การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5

A STUDY OF PERSONNEL DEVELOPMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE, UBON RATCHATHANI AREA 5

[1]ชนกนันท์ ทรงรัมย์, [2]สุวิมล โพธิ์กลิ่น และ [3]ไพวุฒิ ลังกา

[1]Chanoknan Songram, [2]Suwimon Phoglin and [3]Paiwut Lanka

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand

[1]Chanoknan.S63@ubru.ac.th

Received : November 4, 2024; **Revised** : March 20, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ(1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 (2) เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน พบว่าด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ =4.07) รองลงมาคือด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ =4.06) และสภาพการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$ =4.05)

---

[1] นักศึกษา, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

[2] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

[3] ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

ตามลำดับ 2. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=2.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน พบว่า ปัญหาด้านการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=2.83) รองลงมาคือ ปัญหาด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$=2.79) และปัญหาด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$=2.78) ตามลำดับ 3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร ; สถานศึกษา ; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

Abstract

The purposes of this research were to; (1) to study the condition and problems of personnel development in educational institutions under the Office of Ubon Ratchathani Primary Education Area District 5 (2) To compare the conditions of personnel development in educational institutions under the Office of Ubon Ratchathani Primary Education Area Area 5, classified by gender, position, level of education. Work experience and size of educational institutions(3) To study personnel development guidelines in educational institutions under the Ubon Ratchathani Primary Education Area Office District 5. The results of the research were as follows: 1. The condition of personnel development in educational institutions under the Office of Ubon Ratchathani Primary Education Area Area 5 overall was at a high level ($\overline{X}$=4.03). It had the highest average ($\overline{X}$=4.07), followed by analysis to determine the need for personnel development ($\overline{X}$=4.06) and personnel development conditions ($\overline{X}$=4.05), respectively. 2. The problem of personnel development in educational institutions under the Office of Ubon Ratchathani Elementary Education Area District 5 overall was moderate ($\overline{X}$=2.79). It had the highest average ($\overline{X}$=2.83), followed by personnel development planning problems ($\overline{X}$=2.79) and personnel development evaluation problems ($\overline{X}$=2.78), respectively. 3. Comparison of personnel development conditions in educational institutions under the

Office of Ubon Ratchathani Primary Education Area Area 5 classified by gender, position, level of education Aspects of analysis to determine the need for personnel development, personnel development planning, personnel development conditions, and personnel development evaluation.

Keywords : Human Resource Development; Educational Institutions; School District Offices

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุขมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสถานะเป็น“นิติบุคคล”เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัวและสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นอิสระ แต่สถานศึกษานิติบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่มีพระราชบัญญัติจัดตั้ง และไม่มีกลไกทางกฎหมายที่กำหนดให้ดำเนินการโดยเฉพาะ เพียงแต่อาศัยอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปมอบอำนาจให้สถานศึกษา ทำให้กระบวนการบริหารจัดการยังคงอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือต้องผ่านความเห็นชอบหรือการอนุมัติของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามเงื่อนไขที่มีการมอบอำนาจ จึงเป็นเหตุให้สถานศึกษาไม่มีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยอิสระ นอกจากนี้จากรายงานสรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษายังพบว่าขาดการรับรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ความเป็นอิสระและ กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษานิติบุคคลที่มีอยู่มิได้เอื้อต่อความเป็นอิสระ กฎระเบียบที่วางไว้ขาดความยืดหยุ่นไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นอุปสรรคของการบริหารสถานศึกษานิติบุคคลอย่างชัดเจน (คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”2556:1)

ยุคโลกาภิวัตน์เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม รวมถึงการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

ภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง เช่น องค์กรต้องมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นหรือหากองค์กรต้องปรับลดขนาดลง การพัฒนาบุคลากรก็ยังมีส่วนที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ส่วนภายนอกองค์กร เช่น สภาพสังคมและวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ เป็นต้น องค์กรต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้เตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกอยู่ ตลอดเวลา โดยปกติบุคลากรแต่ละคนมีทัศนคติที่แตกต่างกันไป การพัฒนาบุคลากรสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบุคลากรที่ทำงานร่วมกันให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเช่น เครื่องจักรกลที่มีความทันสมัย คอมพิวเตอร์การอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี การพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น (วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล, 2562 : 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 เป็นหน่วยงานการศึกษาที่มีการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ มีการวางแผนในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและดำเนินนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่เป็นประจำทุกปี ทั้งรูปแบบการจัดอบรม การประชุม การสัมมนา การส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด แต่ด้วยข้อจำกัดหลายประการทำให้การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังประสบปัญหาในการพัฒนา เช่น ปัญหาบุคลากรขาดความชำนาญในการปฏิบัติงาน บุคลากรไม่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร (แผนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2563 – 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5)

