

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมุติฐานของการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สรุปผลการวิจัย
8. อภิปรายผล
9. ข้อเสนอแนะ



#### Rajabhat Mahasarakham University

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา  
ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน  
การประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม

#### สมมุติฐานของการวิจัย

ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ  
วาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม แยกต่างหากทั้งโดยรวมและรายด้าน

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2545 จำนวน 830 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 71 คน และครูผู้สอน จำนวน 759 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2545 จำนวน 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 71 คน และครูผู้สอน จำนวน 256 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

### มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีของลิเคอร์ท ใน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัดหรือความรู้ความสามารถ ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง และด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.33-0.93 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม และนำหนังสือจากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคามถึงหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในการตอบแบบสอบถาม

## การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพและประเภทการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ t-test Independent samples

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยการศึกษาปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม สรุปผลได้ดังนี้

1. ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.04$ ) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดครูเข้าสอน ตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัดหรือความรู้ความสามารถ ( $\bar{X} = 3.24$ ) ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 3.01$ ) และด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 2.94$ ) เมื่อจำแนกตามสถานภาพ และจำแนกตามประเภทของโรงเรียน พบว่า ได้ผลสอดคล้องกัน คือ ทุกกลุ่มมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน คือ ด้านการจัดครูเข้าสอน ตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัดหรือความรู้ความสามารถ ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง และด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีปัญหาในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัดหรือความรู้ความสามารถ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.24$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากร/ครูแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้านเกินไป ( $\bar{X} = 3.94$ ) บุคลากรมีจำนวนคาบเวลาในการสอนมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) และบุคลากร/ครูที่สอน มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านตรงกับวิชาและชั้นที่สอน ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อจำแนกตามสถานภาพและประเภทของโรงเรียนพบว่า

1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากร/ครูแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้านเกินไป ( $\bar{X} = 4.21$ ) บุคลากร/ครูที่สอน มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านตรงกับวิชาและชั้นที่สอน ( $\bar{X} = 4.05$ ) และบุคลากรมีจำนวน คาบเวลาในการสอนมาก ( $\bar{X} = 3.67$ )

1.1.2 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัดหรือความรู้ ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากร/ครูแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้านเกินไป ( $\bar{X} = 3.86$ ) บุคลากรมีจำนวนคาบเวลา ในการสอนมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) และบุคลากร/ครูที่สอนมีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านตรงกับ วิชาและชั้นที่สอน ( $\bar{X} = 3.46$ )

1.1.3 บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชาหรือ ความถนัดหรือความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.29$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากร/ครูแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้านเกินไป ( $\bar{X} = 4.05$ ) บุคลากร มีจำนวนคาบเวลาในการสอนมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) และบุคลากร/ครูที่สอนมีความรู้ความชำนาญ เฉพาะด้านตรงกับวิชาและชั้นที่สอน ( $\bar{X} = 3.68$ )

1.1.4 บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริม และพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัดหรือความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) ข้อที่เป็นปัญหา สูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากร/ครูแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้านเกินไป ( $\bar{X} = 3.89$ ) บุคลากรมีจำนวนคาบเวลาในการสอนมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) และบุคลากร/ครูที่สอนมีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านตรงกับวิชาและชั้นที่สอน ( $\bar{X} = 3.44$ )

1.2 ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.01$ ) ข้อที่ เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนจัดหาเอกสารสิ่งพิมพ์ คู่มือครู สื่อการสอน ครบทุกกลุ่มประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.19$ ) ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.19$ ) และการจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากร/ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ( $\bar{X} = 3.14$ ) เมื่อจำแนกตามสถานภาพและประเภทของโรงเรียน พบว่า

1.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.54$ ) โรงเรียนจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติต่อการพัฒนาให้แก่บุคลากร/ครู ตามความจำเป็นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ( $\bar{X} = 3.49$ ) และการจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากร/ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ( $\bar{X} = 3.49$ )

1.2.2 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนจัดหาเอกสารสิ่งพิมพ์ คู่มือครู สื่อการสอน ครบทุกกลุ่มประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.13$ ) ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.09$ ) และการจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากร/ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ( $\bar{X} = 3.04$ )

