



วารสารปรัชญาปริทรรศน์

JOURNAL OF PHILOSOPHICAL VISION

ISSN: 1513-6620 (Print) x ISSN: 2773-9643 (Online)

<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/phiv/index>



Research Article

DOI: 10.14456/jpv.2023.39

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

The Human Resource Development of Wat Nongchik School Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

มธุรส จิตรโรจนรักษ์¹ และ นพดล เชนอักษร^{2*}

Matueros Jitrodjanaruk¹ and Nopadol Chenaksara^{2*}

ARTICLE INFO

Name of Author:

1. มธุรส จิตรโรจนรักษ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย

ศิลปากร, ประเทศไทย

Matueros Jitrodjanaruk

Educational Administration

Department, Silpakorn University,
Thailand.

Email: matuerosj@gmail.com

Corresponding Author:

2. ผ.ศ.ว่าที่พ.ด.นพดล เชนอักษร

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย

ศิลปากร, ประเทศไทย

Asst.Prof.Maj.Dr.Nopadol

Chenaksara

Educational Administration

Department, Silpakorn University,
Thailand.

Email: majnopc@gmail.com

คำสำคัญ:

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Keywords:

Human Resource Development

Article history:

Received: 2/11/2022

Revised: 29/08/2023

Accepted: 21/09/2023

Available Online: 31/12/2023

How to cite:

Jitrodjanaruk, M. & Chenaksara, N. (2023). The Human Resource Development of Wat Nongchik School Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. *Journal of Philosophical Vision* 28 (2), 223-235.

ABSTRACT

The purposes of this research were to determine 1) The human resource development of Wat Nongchik School, Nakhon Pathom primary educational service area office 1. 2) The ranking of the need for self-development of Wat Nongchik School, Nakhon Pathom primary educational service area office 1. The population is 13 persons of Wat Nongchik School, consisting of the school director and 12 teachers (researcher excluded). The instrument used in the research was an opinionnaire about human resource development based on the concepts of Lim, Werner and Desimone. The statistical used for data analysis were frequency, percentage, median, Interquartile range and rank classification.

The findings of this research were as follows: 1) The human resource development of Wat Nongchik School, Nakhon Pathom primary educational service area office 1 in overall was at a highest level. The median ranking from maximum to minimum were as follows: Design Phase, Implementation Phase, Evaluation Phase and Needs Assessment Phase. 2) Ranking of the needs of human resource development methods for self - development of Wat Nongchik School, Nakhon Pathom primary educational service area office 1, was found coaching is the method of human resource development for self - development that the personnel of Wat Nongchik School chose the most. The second was training/workshop. The third was site visit. The fourth was counterpart. The fifth was consulting. The sixth was on the job training. The seventh was self - learning. The eighth was job enrichment. The ninth was delegation and the tenth was job shadowing.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 2) อันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 13 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครูโรงเรียนวัดหนองจิก 12 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดของลิ้ม เวอร์เนอร์ และเดอสิโมน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และการจัดอันดับ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการออกแบบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ ด้านการประเมินผล และด้านการประเมินความต้องการ 2) การจัดอันดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า การได้รับการสอนงาน เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาตนเองที่บุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิกเลือกมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 คือ การฝึกอบรม อันดับที่ 3 คือ การดูงานนอกสถานที่ อันดับที่ 4 คือ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ อันดับที่ 5 คือ การให้คำปรึกษาแนะนำ อันดับที่ 6 คือ การได้รับการฝึกอบรมในขณะทำงาน อันดับที่ 7 คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง อันดับที่ 8 คือ การเพิ่มคุณค่าในงาน อันดับที่ 9 คือ การได้รับมอบหมายงาน และอันดับที่ 10 คือ การติดตามและสังเกต

1. บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นหน้าที่ที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการลงทุนด้านบุคลากร เป็นองค์ความรู้ที่พัฒนาคู่ขนานไปพร้อมกันทั้งองค์การและบุคลากร โดยผ่านกระบวนการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะมีความหมายครอบคลุมการให้การศึกษาเรียนรู้งานการฝึกอบรมให้ปฏิบัติงานได้ และการพัฒนาสายงานอาชีพโดยเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพ (จิตติมา อัครอิติพงศ์, 2556: 7-8) การพัฒนาคนหรือบุคลากรในองค์กร ถือเป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งที่สามารถช่วยยกระดับการพัฒนาขององค์กรได้ โดยที่การพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้นจะต้องเป็นการจัดทำเพื่อให้คนในองค์กรเกิดความรู้ ความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ทันโลก ทันเหตุการณ์ สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนมีทักษะและความชำนาญที่หลากหลายมากขึ้น (จิตติมา อัครอิติพงศ์, 2556: 7-8) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่เป็นระบบและวางแผน มีการออกแบบโดยองค์การ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในที่ทำงานและ มีประสิทธิภาพของการทำงาน ความรู้ความสามารถ ตลอดจนความพึงพอใจของผู้คน โดยกิจกรรมที่เกิดขึ้นต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงผลของ

