

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

Human Resource Management of Educational Institutions in Huai Thalaeng
Network Center Area 1 under the Office of Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 2

มธุรส ทับแสนลี¹, ชลธิ์ หมุนดี², ดวงฤดี ศรีณรงค์³
วิษณุ ปัญญาสงค์⁴, ธนกร เพชรสินจรัส⁵

¹⁻²สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

⁴⁻⁵อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา และศึกษาเพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 กลุ่มตัวอย่างคือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 114 คน กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติพื้นฐานที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ จะได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปรากฏว่า จำแนกตาม อายุและตำแหน่งส่งผลให้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศและการจำแนกระดับการศึกษาส่งผลให้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผนการฝึกอบรม ทบทวนแผน ด้านการศึกษาต่อ ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเอง ควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ , สถานศึกษา, บุคลากรทางการศึกษา

Abstract

This research uses a combination of qualitative research methodology and quantitative research in order to study the level of human resources development and the comparative study of the opinions of educational personnel and to study the human resource development approach of educational institutions, schools in Huai Thalaeng Network Center 1. The sample consisted of 114 teachers and educational personnel. The target group consisted of 9 administrators. The instruments used were questionnaires and interviews. The basic statistics used for data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The research found that human resource development of education, the schools in Huai Thalaeng Network Center 1, were at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects were at a high level as well; self-development, continuing education and training according to priority. The comparative analysis by individual factors appears to be based on age and position. There was no statistically significant difference at .05 level by sex. As well as, there was no statistically significant difference at the .05 level by education level. The guidelines for human resource development of educational Institutions schools in Huai Thalaeng Network Center 1 under the Office of Nakhon Ratchasima Educational Service Area 2 include training, continuing study and self-development. There should be a survey of the needs of personnel and also training should be planned. For continuing study, there should be a clarification of rules, procedures and regulations. For self-development, self-motivation should be created to encourage them to develop their self-motivation.

Keywords : human resources development, educational institutions, educational personnel

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เปรียบเสมือนหัวใจและรากแก้วของการบริหารงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ซึ่งความสำเร็จของงานจำเป็นต้องอาศัยคนเพราะคนเป็นผู้ปฏิบัติงานทุกอย่างขององค์กร ยังไม่มีเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใดสามารถทดแทนคนได้อย่างแท้จริงและที่สำคัญ คน เป็นทรัพยากรที่มีอยู่แล้วเป็นสิ่งที่เดียวซึ่งจะมีมูลค่าเพิ่มมากขึ้นในองค์กรแตกต่างจากเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ยิ่งอยู่นานมูลค่าจะลดลง หรือเสื่อมราคาลงถึงแม้ว่าองค์กรจะมุ่งงบประมาณเพียงพอ มีการจัดองค์กรและการบริหารที่ดี มีวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ สมบูรณ์สักเพียงใดจะไม่มีจุดหมาย หากไม่มีผู้ปฏิบัติหรือผู้ปฏิบัติไม่ดี ไม่มีความรู้ ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์ สุจริตและไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัยอันดี ส่งผลให้การบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมดำเนินไปด้วยความยากยิ่ง ทุ้องค์กรจึงเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากการบริหารคนเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะคนมีความรู้สึกรู้ปัญหา และความต้องการแตกต่างกันไปตั้งที่มาสโลว์ได้แบ่งลำดับความต้องการของคนไว้เป็น 5 ลำดับ (เมธี ปิลันธนาพันธ์, 2529 อ้างถึงในพระมหาสุเทพ สุเทวเมธี, 2556, หน้า 10)

โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชน คุณภาพของการศึกษาจะสูงต่ำขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมของบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนนั้นๆ ถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่หรืองบประมาณที่มากพร้อมเพียงใด หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้วย่อมส่งผลให้การดำเนินงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของ วิจิตร ศรีสอาน (อ้างถึงในมุสตี สมณา, 2550) ที่กล่าวว่า โรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานด้านการศึกษา มีภารกิจหลักในการให้การศึกษแก่เด็กและเยาวชน การที่โรงเรียนจะทำภารกิจให้ได้ดีมีคุณภาพนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องมีบุคลากร ซึ่งได้แก่ครูที่และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับการบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการบริหารทุกงานเกิดจากความสามารถในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนทั้งสิ้น (โสภณ สวดยขุนทด , 2557, หน้า 4)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มีลักษณะคล้ายกับองค์กรอื่นๆ เช่น การจัดฝึกอบรม สัมมนา การส่งบุคลากรไปเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา กับหน่วยงานภายนอก การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เพื่อกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม สัมมนา โครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด แต่ก็ยังประสบปัญหาการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยังไม่ครอบคลุมทุกด้านการจัดโครงการ การฝึกอบรม หรือการจัดสัมมนาต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามแผน กล่าวคือ การได้รับจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระหว่างปีงบประมาณ มีการปรับเปลี่ยนโครงการหรือหลักสูตรการ

ฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ ตามงบประมาณที่ได้รับอยู่เสมอ และไม่สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องไม่มีการจัดหลักสูตรที่แบ่งประเภทของบุคลากรอย่างชัดเจน ไม่มีการประเมินผลหลังการฝึกอบรมในรายบุคคลเพียงแต่การนับจำนวนผู้เข้าร่วมตามแผนเท่านั้น ยังไม่มีการสำรวจความต้องการทั้งในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีความต้องการที่จะพัฒนาในด้านใด หลักสูตรใด หรือว่ามีปัญหาอะไรและมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด เพียงแต่จัดทำโครงการฝึกอบรม สัมมนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น มิได้มีการศึกษาอย่างจริงจังว่าส่งบุคลากรไปฝึกอบรมหรือสัมมนาต่าง ๆ แล้วได้รับการพัฒนาหรือมีการนำประโยชน์มาใช้ในการปฏิบัติงานหรือไม่ โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ยังขาดความชัดเจนในแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่องไม่ตรงกับเป้าหมายที่วางไว้เมื่อเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโครงการ การฝึกอบรมหรือสัมมนาต่าง ๆ และประสิทธิภาพโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ตั้งเป้าหมายไว้

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และระดับปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงผสม (Mixed Method Research) ได้แก่วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ศึกษาคือ

1.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำนวน 114 คน จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ครู
2. บุคลากรทางการศึกษา

1.2 ผู้วิจัยศึกษากลุ่มตัวอย่างจากเทคนิคการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดโควตา (Quota) จำนวน 9 คน จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 คือ

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลมณีราษฎร์คนาลัย
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสนสุข
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสวนหอม
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยแคน
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วง
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านทับสวาย
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตะโก
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไผ่
9. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองโสน

2. เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือในการวิจัยดังนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 และเก็บรวบรวมมาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เอกสารแนวคิดทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำมาเป็นกรอบในการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลเพื่อการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาโดยกำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ ถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 โดยเลือกวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดข้อความไว้ล่วงหน้าแบบสัมภาษณ์นี้เป็นแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระภายในกรอบที่กำหนดไว้คือ แบบสัมภาษณ์ที่มีการสัมภาษณ์ถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2

2.3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์ (Interview) โดยเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 8 ท่าน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้งหมด 9 โรงเรียน ประเด็นการสัมภาษณ์แบ่งเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

ประเด็นที่ 1 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม

ประเด็นที่ 2 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อ

ประเด็นที่ 3 แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาตนเอง

ซึ่งมีวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์คือ ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ ประเด็นการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสรุปข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ไปใช้ในการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยการกำหนดประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาความเข้าใจและการใช้ภาษา ให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