1.2.3 บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การจัดสรรงบประมาณให้กับบุคลากร/ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ( $\bar{X} = 3.20$ ) บุคลากร/ครูไม่พร้อมที่จะศึกษาต่อเพราะขาดสวัสดิการ ในด้านการศึกษา ( $\bar{X} = 3.19$ ) และโรงเรียนจัดหาเอกสารสิ่งพิมพ์ คู่มือครู สื่อการสอน ครบทุกกลุ่มประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.10$ )

1.2.4 บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.05$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเอง ( $\bar{X} = 3.27$ ) โรงเรียนจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเจตคติต่อการพัฒนาให้แก่บุคลากร/ครู ตามความจำเป็นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ( $\bar{X} = 3.22$ ) และโรงเรียนจัดหาเอกสารสิ่งพิมพ์ คู่มือครู สื่อการสอน ครบทุกกลุ่มประสบการณ์ ( $\bar{X} = 3.22$ )

1.3 ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.94$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากร/ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.03$ ) การตัดสินใจภายในกลุ่มจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลที่เป็นความรู้สึก ( $\bar{X} = 3.00$ )

และภายในโรงเรียนมีการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 2.98$ ) เมื่อจำแนกตามสถานภาพและประเภทของโรงเรียนพบว่า

1.3.1 ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.07$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ มีการจัดกิจกรรมแสดงความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.16$ ) บุคลากร/ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.15$ ) และการตัดสินใจภายในกลุ่มจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลที่เป็นความรู้สึก ( $\bar{X} = 3.14$ )

1.3.2 ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.91$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากร/ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.00$ ) ภายในโรงเรียนมีการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 2.98$ ) และการตัดสินใจภายในกลุ่มจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลที่เป็นความรู้สึก ( $\bar{X} = 2.96$ )

1.3.3 บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสมีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.90$ ) ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากร/ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.05$ ) บุคลากร/ครูมีโอกาสได้รับมอบหมายงานโดยไม่คำนึงถึงอายุ เพศและวัย ( $\bar{X} = 3.02$ ) และภายในโรงเรียนมีการประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ร่วมของหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.02$ )

1.3.4 บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษามีความคิดเห็นว่า ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การตัดสินใจภายในกลุ่มจะอาศัยข้อเท็จจริงไม่ใช่ข้อมูลที่เป็นความรู้สึก ( $\bar{X} = 3.03$ ) บุคลากร/ครูเห็นด้วยกับผลการพิจารณาความดีความชอบ ( $\bar{X} = 3.03$ ) และบุคลากร/ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.03$ )

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า

2.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดครูเข้าสอน

ตรงตามสาขาวิชาหรือความถนัดหรือความรู้ความสามารถ และด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม มีประเด็นการค้นพบและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฤทธิรงค์ โพธิ์ศรี (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม และ ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน คือ ด้านการจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัดหรือความรู้ความสามารถ ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง และด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณาตามตัวแปรสถานภาพและประเภทการจัดการศึกษาของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนประถมศึกษา มีปัญหาในระดับปานกลางทุกด้าน การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารตามขอบข่ายมาตรฐานเพื่อรองรับการประเมินภายนอกทั้ง 3 ด้าน ยังมีอุปสรรคและข้อจำกัดอยู่บางประการ กล่าวคือ ทั้งในโรงเรียนที่เปิดขยายโอกาส และโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนมากมีครูไม่ครบชั้น ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน บุคลากรที่มีอยู่หรือที่ได้รับการบรรจุไม่ตรงกับสาขาที่

