

การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
Personnel Development Operations of Secondary Schools in Satun
Province Secondary Educational Service Area Office, Songkhla Satun

สุไลมาน เด่นดารา¹ สุดาพร ทองสวัสดิ์²
Sulaiman Dendara, Sudaporn Thongsawat

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 230 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (independent samples) ผลการศึกษาพบว่า 1) การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และด้านการสัมมนาทางวิชาการ 2) การเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ควรมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดูงานเพื่อช่วยในการรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการ

Received: 2023-04-27 **Revised:** 2023-07-04 **Accepted:** 2023-07-04

¹ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Master of Education Program Degree in Educational Administration Hatyai University. Corresponding Author e-mail: Sulaiman885402@gmail.com

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ Adviser in Educational Program Degree in Educational Administration Hatyai University.

สับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ตามมติข้อตกลงของสถานศึกษา โดยกำหนดวาระการปฏิบัติ แล้วสับเปลี่ยนตามกำหนด หรือสับเปลี่ยนในโอกาสอันควร

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนาบุคลากร; สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา

Abstract

The research aimed to study the implementation of personnel development of secondary schools in Satun Province under the Secondary Education Service Area Office, Songkhla, Satun. The population of the study was 230 teachers in secondary schools in Satun Province under the Secondary Education Service Area Office, Songkhla, Satun in the academic year 2022. To gather data, questionnaire, and interview research methods were utilized. Data obtained were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Independent Sample t-test. The results of the study were: 1) The overall implementation of personnel development of secondary schools in Satun Province under the Secondary Education Service Area Office, Songkhla, Satun was at a high level when considering each aspect separately in descending order; teamwork, training or workshop, field trips, orientation, job rotation, and academic conferences. 2) The comparison of the implementation of personnel development of secondary schools in Satun Province under the Secondary Education Service Area Office, Songkhla, Satun varied by genders, education levels, working experiences, and the size of schools overall was no difference. 3) The recommended operational guidelines for the implementation of personnel development of secondary schools in Satun Province under the Secondary Education Service Area Office, Songkhla, Satun were: to plan for the use of technologies and innovation associated with the field trips to gather information quickly and accurately, to rotate the duties and positions of personnel by the school resolutions based on scheduled rotation or the right occasion.

Keywords: Personnel Development; Operations of Secondary Schools

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษาที่มุ่งประเด็นหลักสำคัญในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการ

พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียน ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

ครูในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เป็นครูที่มีคุณภาพ รักในวิชาชีพ และพร้อมที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเอง สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับโลกภายนอกและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการพัฒนาด้านข้อมูล ข่าวสาร ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม หน่วยงานต่างๆ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของตนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สมน อมรวิวัฒน์, 2554) ดังนั้นในการจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากรของชาติมีคุณภาพนั้นครู คือ กลไก ที่สำคัญ ซึ่งต้องมีปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี มีความศรัทธา มีความรู้ ความภาคภูมิใจและตระหนักในอาชีพครู และสามารถ ทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีศักดิ์ศรี บุคลากรในโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ย่อมมีหน้าที่ในการให้การศึกษา อบรม นักเรียน และอบรมเยาวชนของชาติให้เป็นคนดี มีคุณภาพต่อสังคมและประเทศชาติในอนาคต หากครูไม่ได้รับการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีทักษะทางวิชาการ ทักษะด้านบุคลากร และทักษะทางพุทธิพิสัย ไม่เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม แล้วก็จะยากที่จะทำหน้าที่ อบรมสั่งสอนให้เด็กบรรลु วัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นกรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ผู้บริหารควรจะพยายามหาโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้รับการพัฒนาโดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความรู้ ความสามารถ และความทันสมัยที่สอดคล้องกัน จึงจะทำให้ การปฏิบัติงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและมีผลสืบเนื่องไปสู่ประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของชาติบ้านเมืองต่อไป (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ส่งเสริมการพัฒนากำลังคนโดยมีเป้าหมายให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาศักยภาพตามสมรรถนะวิชาชีพและสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งมีการวางแผนการปฏิบัติงาน

