



สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร
ทางการศึกษาในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ในจังหวัดนครพนม

● นางปฐมาภรณ์ ศิริสวัสดิ์

สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม
State and Problems of Educational Personnel Development
in Schools Under the Office of Nakhon Phanom
Educational Service Area

ปฎิมากร ศิริสวัสดิ์

รศ.ดร.ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร

ชาญวิทย์ หาญรินทร์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม 2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ 3) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 4) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 5) หาแนวทางพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 100 คน หัวหน้างานบุคลากร จำนวน 499 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,000 คน รวม 1,599 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 411 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร เท่ากับ .86 และด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากร เท่ากับ .71 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่และค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า) สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม

สภาพการพัฒนามนุษยศาสตร์ทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ปัญหาการพัฒนามนุษยศาสตร์ทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ สภาพการพัฒนามนุษยศาสตร์ทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ) ปัญหาการพัฒนามนุษยศาสตร์ทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน 7) สภาพการพัฒนามนุษยศาสตร์ทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่แตกต่างกัน 8) ปัญหาการพัฒนามนุษยศาสตร์ทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่แตกต่างกัน) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนามนุษยศาสตร์ทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม 6 ด้าน

Abstract

The purpose of this research was to study and to compare the state and the problems of human resource development in schools under the Office of Educational Service Area in Nakhon Phanom province based on status school size, and the office of educational service area The population were totally consisted of 638 school executives, 499 head of human resource staffs and 5,470 teachers The sample was who were selected by multistage random sampling method. The instrument used to collect data was questionnaire. The reliability coefficients of the state of human resource development was and the problems of human resource development was .71. statistics employed to analyze the data were frequency, percentage, mean standard deviation t test and f test.

The results showed that 1) The state of development of education personnel in schools under the Office of Educational Service Area in Nakhon Phanom province was at the high level 2) Problems of human resource development in schools under the Office of Educational Service Area in Nakhon Phanom province were at the moderate level. 3) administrators, supervisory personnel and teachers whose status were different had opinion on the state of development of education personnel in schools under the Office of Educational Service Area in Nakhon Phanom province significantly different at the .01 level 4) administrators, supervisory personnel and teachers had opinion on the problems of personnel development in schools under the Office of Educational Service Area in Nakhon Phanom province significantly different at the .01 level. 5) administrators, supervisory personnel and teachers in schools of different sizes had opinion on the state of development of education personnel in schools under the Office of Educational Service Area in Nakhon Phanom province significantly different at the .01 level. 6) administrators, supervisory personnel and teachers in schools of different sizes had no different opinion on the problems of personnel development in schools under the

Office of Educational Service Area in Nakhon Phanom province. 7) Opinion of the administrators, supervisory personnel and teachers who work under the Office of different areas concerning the state of development of education personnel in schools under the Office of Educational Service Area in Nakhon Phanom province were not different. 8) Opinion of the administrators, supervisory personnel and teachers in schools under the Office of different areas on the problems of personnel development in schools under the Office of Educational Service Area in Nakhon Phanom province were not different. 9) The research proposed guidelines for developing educational personnel development in schools in six aspects: training, job instruction, working rotation, seminar, workshop and education extending.

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช มาตรา) กำหนดไว้ว่า ให้พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ การพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช มาตรา 9) ระบุว่า สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. บัญญัติให้คณะรัฐมนตรีต้องจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ สำหรับใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาสี่ปีโดยรัฐบาลได้จัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. และคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2548 ซึ่งกระทรวงและทุกส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการ 1 ปี ให้สอดคล้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กับแผนการบริหารราชการแผ่นดินดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ปี โดยกำหนดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกลยุทธ์ที่ 2 ข้อ .4 เพิ่มและพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา Road map การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการจัดทำข้อมูลครูรายบุคคลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาและฝึกอบรมครู ประเมินจำแนกครูตามความสามารถของแต่ละกลุ่มสาระเพื่อจัดทำหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับระดับความสามารถ อบรมครูในโรงเรียน on □ site training) โดยผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษานิเทศก์ดำเนินการฝึกอบรม ให้ครูต้นแบบ ครูแกนนำในสาขาวิชาต่างๆ ช่วยพัฒนาวีธีการสอนให้เพื่อนครู อบรมครูทางไกล ฝึกอบรมการใช้ เพื่อการสอน การฝึกอบรม ความรู้ด้านเศรษฐกิจ จัดทำแผนให้องค์กรภายนอก สถาบันรัฐ เอกชน ฝึกอบรมเสริมพลังให้ชมรมวิชาการและเครือข่ายมีบทบาทพัฒนาครู ประเมินผลการพัฒนาครูรายบุคคล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาครู พ.ศ.) มาตรการที่ 2 พัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและกระบวนการเรียน

การสอน มาตรการที่ 3 สร้างเครือข่ายในการพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศ มาตรการที่ 4 สรรหาครูต้นแบบและจัดทำตัวอย่างการเรียนการสอนเผยแพร่ นำมาซึ่งข้อเสนอแนะทางการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคณะอนุกรรมการด้านนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดมาตรการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกเป็น ด้าน คือ) การประเมินสมรรถนะของครู ให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำการประเมินสมรรถนะของครูใน 3 ส่วน ดังนี้) Core Competency ได้แก่ ความเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู) Functional Competency ได้แก่ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ความสามารถในการปฏิบัติงานราชการ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน Specific Competency ได้แก่ ความร่วมมือจากชมรมสาขาวิชาต่างๆ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาไทย ICT 2) จัดทำฐานสมรรถนะของครูเป็นรายบุคคลเพื่อจะได้ทราบว่าครูมีสมรรถนะตามที่กำหนดในข้อ) มากน้อยเพียงใด และให้ครูเหล่านั้นยอมรับเพื่อที่จะได้พัฒนาในสิ่งที่ขาดหรือพร่องในเรื่องนั้นๆ ได้ และด้านที่) แนวทางในการพัฒนาตามสมรรถนะของครู ดังนี้) ให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองโดยใช้เงินตัวเองหรือคูปอง) ประสานกับสถาบันอุดมศึกษาจัดอบรมในแต่ละวิชาหรือ) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดอบรมให้) กำหนดระยะเวลาของการพัฒนาตามฐานสมรรถนะของครู วิเคราะห์ผลของการพัฒนาตามฐานสมรรถนะของครู) มีการให้รางวัล reward) ให้สิ่งจูงใจสำหรับผู้ผ่านการประเมินหรือมีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีการลงโทษสำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินหรือผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน) ให้มีการแข่งขันกันในแต่ละกลุ่มโรงเรียนภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) ให้มีการแข่งขันใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

จากมาตรการต่างๆดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะนักทรัพยากรบุคคลจึงสนใจที่จะทำวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนมเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม

เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ

. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากร และครู แตกต่างกัน

4. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากร และครูแตกต่างกัน

สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความแตกต่างกัน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน

สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

สภาพ และปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาตามกรอบแนวคิด บทบาท หน้าที่ ภารกิจของกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติกร กระทรวงศึกษาธิการ (64)

ด้าน ดังนี้) ด้านการปฐมนิเทศ) ด้านการฝึกอบรม) ด้านการศึกษาดูงาน) ด้านการสอนงาน) ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน) ด้านการสัมมนา) ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ) ด้านการศึกษาต่อ) ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

-) สถานภาพ แบ่งออกเป็น 3 สถานภาพ
 -) ผู้บริหาร
 -) หัวหน้างานบุคลากร
 -) ครู
-) ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ขนาด
 -) ขนาดเล็ก โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน
 -) ขนาดกลาง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน
 -) ขนาดใหญ่ โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 300 คน
-) สังกัด แบ่งเป็น 2 สังกัด
 -) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต
 -) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต

ตัวแปรตาม ได้แก่ สภาพ และปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ตามกรอบแนวคิด บทบาทหน้าที่ ภารกิจของกลุ่มงานพัฒนาบุคลากร ด้าน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร c, teTd g) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 638 คน หัวหน้างานบุคลากร จำนวน 499 คน และครูผู้สอน จำนวน 470 คน จากโรงเรียนจำนวน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใน จังหวัดนครพนม ปีการศึกษา รวมจำนวน คน

กลุ่มตัวอย่าง eh cta) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน , tTdstage Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ ในที่นี้จะใช้กลุ่มตัวอย่าง 411 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 608 ; อ้างถึงใน วาโร เฟิงส์วส์ดี.