การปฏิบัติงาน รวมถึงแผนการและกลยุทธ์ในระยะยาวขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่า การใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Lim, Werner and DeSimone, 2013: 4) อีกทั้งยังเป็นการเตรียมการฝึกอบรมและพัฒนา เพื่อให้คนในองค์กรมีความรู้และทักษะตามที่ต้องการ เพื่อความสำเร็จในการทำงาน (Dessler, 2014: 85-88) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ให้เจริญรุ่งเรือง ดังนั้น การที่พัฒนาประเทศชาติต้องพัฒนาประชาชนโดยให้การศึกษาเพื่อให้คนในชาติมีคุณภาพตามที่ต้องการการจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม องค์กรหลักที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ คือ คุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินการ จัดการศึกษาของ โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย พันธกิจของโรงเรียน การจัดการทรัพยากร หลักสูตร การเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การสนับสนุนผู้เรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณภาพผู้เรียนที่มุ่งหวังก็คือ การเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2560: 176) อย่างไรก็ตาม เมื่อองค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณสมบัติอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อองค์กร แล้วองค์กรจะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า จะต้องลงทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรมีอยู่พร้อมทั้งพัฒนาองค์กรเองให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา นอกจากจะต้องมีการเตรียมความพร้อมให้แก่ทรัพยากรมนุษย์แล้วองค์กรเองก็ต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อเปลี่ยนแปลงในอนาคตอีกด้วย ดังนั้น กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรในยุคปัจจุบัน (สุชินี ฤกษ์ขำ, 2560: 1-2)

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1

2.2 อันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1

3. การดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1” ดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 2) อันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 13 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครูโรงเรียนวัดหนองจิก 12 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น

เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เพื่อให้การวิจัยดำเนินการเป็นไปตามระเบียบวิธีวิจัย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดเตรียมโครงการวิจัยอย่างเป็นระบบตามระเบียบวิธีการดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวิชาการ ตำรา ข้อมูลสารสนเทศ บทความและงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้มีการขอคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รวมถึงความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างวิจัยรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย โดยได้รับ ความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยใช้ ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนวัดหนองศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และหาค่าความเชื่อมั่นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ผู้วิจัยรวบรวมผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย อภิปรายผลและ ข้อเสนอแนะ จากนั้นจัดทำรายงานผลการวิจัยและขออนุมัติสอบจบการศึกษา นำเสนอรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อ คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่ คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะ จัดพิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์

4. ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครูโรงเรียนวัดหนองจิก จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 13 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่กำหนดตัวเลือกไว้ให้เลือก (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's five rating scales) (Rensis Likert, 1967: 90-95)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดอันดับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยการจัดอันดับความต้องการของวิธีการพัฒนาที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง จำนวน 15 รายการ

4.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อศึกษาขั้นตอนวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการสอบถามความคิดเห็น

ขั้นที่ 2 นำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 34 ข้อ แล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบเพื่อหาข้อปรับปรุงแก้ไข จากนั้นนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ผลการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.6-1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องเหมาะสมกับตัวแปรและขอบเขตที่กำหนด นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนวัดหนองศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (Lee J. Cronbach, 1984: 161) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ซึ่งมีค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็น เท่ากับ 0.977

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน คือ

1) ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของโรงเรียนวัดหนองจิก

2) ผู้วิจัยนำหนังสือส่งถึงโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และติดตามรวบรวมแบบสอบถามความคิดเห็นคืนจากบุคลากรภายในโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ด้วยตนเอง

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามความคิดเห็น และจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส รวมทั้งดำเนินการตรวจสอบตามขั้นตอนต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5. สรุปผลการวิจัย

5.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการออกแบบ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ ด้านการประเมินผล และ ด้านการประเมินความต้องการ

5.2 การจัดอันดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า การได้รับการสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาตนเองที่บุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิกเลือกมากที่สุด รองลงมาอันดับที่ 2 คือ การฝึกอบรม (Training or Workshop) อันดับที่ 3 คือ การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) อันดับที่ 4 คือ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (counterpart) อันดับที่ 5 คือ การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) อันดับที่ 6 คือ การได้รับการฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training) อันดับที่ 7 คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) อันดับที่ 8 คือ การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) อันดับที่ 9 คือ การได้รับมอบหมายงาน (Delegation) และอันดับที่ 10 คือ การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)

6. การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

6.1 จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คือ ด้านการออกแบบ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการดำเนินการ ด้านการประเมินผล และด้านการประเมินความต้องการ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายสำคัญที่โรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ตระหนักและให้ความสำคัญมีการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมดังผลการวิจัยที่ปรากฏออกมา ซึ่งพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการออกแบบ มีค่ามัธยฐานมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีการกำหนดวิธีการและรูปแบบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการคัดเลือกวิธีการหรือรูปแบบพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก มีการสรรหา/กำหนดวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการและสายงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นำข้อมูลผล การสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากำหนดวิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร มีการกำหนดวิธีการหรือรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน การกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผนงบประมาณสนับสนุนแผนงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างเพียงพอ รวมถึงมีการกำหนดรูปแบบของแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความต่างกับงานวิจัยของ นฤมล หอมเนียม (2561)

ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ผลการวิจัย พบว่า 1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านขอบเขตส่วนบุคคล ด้านขอบเขตหน้าที่/งาน ด้านขอบเขตบุคลากร และด้านขอบเขตองค์กร 2. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน ประกอบด้วย 1) องค์กรควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์และวางแผนงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารและบุคลากรควรตระหนักและให้ความสำคัญต่อองค์กร 3) ส่งเสริมการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถส่วนบุคคลและการปรับทัศนคติให้เหมาะสม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 5) จัดให้มีการแนะนำและการให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ 6) จัดสรรบุคลากรที่มีทักษะความสามารถให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย 7) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ตามลำดับ ต่อมาคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการดำเนินการของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดระยะเวลาการจัดทำตารางหรือปฏิทินในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงมีการประชุมผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชี้แจงรายละเอียด ในการดำเนินการ มีเกณฑ์การคัดเลือกวิทยากรหรือสถาบันมาให้ความรู้ มีการเลือกวิธีการที่เหมาะสม ประกอบกับทางโรงเรียนได้มีการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นแผนระยะสั้นหรือแผนระยะยาว ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชพล เจริญ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1. การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด อีกทั้งยังพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในด้านการประเมินผลของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการกำกับ ติดตามผลการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทุกโครงการ/กิจกรรม รวมถึงมีการประเมินผลการเรียนรู้ การประเมินพฤติกรรมหรือผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการประเมินผลลัพธ์ของโรงเรียน โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ของ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีและเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อีกทั้งยังได้มีการกำหนดทรัพยากรที่ต้องใช้ในการติดตามประเมินผล และ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการสรุปผล การกำกับ ติดตาม ด้านการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทุกโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำผลไปใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครั้งต่อไปอีกด้วย ซึ่งมีความต่างกับผลการวิจัยของ มธุรส ทับแสนดี และคณะ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัย

พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำจะได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนการวิเคราะห์เปรียบเทียบโดยแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปรากฏว่า จำแนกตามอายุและตำแหน่งส่งผลให้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามเพศและการจำแนกกระตือรือร้นทางการศึกษาส่งผลให้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2 ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร ควรมีการวางแผน การฝึกอบรม ทบทวนแผน ด้านการศึกษาต่อควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์วิธีการ ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการศึกษาต่อ และด้านการพัฒนาตนเองควรมีการสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรสนใจที่จะพัฒนาตนเอง และสำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านการประเมินความต้องการซึ่งเป็นด้าน ที่อยู่ลำดับท้ายสุด เมื่อเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานมากไปหาน้อย แต่ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ด้านการประเมินความต้องการของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อยู่ในระดับที่มากที่สุด เช่นเดียวกับด้านอื่น ๆ ที่กล่าวมา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีการจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบท มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ผู้ดำเนินการและผู้รับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และมีการ นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โรงเรียนมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการระดับองค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งผลการวิจัยมีความต่างกับผลการวิจัยของ ปาลิการ์ ทองขาว (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการพัฒนาบุคลากร และนอกจากนี้ ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาคิกา อีวา, เพสเดียนา และชุกิโต (Hashmi, 2014) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) การวางแผนทรัพยากรบุคคล ต้องมีการเตรียมการ การสรรหา การคัดเลือก การทดแทน การปฐมนิเทศ และการปรับตัวให้เข้ากับที่ทำงานใหม่ และการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งโรงเรียน SDIT อัลอิสลามียาห์ 2 ปูร์โวเกอร์โต มีความแตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนประถมอีกสองแห่ง การจัดหาบุคลากรใหม่ทุกระดับชั้นต้องดำเนินการโดยคณะกรรมการการศึกษาและการสอนตั้งแต่การสรรหาบุคลากรไปจนถึงการปฐมนิเทศ 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยพื้นฐาน คือ ต้องผ่านการศึกษาหรือการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งแตกต่างกับโรงเรียน SDIT อัลอิสลามียาห์ 2 ปูร์โวเกอร์โต ที่มีการให้ทุนการศึกษา 3) การประเมินทรัพยากรมนุษย์จะดำเนินการทุกภาคเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบของการนิเทศและ การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน 4) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่พนักงานได้รับขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน

ของพนักงาน ประเภทของพนักงาน (พนักงานฝึกหัด พนักงานไม่ประจำ พนักงานประจำ และผู้บริหารสถานศึกษา)

6.2 อันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า อันดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นการจัดอันดับจากมากไปหาน้อย โดยดูความถี่ในการเลือก ซึ่งผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการจัดอันดับความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดังนี้ การได้รับการสอนงาน (Coaching) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาตนเองที่บุคลากรโรงเรียนวัดหนองจิกเลือกมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาอันดับที่ 2 คือ การฝึกอบรม (Training or Workshop) อันดับที่ 3 คือ การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) อันดับที่ 4 คือ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) อันดับที่ 5 คือ การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) อันดับที่ 6 คือ การได้รับการฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training) อันดับที่ 7 คือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) อันดับที่ 8 คือ การเพิ่มคุณค่าในงาน (job enrichment) อันดับที่ 9 คือ การได้รับมอบหมายงาน (Delegation) และอันดับที่ 10 คือ การติดตามหรือสังเกต (Job Shadowing) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนวัดหนองจิกมีการจัดทำแผน การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อสามารถนำแผนไปปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ การให้ครูเลือกวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาตนเองนั้น เป็นการประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้านและเหมาะสม บุคลากรส่วนใหญ่เลือกการได้รับการสอนงาน (Coaching) อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญอย่างมากกับการสอนงานในโรงเรียน อีกทั้งเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้ผลดีมากในด้านการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง เป็นการช่วยเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ และเป็นการลดค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นต้นทุนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและถือเป็นการพัฒนาตนเองของผู้บริหารอีกทางหนึ่ง อีกทั้งการสอนงาน (Coaching) เป็นเทคนิคที่สำคัญในโรงเรียนที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างรวดเร็วและเป็นผลให้บุคลากรในโรงเรียนเป็นบุคลากรแห่งการเรียนรู้เป็นตัวจักรสำคัญที่นำพาโรงเรียนไปสู่การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีระพันธ์ ยี่สารพัฒน์ และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ 3) วิธีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการ พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา คือ

การเข้ารับการฝึกอบรม ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวัดผลและประเมินผล คือ การศึกษาต่อ ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การศึกษาดูงาน

7. ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการศึกษาวิจัยและการอภิปรายเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 เพื่อให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและเกิดประโยชน์ยิ่งขึ้น และสามารถเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) โรงเรียนควรมีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2) โรงเรียนควรจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม
- 3) ผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรมีการจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนวัดหนองจิก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ได้มีการศึกษาหรือพัฒนา และเป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนวัดหนองจิกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการพัฒนามาปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
- 2) ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 และ เขต 2 ต่อไป
- 3) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ที่มีความแตกต่างของบุคลากรว่ามีข้อแตกต่างกัน มากน้อยเพียงใด

8. เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา อัครธิตพงษ์. (2556). *Human Resource Development*. เอกสารประกอบการสอนรหัส 3563404 วิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- จิระพันธ์ ยี่สารพัฒน์, คมสันที ขจรปัญญาไพศาล, และ ชีระ ภูดี. (2557). ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานวิชาการของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. *วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์*, 1(3), 116-132.
- ชูชัย สมิตีไกร. (2558). *การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤมล หอมเนียม และ ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนวัดทับกระดาน. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 98-110.
- ปาลิภัทร์ ทองขาว, & วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2562). การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวัดดอนหวาย (นครรัฐประสาธ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(1), 366-377.
- พชร สันทัด และคณะ. (2557). *ศาสตร์และศิลป์การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2560). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มธุรส ทับแสนดี, ชลธิ์ หมุนดี, ดวงฤดี ศรีณรงค์, วิษณุ ปัญญาสงค์ และ ธนกร เพชนสินจร. (2561). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษา โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายห้วยแถลง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 2. *งานประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ 7/2561*. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 78-88.
- รัชพล เชิงชล. (2559). การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 16(2), 57-73.

ศิริลักษณ์ เมฆสังข์. (2563). *การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล*. มหาวิทยาลัยมหิดล: เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล 2/2563.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (2565). *แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ 2565*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.

———. (2563). *รายงานการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี 2563*.

สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและการประยุกต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Gary Dessler. (2014). *A Framework for Human Resource Management*. 7th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Ghee Soon Lim, Jon M. Werner and Randy L. Desimone. (2013). *Human Resource Development for Effective Organizations: Principles and Practices Across National Boundaries*. Singapore: New Tech Park: Cengage Learning Asia Pte Ltd.

Hashmi, K. (2014). Human Resource Management Strategies and Teacher's Efficiency within Schools: A Co-Relational Study. *IAFOR Journal of Education*, 2(1), 65-87.

Lee J. Cronbach. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher.

Rensis Likert. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In *Readings in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Wiley & Sons.