ตามจุดเน้นการดำเนินงานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ โดยวิธีการหลากหลายสอดคล้องกับปัญหา และช่วยผลักดันให้บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สามารถสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างสอดคล้องกับแนวทางที่องค์กรต้องการ และเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล, 2564) ในการพัฒนาครูผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องตระหนักในการเลือกใช้กิจกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาศักยภาพของครูเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนา ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้โรงเรียนสามารถสนองนโยบายการจัดการเรียนการสอน ตามนโยบายของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และด้านการสัมมนาทางวิชาการ เพื่อให้ทราบถึงสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร และแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 574 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2565 จำนวน

230 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1986 : อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

การสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 12 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC) นำมาทดลองใช้ (Try out) และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์ของคอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.86

2. แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยหาดใหญ่ไปขอความร่วมมือ จากครูผู้สอนในสถาน ศึกษา ระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 230 ฉบับ

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยวิธีการส่งแบบสอบถามทางสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (E-Office) ของแต่ละโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล และเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง

3. ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม สมบูรณ์ จำนวน 230 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำค่าที่ได้มาหาค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. ในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสถาน ศึกษา ระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผู้วิจัยติดต่อครูผู้สอนที่เป็นหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลของ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในจังหวัด สตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 12 คน

เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล และดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลา สถานที่ ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษานี้ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. หาค่าความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์
2. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธี

หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา ด้วยค่าความถี่ และร้อยละ

4. วิเคราะห์ผลการตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5. เปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน จังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (independent samples)

6. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และด้านการสัมมนาทางวิชาการ ตามลำดับ ดังตาราง

การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปฐมนิเทศ	4.21	0.48	มาก
2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.38	0.51	มาก
3. การสัมมนาทางวิชาการ	4.15	0.76	มาก
4. ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.24	0.77	มาก
5. การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่	4.17	0.51	มาก
6. การทำงานเป็นทีม	4.40	0.56	มาก
เฉลี่ยรวม	4.25	0.42	มาก

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ควรมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดูงานเพื่อช่วยในการรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ตามมติข้อตกลงของสถานศึกษา โดยกำหนดวาระการปฏิบัติแล้วสับเปลี่ยนตามกำหนด หรือสับเปลี่ยนในโอกาสอันควร

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

1. การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และด้านการสัมมนาทางวิชาการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล ในด้านการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาจัดให้มีการ

อบรมเพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมเพื่อการจัดการสอนที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยัญญักดิ์ แซ่ตั้ง (2557) ที่ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัว้ว 1 อำเภอ พัว้ว จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาด้านทัศนคติโดยรวมผู้ตอบแบบ การพัฒนา ด้านลักษณะนิสัย การพัฒนาด้านการจูงใจ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นด้วยมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรยอมรับความอาวุโสของเพื่อนร่วมงานและ การทำงานเป็นทีม

1.2 การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด สตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล ในด้านการฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สถานศึกษาประชุมปฏิบัติการเรื่องการพัฒนางานวิชาการ สถานศึกษามีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างและผลิตสื่อการเรียนการสอน และสถานศึกษาให้สมาชิกรวบรวมปัญหาต่าง ๆ ใน การจัดการเรียนการสอนพร้อมกับเสนอทางแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติพงศ์ โกคาพานิช (2563) ที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร ผลของการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ มีปัญหาการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรที่สำคัญมีดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทาง การศึกษา และด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถในการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.3 การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัด สตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล ในด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาให้ บุคลากรไปศึกษาดูงานเพื่อการผลิตสื่อ การใช้สื่อ และงานนวัตกรรม และสถานศึกษาให้บุคลากรไป ศึกษาดูงานเพื่อดูงานด้านการนิเทศการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิสรร์ ภาชนะวรรณ และเสริมทรัพย์ วรปัญญา (2564) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน ผลการ ดำเนินงานการพัฒนาครูในการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนในสหวิทยศึกษาศรีเสาวภาค สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่าการพัฒนาครูในครั้งนี้ได้ใช้แนวคิด กระบวนการวิจัยปฏิบัติการมาใช้เป็นขั้นตอนการพัฒนา คือ การวางแผน (Plan) การดำเนินการ ตามกลยุทธ์ที่วางไว้ (Action and Observer) และการสะท้อนกลับ (Reflect) โดยจะดำเนินการ เป็นวงจร “PAOR” ต่อเนื่องจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีกลยุทธ์ที่สำคัญใน การพัฒนาได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