ผู้วิจัยจึงเห็นว่าปัญหาที่พบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา จึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากการการศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 เพื่อประโยชน์ในด้านการศึกษายิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5

2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำนวน 2,734 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้มาจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี อำนาจเจริญ จำนวน 2,734 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตาราง Krejcie & Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างมาโดยการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 318 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 75 คน และข้าราชการครู 243 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ใน 4 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และ 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยทำการจัดสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดของการศึกษามี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาที่ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ต้องการเสนอแนะเพิ่มเติม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การคำนวณค่า t-test เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มและคำนวณค่า F-test เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยรวม รายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สรุปผล ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 แสดงดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ดังนี้

ที่	สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5	$\overline{X}$	SD.	ระดับ
1.	ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	4.06	.506	มาก
2.	ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	3.96	.453	มาก
3.	ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร	4.05	.517	มาก
4.	ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	4.07	.481	มาก
รวม		**4.03**	**.435**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน พบว่าด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และสภาพการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ

2. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 แสดงดังตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม

ที่	ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5	$\overline{X}$	SD.	ระดับ
1.	ปัญหาด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	2.77	.24	ปานกลาง
2.	ปัญหาด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	2.79	.27	ปานกลาง
3.	ปัญหาด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร	2.83	.23	ปานกลาง
4.	ปัญหาด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	2.78	.22	ปานกลาง
รวม		**2.79**	**.18**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=2.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน พบว่า ปัญหาด้านการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$=2.83) รองลงมาคือ ปัญหาด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$=2.79) และ ปัญหาด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ($\overline{X}$=2.78) ตามลำดับ

3. เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 แสดงดังตารางที่ 3-7 ดังนี้

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตามเพศ ดังนี้

ด้าน	เพศ	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig
ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ชาย	98	4.01	.52	.28	.59
	หญิง	225	4.07	.49		
ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ชาย	98	3.93	.48	.98	.32
	หญิง	225	3.97	.43		

สภาพการพัฒนาบุคลากร	ชาย	98	4.04	.54	.14	.70
	หญิง	225	4.06	.50		
ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ชาย	98	4.06	.52	1.10	.29
	หญิง	225	4.07	.46		
รวม	ชาย	98	4.01	.46	.19	.66
	หญิง	225	4.04	.42		

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตาม เพศ ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้

ด้าน	**ตำแหน่ง**	**จำนวน**	$\overline{X}$	**S.D.**	**t**	**Sig**
ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ครูผู้สอน	248	4.03	.49	.39	.53
	ผู้บริหาร	75	4.15	.52		
ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ครูผู้สอน	248	3.95	.43	5.61	.01
	ผู้บริหาร	75	3.99	.49		
สภาพการพัฒนาบุคลากร	ครูผู้สอน	248	4.05	.51	.27	.60
	ผู้บริหาร	75	4.06	.51		
ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ครูผู้สอน	248	4.06	.46	.601	.43
	ผู้บริหาร	75	4.08	.53		
รวม	ครูผู้สอน	248	4.02	.42	1.72	.18
	ผู้บริหาร	75	4.07	.46		

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่ง ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

ด้าน	ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	น้อยกว่า 10 ปี	76	4.06	.54	1.12	.32
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	225	4.04	.48		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	22	4.21	.58		
ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	น้อยกว่า 10 ปี	76	3.95	.52	.04	.95
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	225	3.96	.42		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	22	3.93	.52		
สภาพการพัฒนาบุคลากร	น้อยกว่า 10 ปี	76	4.03	.55	.23	.79
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	225	4.07	.50		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	22	4.01	.54		
ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	น้อยกว่า 10 ปี	76	4.08	.53	.15	.85
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	225	4.07	.45		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	22	4.01	.52		
รวม	น้อยกว่า 10 ปี	76	4.03	.49	.10	.99
	ตั้งแต่ 10 – 20 ปี	225	4.03	.41		
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	22	4.04	.48		

จากตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตามระดับการศึกษาดังนี้

ด้าน	ระดับการศึกษา	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig
ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ปริญญาตรี	301	4.05	.51	.73	.39
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	4.12	.43		
ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ปริญญาตรี	301	3.95	.46	5.67	.11
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	4.08	.28		
สภาพการพัฒนาบุคลากร	ปริญญาตรี	301	4.05	.51	.00	.93
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	4.18	.47		

ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ปริญญาตรี	301	4.06	.48	.24	.62
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	4.12	.40		
รวม	ปริญญาตรี	301	4.03	.44	.171	.67
	สูงกว่าปริญญาตรี	22	4.13	.35		