โรงเรียนต้องการ มีครูไปช่วยราชการที่โรงเรียนอื่นและมีการย้ายระหว่างปีการศึกษา ประกอบกับการบรรจุครูใหม่แทนตำแหน่งที่ว่างล่าช้า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญชม ศรีสะอาด และคณะ (2542 : 342-343) ที่ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ปัญหาด้านครูผู้สอนที่เป็นปัญหาในระดับมาก ได้แก่ การขาดแคลนครูผู้สอนบางสาขาวิชา และครูสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียนมา เป็นปัญหา ระดับปานกลาง ได้แก่ ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูไม่สามารถพัฒนาหลักสูตรตาม ความต้องการของท้องถิ่น และจำนวนครูที่สอนในโรงเรียนมีน้อยกว่าที่มีอยู่จริง จากเหตุผล ดังกล่าวทำให้การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษามีปัญหาในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า

1.1 ด้านการจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัดหรือความรู้ ความสามารถ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนประถมศึกษา ไม่ได้เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน จึงทำให้ได้ครูที่มี วุฒิต่างการศึกษา ความรู้ความสามารถและความถนัดไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องจัดครูเข้าสอนในชั้นหรือวิชาที่ตนเองไม่มีความรู้ความสามารถ และความถนัด ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน ทำให้การจัดครูเข้าทำการสอน ไม่เป็น ไปตามหลักการที่กรมวิชาการกล่าวไว้ว่า การจัดครูเข้าชั้นเรียนต้องพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มี ความสามารถเหมาะสมกับระดับชั้นเรียน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความถนัด อารมณ์ นิสัยใจคอของครูแต่ละคนว่าเหมาะที่จะเข้าทำการสอนชั้นใด ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้พบข้อที่ เป็นปัญหาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บุคลากร/ครูแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้านเกินไป บุคลากรมีจำนวนคาบเวลาในการสอนมาก และบุคลากร/ครูที่สอน มีความรู้ความชำนาญ เฉพาะด้านไม่ตรงกับวิชาและชั้นที่สอน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 82) ซึ่งพบว่า ประเด็นที่เป็นปัญหาของงานบุคลากร คือ บุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบ งานหลายด้านเกินไป ในบางวิชาไม่มีบุคลากรที่จบทางด้านนั้นมาโดยตรง และบุคลากรมี จำนวนคาบเวลาในการสอนต่อสัปดาห์มาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ประสิทธิ์ ไชยวงษ์ (2537 : 120) ที่ศึกษาพบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีปัญหาเกี่ยวกับการ ได้รับบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน จากเหตุผลดังกล่าว จึงอาจจะเป็นสาเหตุให้การจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัดหรือความรู้ ความสามารถ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ



ผลการวิจัยของ ศักดิ์ วีระพงษ์ (2542 : 82) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้พบข้อที่เป็นปัญหา สูงสุด 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนจัดหาเอกสารสิ่งพิมพ์ คู่มือครู สื่อการสอน ครบทุกกลุ่ม ประสพการณ์ ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเอง และการจัดสรรงบประมาณ ให้กับบุคลากร/ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาครูผู้สอนนั้น ส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยฝ่ายพัฒนาบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในการจัด กิจกรรมฝึกอบรม สัมมนา ครูผู้สอนวิชาต่าง ๆ ส่วนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียน ส่วนใหญ่ดำเนินการ จะเป็นการประชุมครูในโรงเรียน หรือการให้ครูได้พัฒนาตนเองจาก การศึกษาเอกสาร ตำรา และคู่มือปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ทางสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดส่งให้โรงเรียน ส่วน งบประมาณสำหรับให้โรงเรียนจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร/ครู นั้นไม่มี จากเหตุผลดังกล่าว จึงน่าจะเป็นสาเหตุให้ด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มีปัญหาในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สง่า ไชยมั่ง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะผู้นำการบริหารงานแบบหมู่คณะ ดังผลการศึกษาของ มนัส จันทรดั่ง (2537 : 64) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 7 มีภาวะผู้นำแบบหมู่คณะมากที่สุด การบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นการบริหารงานโดยกลุ่มโรงเรียน ในรูปของ คณะกรรมการกลุ่ม จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานแบบเน้นทั้งคนและผลการทำงาน เป็นหมู่คณะ สอดคล้องกับคำกล่าวของ บรรจง ชูสกุลชาติ (2527 : 10) ที่ว่า ในการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนนับว่าเป็นผู้มีบทบาท อย่างยิ่ง ในการที่จะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แสดงถึงความสามารถของตน เพื่อทำงานตาม บทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งนักบริหาร ผู้นำและ ผู้ดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ แต่ในการทำงานเป็นทีมยังมีปัญหาบางประการ ได้แก่ ลักษณะนิสัยการทำงานของคนไทย โดยคนไทยส่วนใหญ่ชอบความสะดักสบาย ดังผลการศึกษาของ จรรย์ พรหมอยู่ (2526 : 14) ที่ศึกษาความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมในสังคมไทย พบว่า คนไทยชอบทำงานตามสบาย