2.4 การตรวจสอบข้อมูล

1. ตรวจสอบข้อมูลว่าข้อมูลที่ได้มามีความเพียงพอหรือไม่ โดยพิจารณาจากการอิมตัวของข้อมูล ข้อมูลที่ได้มาตอบคำถามในการวิจัยได้หรือไม่ ในกรณีของข้อมูลไม่ตรงกันต้องตรวจสอบดูว่า ข้อมูลที่แท้จริงเป็นอย่างไร โดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ความถูกต้องของข้อมูล โดยวิธีการตรวจสอบคือการสอบแหล่งของข้อมูล แหล่งที่มาที่จะพิจารณาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล ว่าถ้าต่างเวลา ต่างสถานที่ และต่างบุคคลที่ให้ข้อมูลที่ได้มีความแตกต่างกันหรือไม่

2. ใช้การตรวจสอบข้อมูลจากระเบียบวิธีวิจัยที่ต่างกัน โดยทำการสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้ข้อมูลขณะทำการสัมภาษณ์โดยสังเกตจากสีหน้า ท่าทาง ขณะให้ข้อมูลพฤติกรรมที่แสดงออก การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างการติดตามเก็บรายละเอียดบรรยากาศขณะปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป การทำงานและการประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความรู้สึนึกคิดของผู้ให้ข้อมูลมากขึ้น ซึ่งการติดตามเก็บรายละเอียดบรรยากาศขององค์การทำให้ทราบถึงความแม่นยำและสอดคล้องบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูลในการปฏิบัติจริง และใช้วิธีการสอบถามโดยใช้คำถามเดิมซ้ำ เพื่อตรวจสอบความตรงกันของคำตอบที่ได้ในครั้งแรก รวมถึงการให้กลุ่มตัวอย่างได้ยืนยันความหมายของข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ของผู้วิจัยแล้วว่า มีความถูกต้องพ้องกับข้อมูลเบื้องต้นหรือไม่ อย่างไร

2.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์หรือบันทึกการสัมภาษณ์จากผู้ถูกสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบระหว่างแต่ละบุคคล จัดลำดับความสำคัญและนำข้อมูลจากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสัมพันธ์ของข้อมูลให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ดังนั้น ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการตอบประเด็นสัมภาษณ์และข้อมูลจากเอกสารจะถูกนำมาวิเคราะห์และประมวลโดยเชื่อมโยงความสัมพันธ์ในแง่ต่าง ๆ ตามข้อเท็จจริง ทั้งในเชิงเหตุผล ซึ่งการวิเคราะห์จะออกมาในรูปเชิงพรรณนา เพื่อให้มีความครบถ้วนครอบคลุม

ตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย และสามารถตอบปัญหาได้ชัดเจนสมบูรณ์สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยที่กำหนดไว้นำไปสู่แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เป็นหญิง จำนวน 59 คน (ร้อยละ 60.20) และเป็นเพศชาย จำนวน 39 คน (ร้อยละ 39.80)

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 44.9) รองลงมาช่วงอายุ 30 - 40 ปี จำนวน 26 คน (ร้อยละ 26.5) ช่วงอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน (ร้อยละ 16.3) และช่วงอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 11 คน (ร้อยละ 11.2)

1.3 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน (ร้อยละ 57.1) รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 41 คน (ร้อยละ 41.80) และ ระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.00)

1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพราชการ พบว่า เป็นข้าราชการ จำนวน 82 คน (ร้อยละ 57.1) รองลงมาพนักงานราชการ จำนวน 7 คน (ร้อยละ 7.10) ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 6 คน (ร้อยละ 6.10)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง พบว่า อายุและ ตำแหน่งส่งผลให้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การจำแนกตามเพศและการจำแนกระดับการศึกษา ส่งผลไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ได้แก่ งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆในเรื่องของการศึกษาต่อและพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การศึกษาต่อและพัฒนาตนเองไม่ดีเท่าที่ควร ส่วนมากจะเป็นการใช้งบประมาณส่วนตัวในการศึกษาต่อ และพัฒนาตนเอง

อภิปรายผล

จากการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ต่อ ด้านการพัฒนาตนเอง คณะผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมือนกัน

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 จากการผลการวิจัย พบว่า ด้านการฝึกอบรม จากผลการศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 ด้านการฝึกอบรมพบว่า สถานศึกษามีการจัดปฐมนิเทศบุคลากรก่อนเข้าทำงาน มีการจัดการฝึกอบรมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมีทั้งหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามตำแหน่งงานให้แก่บุคลากรส่งผลให้บุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการฝึกอบรมสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

เนื่องจากสถานศึกษาเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสามารถสร้างประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนางานในปัจจุบันจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler, 1980 (อ้างถึงในชุดติกาญจน์ ศรีวิบูลย์, 2557, หน้า 26) การฝึกอบรม มีจุดเน้นอยู่ที่งานของบุคลากรในขณะนั้นที่ต้องการเรียนและมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการยกระดับความสามารถในการทำงาน เพื่อมุ่งให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ หรือทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความยากมากยิ่งขึ้น โดยเมื่อผู้ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วจะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร

2.2 จากการผลการวิจัย พบว่า ด้านการศึกษาต่อ มีการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอีกทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อของบุคลากร บุคลากรที่ศึกษาต่อเลือกสาขาวิชาที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่และภาระงาน

เนื่องจากสถานศึกษาเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษาต่อนั้นจะเป็นการพัฒนาการทำงานในอนาคตและการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาจึงให้ความสำคัญเป็นพิเศษเพราะไม่ว่าจะจัดหาบุคลากรมาอย่างดีและมีคุณสมบัติเพียบพร้อมประการใดก็ตามก็จะต้องมีการให้ความรู้และทักษะเพิ่มเติม เพื่อการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อมและระบบย่อยอื่น ๆ ของสถานศึกษา บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเรียนรู้หรือทักษะ ค่านิยม หรือทัศนคติ สอดคล้องกับ อุทัย อุ่อรุณ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรีผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับสูงได้แก่ ด้านการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้แสดงว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งด้านการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการพัฒนาตนเอง อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

1.2 ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

1.3 ควรส่งเสริมให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้ทราบถึงระดับความสำเร็จ และใช้ข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อไปในอนาคต

1.4 ควรส่งเสริมให้มีการกำหนดแนวปฏิบัติหลังการเข้ารับการพัฒนากับกิจกรรมต่างๆอย่างชัดเจน เช่น ให้เผยแพร่ความรู้ที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา แก่บุคลากรในหน่วยงานรายงานผลการนำสิ่งที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อติดตามและประเมินผลการนำมาใช้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรได้มีการศึกษาถึงความต้องการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของสถานศึกษา จำแนกตามงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์ทำงาน เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและความจำเป็น

2.2 ควรได้ศึกษาการติดตามประเมินผลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามกิจกรรมการพัฒนาต่าง ๆ แล้วว่าได้มีการนำเอาความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและงาน ในหน้าที่เพื่อลดความสูญเปล่าของกิจกรรมพัฒนามนุษย์

3. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

3.1 สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทุกระดับด้วยความเสมอภาค

3.2 สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระยะยาว มีความชัดเจนในนโยบาย จัดสรรงบประมาณเพียงพอสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เป็นสัดส่วนและเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ควรให้การสนับสนุนในการเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงาน

บทสรุป

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 มี 3 ด้านได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาตนเอง การเปรียบเทียบระดับการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนใน

ศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 จำแนกตาม ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง พบว่า อายุและ ตำแหน่งส่งผลให้ ไม่แตกต่างกัน การจำแนกตามเพศและการจำแนกระดับการศึกษา ส่งผลไม่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- โสภณ สวชขุนทด. (2557). **การบริหารบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู**.วิทยานิพนธ์ สาขาเทคโนโลยีการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.
- ชุตติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). **หลักบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ดร. เพชร สำนักพิมพ์.
- อุทัย อุ่อรุณ (2552). **ศึกษาเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี**
- พระมหาสุเทพ สุเทวเมธี. (2556). **การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเมือง จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2557). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 7)**. นนทบุรี:สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.