1.4 การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล ในด้านการปฐมนิเทศ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาใช้วิธีการมอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องแนะนำการปฏิบัติงานในสายงาน และสถานศึกษาปฐมนิเทศในเรื่องสื่อการเรียนการสอน พร้อมทั้งจัดทำเอกสารคู่มือในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษราเอี่ยมสอาด (2562) ที่ได้ศึกษาผลการวิจัยการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาสรุปได้ว่า กระบวนการปฐมนิเทศ เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาบุคลากรโดยขั้นแรกเราจะต้องสำรวจข้อมูลผู้เข้าร่วมการปฐมนิเทศโดยจะต้องได้รับความร่วมมือจากต้นสังกัด เมื่อสำรวจข้อมูลแล้วต้องจัดทำแผนการปฐมนิเทศและขออนุมัติการปฐมนิเทศจากผู้บริหาร ได้รับการอนุมัติให้มีการปฐมนิเทศแล้ว ต้องจัดเตรียมทำการปฐมนิเทศโดยจัดทำคู่มือเอกสาร จัดหาผู้ปฐมนิเทศและจัดเตรียมงบประมาณและทรัพยากรที่จะใช้ในการปฐมนิเทศ เมื่อดำเนินการปฐมนิเทศเสร็จแล้วนั้นจะต้องประเมินผลการพัฒนาการปฐมนิเทศและรายงานผลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล ในด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่โดยเปลี่ยนตามมติข้อตกลงของบุคลากรในสถานศึกษา และจากคำขอของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเสนอขอสับเปลี่ยน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 8 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน และด้านการวางแผนงานบุคลากร

1.6 การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลาสตูล ในด้านการสัมมนาทางวิชาการ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะสถานศึกษาจัดการประชุมสัมมนาเพื่ออภิปรายและวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน และสถานศึกษาเลือกบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาโดยคัดเลือกบุคลากรที่สามารถส่งเสริมและพัฒนาให้สอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2561) ที่ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และด้านการฝึกอบรมสัมมนา

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษา

2.1 การเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีความคิดเห็นในระดับที่สูงกว่าครูเพศหญิง แต่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทั้งครูเพศชายและครูเพศหญิงได้รับการพัฒนา ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ และด้านการทำงานเป็นทีมจากสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เพราะการพัฒนาบุคลากรเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิภรณ์ หงส์สามารถ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นในระดับที่สูงกว่าครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงจึงทำให้ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความรู้ความคิดเห็นในการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิชุดิธารณ์ พลานีวิติ (2564) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานของผู้อำนวยการ สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้ ไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในระดับที่สูงกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แต่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ครูผู้สอนทุกคนจะได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งในด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาในงานฝ่ายต่างๆ ที่ครูผู้สอนต้องปฏิบัตินอกเหนือจากงานสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิดานันท์ ไตรปาน (2560) ที่ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน

บุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มมีความคิดเห็นต่อแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนมัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน โดยครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับที่สูงกว่าครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง แต่อยู่ในระดับมากทั้งสองกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาทั้งสถานศึกษาขนาดกลางและสถานศึกษาขนาดใหญ่มีรูปแบบที่เหมือนกัน และในบางครั้งต้นสังกัดได้มีการพัฒนาครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง โดยการฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนาทางวิชาการ พร้อมๆ กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจเน็ต เซงไล ชิว (Jenet Cheng Lian Chew, 2004; อ้างถึงใน มาราณี สัสดีวงศ์, 2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยของประเทศออสเตรเลีย ผลการศึกษาพบว่า เมื่อจำแนกตามขนาดของมหาวิทยาลัย พบว่าโดยรวมผู้บริหารมีวิธีการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวมและรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงาน และด้านการประเมินผลการวิจัยในชั้นเรียน ยกเว้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลางมีการปฏิบัติงานด้านการประเมินและวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในระดับมาก

3. แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ด้านการศึกษาดูงานนอกสถานที่ควรมีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาดูงานเพื่อช่วยในการรวบรวมข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และด้านการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ สถานศึกษาควรมีการดำเนินการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร ตามมติข้อตกลงของสถานศึกษา โดยกำหนดวาระการปฏิบัติแล้วสับเปลี่ยนตามกำหนด หรือสับเปลี่ยนในโอกาสอันควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ (2560) ที่ได้ทำการการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวง ศึกษาธิการผลการศึกษาพบว่า 1) ศักยภาพที่จำเป็นสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพสำหรับข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการประกอบด้วย หลักการที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู มีความต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับวิชาชีพครู โดยมีจุดมุ่งหมายให้เกิดศักยภาพที่จำเป็นทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความต่อเนื่องจากระดับต้นไปยังระดับกลางและระดับสูง ตามลำดับ มีวิธีการพัฒนาที่หลากหลายตรงตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา มีคณะกรรมการและหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาและกำกับ ดูแล การนำผลการพัฒนาไปใช้

อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

จากการวิจัยเรื่อง การดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดสตูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบประเด็นที่น่าสนใจหลายประเด็น ผู้วิจัยจึงนำมาเสนอแนะสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถานศึกษาควรให้บุคลากรของสถานศึกษารวบรวมปัญหาในการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ พร้อมกับเสนอแนวทางแก้ไขตามความต้องการของบุคลากร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และหากพบปัญหาผู้บริหารสถานศึกษาควรแนะนำให้ดำเนินการไปตามระเบียบปฏิบัติที่ถูกต้องเพื่อป้องกันปัญหาที่ตามมา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น ผู้นำท้องถิ่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น
2. ควรศึกษาความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เพื่อร่วมมือกันในการหาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง(References)

- กฤติพงศ์ โภคาพานิช. (2563). สภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- กวิณทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2560). การพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ. ฉะเชิงเทรา : ศึกษาธิการจังหวัดฉะเชิงเทรา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- เกษรา เอี่ยมสะอาด. (2562). การวิจัยการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยญญาภักดิ์ แซ่ตั้ง. (2557). กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพรวัว 1 อำเภอพรวัว จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปฐมาภรณ์ โพธิ์กลัด. (2561). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ที่ 8. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9 (2); 239.
- พินิจภรณ์ หงส์สามารถ. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มาราณี สีสติวงศ์. (2554). ปัญหาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. การค้นคว้าอิสระ
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วณิดานันท์ ไตรปาน. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียน
มัธยมตากสินระยอง สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรัญชิตาธรณ์ พลานิวัด. (2565). ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรม
คุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานของผู้อำนวยการ สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ
จังหวัดชายแดนใต้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนะการศึกษา ศตวรรษที่ 21.
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล. (2564). รายงานผลการพัฒนาข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ 2564. สงขลา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). การใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการเรียน
การสอนของศึกษานิเทศก์และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ สกสค. ลาดพร้าว.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2554). การอบรมเลี้ยงดูเด็กตามวิถีชีวิตไทย. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัยจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียน
วังน้ำเย็นวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ และเสริมทรัพย์ วรปัญญา. (2564). การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียน.
วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ. 4 (1); 402-405.