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ด้าน	ขนาดสถานศึกษา	จำนวน	$\overline{X}$	S.D.	F	Sig
ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก	312	4.05	.50	.90	.40
	ขนาดกลาง	6	4.19	.68		
	ขนาดใหญ่	5	4.31	.69		
ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก	312	3.96	.44	.32	.72
	ขนาดกลาง	6	4.00	.62		
	ขนาดใหญ่	5	3.80	.69		
สภาพการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก	312	4.06	.51	.00	.99
	ขนาดกลาง	6	4.05	.46		
	ขนาดใหญ่	5	4.03	.58		
ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ขนาดเล็ก	312	4.07	.47	.44	.63
	ขนาดกลาง	6	4.19	.49		
	ขนาดใหญ่	5	3.91	.67		
รวม	ขนาดเล็ก	312	4.03	.43	.09	.91
	ขนาดกลาง	6	4.11	.55		
	ขนาดใหญ่	5	4.01	.55		

จากตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบระดับสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 สามารถนำผลการศึกษามาอภิปราย ได้ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่มีผลต่อการประเมินผลอาจมีแนวทางการเตรียมความพร้อมและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เช่น การจัดอบรมสัมมนา หรือโครงการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสอนและบริหารจัดการให้กับครูและบุคลากรที่ทำงานในสถานศึกษาการให้สนับสนุนและแหล่งที่มาของข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอาจช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสามารถวางแผนและดำเนินการที่เหมาะสมในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เพียงพอในการทำงาน รวมถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอาจส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสในการเข้าร่วมการฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือโครงการพัฒนาอื่นๆ ที่ช่วยเสริมสร้างความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ จันทร์แสง (2557: 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรีและตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรีและตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรีรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555 : 82) ได้ทำการวิจัยเรื่องกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมี การพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนามีการศึกษา รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากรจัดทำเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ด้านความรู้ความสามารถ ทักษะและเจตคติในการทำงาน ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและรายบุคคล ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินช่วงหลังการพัฒนาเสร็จสิ้น แผนงานและนำผลไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานครั้งต่อไป ส่วนผลจากความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ามี การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนพวรรณ ทิวัตถ์ศุภพร (2562 : 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของ โรงเรียน

เทศบาล 3 วัดไชนาวาส สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และประการที่สามทัศนะของกลุ่มประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัญหาด้านการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มีมากกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเกิดจากหลายสาเหตุ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความพร้อมในการพัฒนาครูและบุคลากร อาจเกิดจากข้อจำกัดทางงบประมาณที่ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถจัดสร้างโอกาสในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะให้กับครูและบุคลากรได้เต็มที่ปัญหาครูและบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในพื้นที่บางส่วนอาจทำให้การพัฒนาบุคลากรต้องพบกับข้อจำกัดและความยุ่งยากรวมถึงการนำเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเข้ามาใช้ในกระบวนการพัฒนาอาจทำให้บุคลากรรู้สึกไม่มั่นใจในการใช้เทคโนโลยีหรือไม่รู้จักวิธีการใช้ในการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ จันทร์แสง (2557: 124) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรีและตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรีและตราด พบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรีและตราด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ด้านการวิเคราะห์เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ด้านสภาพการพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผลการวิเคราะห์และวางแผนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษานั้นอาจช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความรู้ในเรื่องการพัฒนาบุคลากร และสามารถวางแผนและดำเนินการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีผลสำเร็จต่อจากนั้น ทำการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมตามเป้าหมายและความจำเป็นของสถานศึกษา สามารถใช้การฝึกอบรม การจัดสัมมนา หรือโครงการพัฒนาทักษะอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะให้กับบุคลากรทำการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อตรวจสอบว่าเป้าหมายของการพัฒนาได้ถูกนำไปใช้จริงและมีผลสำเร็จตามที่คาดหวังหรือไม่ และหากมีปัญหาหรืออุปสรรคต้องทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การ

พัฒนาบุคลากรเป็นไปตามที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของสมคิด อินพุ่ม (2559 : 59) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและด้านการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาดูงาน และด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนด้านการบริหารมีปัญหาอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ปัญหาโดยรวมและด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงาน ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองและด้านการบริหารไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 นั้นอาจต้องใช้แนวทางหลากหลาย เช่น การเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูและบุคลากรในการพัฒนาตนเอง การให้เกียรติและขอบคุณให้กับครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น และการให้สนับสนุนแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาความรู้และทักษะของครูและบุคลากร นอกจากนี้ยังควรมีการเสริมสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนในการพัฒนาตนเองและการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรด้วย

เอกสารอ้างอิง

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, สำนักงาน. *แผนการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2563-2565.* อุบลราชธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5, 2563.

นพวรรณ ทิวัตถ์ศุภพร. (2555). *การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาล 3 วัดไชนาวาส สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2562.

สมคิด อินพุ่ม. (2549). *ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

สุรีรัตน์ เอี่ยมกุล. (2542). *กระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร.* บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,

ศึกษาธิการ, กระทรวง. *คู่มือการบริหารโรงเรียน ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล.* กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2556.

อรุณ จันทร์แสง. (2549). *การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรีและตราด.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.