ไม่เคร่งครัดกับระเบียบแบบแผน สอดคล้องกับ เสรี ลาซโรจน์ (2531 :234) ที่กล่าวไว้ว่า คนไทยนิยมความเป็นอิสระในลักษณะของความเป็นเอกเทศสูงมาก ความเคยชินในการทำงาน เป็นทีมยังไม่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัดมากนัก เคยมีการวิเคราะห์ถึงลักษณะของคนไทย และสรุปค่อนข้างจะตรงกันว่าคนไทยนั้นอาจพัฒนาให้มีคุณภาพและศักยภาพเฉพาะตัวให้สูงขึ้นได้ โดยง่าย แต่ยากที่จะพัฒนานิสัยให้รักการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า

2.1 ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมและรายด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดครูเข้าสอน ตรงตามสาขาวิชาหรือความถนัดหรือความรู้ความสามารถ และด้านครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ มีชัย น้อยเมืองคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครูอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน โดยผู้บริหารต้องทำหน้าที่บริหารงานของโรงเรียน ส่วนครูผู้สอนมีหน้าที่ในการปฏิบัติการสอน ทำให้ผู้บริหารต้องประสบปัญหามากกว่าส่งผลให้ความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารและครูผู้สอนแตกต่างกัน

ส่วนด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมนั้น ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สง่า ไชยมัง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า ผู้บริหารและครู-อาจารย์มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการรวมกลุ่มของโรงเรียนประถมศึกษา ในรูปของคณะกรรมการกลุ่ม ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารและครูผู้สอน การบริหารงานและประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ต้องทำร่วมกัน ประกอบกับบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษามีจำนวนไม่มาก ทำให้การปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนต้องทำร่วมกัน ทำให้มีความคิดเห็นต่อปัญหาในด้านส่งเสริมการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ในโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สง่า ไชยมัง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารในโรงเรียนขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีการบริหารงานในรูปของกลุ่มโรงเรียน โดยมีผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนขยายโอกาสและโรงเรียนประถมศึกษา เป็นคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียน ทำหน้าที่บริหารงาน ซึ่งจุดมุ่งหมายของการรวมกลุ่มก็เพื่อไม่ให้โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งต้องประสบปัญหาอย่างโดดเดี่ยว ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนแต่ละประเภทได้ปรึกษาปัญหาและแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน กิจกรรมของกลุ่มโรงเรียนมีการดำเนินการร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนแต่ละประเภทมีความเห็นต่อปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ไม่แตกต่างกัน



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

#### 1.1 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด ควรจัดบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน-พัสดุ และเจ้าหน้าที่โครงการอาหารกลางวันให้กับโรงเรียนทุกขนาด ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดภาระงานพิเศษของครูอาจารย์ เพื่อให้ครูอาจารย์จะได้ปฏิบัติการสอนได้อย่างเต็มที่

1.2 ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการ

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูอาจารย์และบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อตามความต้องการของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.4 ในการบรรจุครูอาจารย์ ควรทำการสอบคัดเลือกตามสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการ เพื่อจะได้ลดปัญหาในเรื่องของการไม่มีบุคลากรเฉพาะสาขาวิชา

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบาย การกำหนดแนวปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

1.6 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มเจตคติการทำงานเป็นทีม โดยการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.1 ควรศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรตามตัวแปรอื่น เช่น ประสิทธิภาพในการดำรงตำแหน่ง

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน

2.3 ควรศึกษาองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Rajabhat Mahasarakham University