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยผ่านการตรวจสอบและแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำไปทดลอง กับผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายบุคคล และครู จำนวน 45 คนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 แบบสอบถามด้านสภาพการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 86 ด้านปัญหาการพัฒนา บุคลากรมีความเชื่อมั่นเท่ากับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม และส่งหนังสือถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดนครพนม เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บแบบสอบถามผู้วิจัยติดตามด้วยตนเอง ทำให้ได้แบบสอบถามตามทั้งสิ้น จำนวน ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูล

. สถานภาพและขนาดของโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่หรือสังกัดวิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

. สภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ One Way ANOVA)

4. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยหาค่าเอฟ One Way ANOVA)

5. เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าที Independent Sample.)

สรุปผลการวิจัย

สภาพการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. สภาพการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. สภาพการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

6. ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

7. สภาพการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

8. ปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

9. แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนามี ด้าน ได้แก่ ด้านฝึกอบรม ด้านการสอนงาน ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านการสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการศึกษาต่อ

การอภิปรายผลการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เนื่องจากโรงเรียนมีการปฐมนิเทศบุคลากรรวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากขึ้นโดยการจัดสัมมนา ศึกษาดูงาน ฝึกอบรม การประชุมสัมมนาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรใน บางครั้งมีการสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการฝึกงานและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาต่อใน สาขาวิชาที่จำเป็นสำหรับบุคลากรและองค์กร ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม มีการส่งเสริม สนับสนุนและติดตามผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรรัตน์ เอี่ยมกุล (บทคัดย่อ) ที่ ศึกษาเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับทฤษฎีบทของ ทฤษฎีบท () ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงาน บุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับอรุณ จันทร์แสง () ได้ ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรีและตราด พบว่า สภาพการพัฒนา บุคลากรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรีและตราดอยู่ในระดับมาก

สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมในด้านต่าง ๆ มีการ ดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ การปฏิบัติงาน ด้านการสัมมนา ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ ด้านการ ปฐมนิเทศ ด้านการสอนงาน และด้านการศึกษาดูงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับพิจิตร ราชบุตร (2542) ได้ศึกษา ระดับปัญหาในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย ใน 8 ด้าน คือการปฐมนิเทศ การนิเทศภายใน การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิง ปฏิบัติการ การส่งบุคลากรในโรงเรียนไปศึกษาต่อ การหมุนเวียนตำแหน่ง การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และ การสัมมนาทางวิชาการ ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรทั้ง ด้าน อยู่ในระดับปาน กลาง สอดคล้องกับสุพจน์ แสงขาว (บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปัตตานี โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับ

ปานกลาง และสอดคล้องกับอรุณ จันทรแสง (บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรีและตราด พบว่าปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครู แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูมีความคาดหวังต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารมองว่าการพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการตามทรัพยากรที่มีอยู่ ดังนั้นจึงไม่เป็นไปตามความคาดหวังของครูที่ต้องการให้ดำเนินการอย่างรวดเร็วและเต็มที่เมื่อมีความคาดหวังต่างกันความคิดเห็นจึงแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจอมสี พรหมจันทร์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีบทของประทุม) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร โดยรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เนื่องจากนโยบายตลอดจนทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในแต่ละขนาดมีไม่เท่ากัน ทำให้ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรไปตามทรัพยากรที่มีอยู่ และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแต่ละแห่งมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ต่างกัน ทำให้ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิจิตร ราชบุตร 86) ได้ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ครู อาจารย์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการปฐมนิเทศ และด้านการสอนงาน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความใกล้ชิดในสายการบังคับบัญชาที่ต่างกัน เช่น โรงเรียนขนาดใหญ่ความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ทำให้การรับรู้ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรและทรัพยากร ตลอดจนการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ จึงทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชรลอน โชติรัตน์ (2545) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ครูสายผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ

สภาพการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05 โดยครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ได้รับการอบรมโดยรวมมากกว่าครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก

สมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูในโรงเรียนขนาดต่างกัน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ต้องดำเนินนโยบายของโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและนโยบายของกระทรวง ดังนั้น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ก็ต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้ได้มาตรฐานเหมือนกัน โดยโรงเรียนจะต้องมีการดำเนินงานตามขั้นตอน เริ่มจากการสำรวจข้อมูล ศึกษาข้อมูล ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร กำหนดจุดหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการจะก้าวไปให้ถึง คัดเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม เตรียมงานเพื่อการดำเนินงาน มีการประเมินผลและเพื่อพัฒนาต่อไป ซึ่งขั้นตอนต่างๆ นี้ทุกโรงเรียนจะต้องทำให้เป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง เพราะถ้าโรงเรียนใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ โรงเรียนนั้นก็จะมีจุดแข็งหรือมีข้อได้เปรียบในการพัฒนา ญัฐพันธ์ เขจรนันท์) กล่าวว่า ทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญมากที่สุดในบรรดาทรัพยากรทั้งสี่ ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีคนมาก มีวัตถุดิบที่ดีและมีราคาถูกกว่าคู่แข่ง มีวิธีการผลิตและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าองค์กรนั้นขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้ใช้และบริหารทรัพยากรที่มีอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและพัฒนาและอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้โรงเรียนทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่มีการพัฒนาบุคลากรของตนเองอย่างเต็มที่ จึงทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านในด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่มีความคิดเห็นที่ต่างกักันทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรน้อย เมื่อมีการประชุมเชิงปฏิบัติการต่างๆ บุคลากรของโรงเรียนเกือบทุกคนจะได้เข้าร่วมอย่างทั่วถึงและบ่อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จึงอาจทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 7 ที่ว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ต่างกัน แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดมีการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนกลยุทธ์ในเรื่องการเพิ่มและพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้จัดทำเป็นแผน Road map ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งจำต้องดำเนินนโยบายต่างๆ ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องและตอบสนองนโยบายหลักของต้นสังกัด โดยจัดให้มีการอบรมครูในรูปแบบต่างๆ มีการกำหนดนโยบายให้ครูและบุคลากรทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงตั้งแต่เริ่มบรรจุแต่งตั้ง เช่นครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการปฐมนิเทศจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เข้าใจความเป็นมาขององค์กร มีการชี้แจงระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องก่อนปฏิบัติงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ทราบถึงสวัสดิการที่จะได้รับการจากปฏิบัติงานตลอดจนให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองและ

องค์กร ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง นอกจากนี้สถานศึกษาทุกแห่งมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ ดังนั้นจึงส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบุคลากรและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่งจะต้องมีนโยบายเพื่อตอบสนองนโยบายหลักของกระทรวงเหมือนกัน จึงส่งผลให้ทุกๆ เขตพื้นที่การศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยทุกโรงเรียนได้รับทราบและปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอีกต่อหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการสอนงาน ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ปฏิบัติงาน ด้านการสัมมนา ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งนโยบายเหล่านี้ทุกโรงเรียนได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อทั้งในและนอกเวลาราชการ จนทำให้หลายๆ โรงเรียน มีบุคลากรที่มีคุณภาพ จบการศึกษาในระดับปริญญาโทจำนวนมาก และมีการส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่ยังไม่จบปริญญาตรีให้ศึกษาต่อจนจบปริญญาตรีอีกเป็นจำนวนมาก อีกทั้งโรงเรียนทุกแห่งมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนทำผลงานทางวิชาการเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพส่งผลให้หลายๆ โรงเรียนมีครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญเป็นจำนวนมาก เหล่านี้เป็นตัวบ่งชี้เป็นอย่างดีว่า การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาของการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

- . ใช้ข้อมูลจากการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม ให้สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานเขต โรงเรียน และครู
- . ควรมีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และบุคลากร โดยความร่วมมือกันของหน่วยงานต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- . ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
- . ควรศึกษาเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้มีจิตวิญญาณในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพมหานคร ซีเอ็ดยูเคชั่น
- พิจิตร ราชบุตร.). ปัญหาการดำเนินการพัฒนาตนเองของบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรม
สามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต บริหาร
การศึกษา). สถาบันราชภัฏมหาสารคาม อุดรธานี
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กรุงเทพฯ :
กระทรวงศึกษาธิการ
- สุพจน์ แสงขาว). การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อุดรธานี
- สุริรัตน์ เอี่ยมกุล. (). การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเมืองสุวรรณภูมิ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต . รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อุดรธานี
- อรุณ จันทรแสง). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อุดรธานี

