



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง

Personnel Development of School under Ranong’s Special Education Bureau

นริญา หัตสบำเรอ¹, รองศาสตราจารย์ ดร.ไพบุณย์ แจ่มพงษ์²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

²อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

paiboon.je@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง เก็บข้อมูลจากประชากรที่เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนองจำนวน 70 คนวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการนิเทศภายในเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ด้านการศึกษาดูงาน 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนองจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนองจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนองจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การพัฒนาบุคลากร, การบริหารงานการศึกษาพิเศษ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

Abstract

The purpose of the research is (1) to study the school’s crew developing who work for Ranong’s Bureau of Special Education (2) to compare the notions about school’s crew developing who work for Ranong’s Bureau of Special Education. There are 70 persons. Analyze the information by average, statistic, percentage, the standard deviation, T-test, and F-test. The research shows that (1) the school’s crew who belong for Ranong’s Bureau of Special Education follow the comment of the director and teacher shown that the result is high in general and in field. For inside supervision is the first. For the second is a participatory action meeting, next is training, orientation while the last one is study tour. (2) the comparative result of opinion toward school’s crew development who belong to Ranong’s Bureau of Special Education classified by sex. We found that in general and in field are barely different (3) the result of comparison’s view of school’s crew who work for Ranong’s Bureau of Special Education classified by work experience in general and in field shown that there’s no different (4) the comparison about school’s crew developing who work for Ranong’s Bureau of Special Education analyzed by size of school appear that there’s a significant different by statistic at .05 and in field, there’s no different.

Keyword: Personnel Development / Special Education Bureau

บทนำ

การศึกษาถือว่าเป็นกลไกสำคัญสู่การพัฒนาประเทศ การที่ประเทศชาติจะพัฒนาอย่างยั่งยืนได้นั้น ประชากรในประเทศต้องได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ได้รับการพัฒนาศักยภาพให้เกิดความรู้ ทักษะ มุมมอง ค่านิยม ทักษะคิด และคุณธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยหลักชี้แนะและจูงใจให้บุคคลแสวงหา และดำเนินชีวิตของตนใน แนวทางของการพัฒนาที่ยั่งยืน เนื่องจากสภาวะการดำรงชีวิตของคนในสังคมปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น มีกระแสความเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้หลายประเทศทั่วโลก ต้องเผชิญกับความหลากหลายทั้งด้านสังคมและระบบเศรษฐกิจซึ่งมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตเป็นอย่างมาก การศึกษา จึงยังมีบทบาทและความจำเป็นมากขึ้นด้วย เพื่อเตรียมพร้อมโดยการสร้างกลไกและพัฒนาประชากรให้มี ศักยภาพสูงขึ้น ให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความรอบรู้และทักษะที่ จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในสังคมปัจจุบันได้อย่างเป็นสุข เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป เป็นที่ ทราบดีว่าชาติใดมีประชากรที่มีการศึกษาที่ดี ย่อมมีศักยภาพในการพัฒนาประเทศมากกว่าเสมอ เนื่องจากมี ทักษะ ความรู้ และศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในประเทศที่มีอยู่จำกัดได้เกิดประโยชน์ สูงสุด ซึ่งการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น หมายถึง การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

สภาพแวดล้อม ผู้เรียน สังคมและประเทศ โดยจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยในหลายๆด้าน ทั้งด้านผู้เรียน สื่อเทคโนโลยี และบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆในโรงเรียน หน้าที่ในการบริหารบุคลากรจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะบุคลากรมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพ ปริมาณและคุณค่าของผลงานที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ(สุจิน บุตรดีสุวรรณ.2538 : 47)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการแก้ไขเพิ่มเติมจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการตามมาตรา 24 คือ ครูต้องพัฒนาความรู้ความสามารถมีความกระตือรือร้นที่จะจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างแท้จริง และครูจะต้องมีการจัดทำแผนการสอน เกิดความเข้าใจในการทำงานทั้งระบบ ต้องวิเคราะห์เพื่อวางแผนกิจกรรม และหาวิธีการจัดการเรียนการสอน มาตรา 9(4) มีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง แนวทางในการพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2545,22) ได้กำหนดไว้ว่าให้สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครูผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรทางการศึกษา ให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง ในการประเมินความก้าวหน้าของครู ให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนของผู้เรียน และให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ พัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่องทั้งถึง ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้ครูได้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กันไปกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ครูที่มีคุณภาพเป็นครูที่รักในวิชาชีพและพร้อมที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเอง และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน เป็นทรัพยากรหลักในการพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศต่อไป

โรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง มีแนวนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยมีแผนพัฒนาครู บุคลากร ของโรงเรียนโดยให้ครู บุคลากร ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยการจัดการอบรม การประชุมสัมมนา การศึกษาดูงานในด้าน หลักสูตรการเรียนการสอน การจัดการทำแผนการเรียนรู้อ การบูรณาการการเรียนการสอน การวัดประเมินผล การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การใช้สื่อเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต สื่อ ICT อื่นๆ และการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งพบว่าแนวทางดังกล่าวนี้ยังไม่เป็นระบบไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกคน และยังไม่เกิดการพัฒนานำมาซึ่งประสิทธิภาพในการจัดการเรียนสอน และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง จึงจำเป็นต้องศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาของประเทศในลำดับต่อไป



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง จำนวนทั้งสิ้น 70 คน
2. ขอบเขตตัวแปร
ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน
ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาคณาจารย์ในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการนิเทศภายใน ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษาดูงาน
3. ขอบเขตเวลา ในช่วงปีการศึกษา 2559

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย
การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนองโดยจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการนิเทศภายใน ด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการศึกษาดูงาน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
แบบสอบถาม ใช้ในการสอบถามผู้บริหารและครู เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง โดยแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้ คือ
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนโดยเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist)
ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ใน 5 ด้านมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

2. ขั้นตอนการวิจัย

- 2.1 ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.2 จัดทำแบบสอบถาม ทดลองใช้ปรับปรุงจนสมบูรณ์
- 2.3 เก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นไปแจกให้ประชากร และมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือกับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเสนอต่อโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ ๓๘ จังหวัดระนอง และศูนย์การศึกษาพิเศษจังหวัดระนอง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการทำวิจัย

3.2 ผู้วิจัยได้แนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ในการศึกษา และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากร

3.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ พร้อมนำแบบสอบถามมาประเมินผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Description Statistics) อธิบายลักษณะประชากร ตัวแปรเชิงคุณภาพใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ส่วนตัวแปรเชิงปริมาณใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ใช้ทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

4.2 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง โดยใช้วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ด้วย t-test (Independent t-test)

4.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาศาสนาของโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ด้วย One Way ANOVA

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง พบว่า

1. สภาพการพัฒนาศาสนา สภาพการพัฒนาศาสนาของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
 “Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

มาก ด้านการนิเทศภายในเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรม และด้านการปฐมนิเทศตามลำดับ ส่วนลำดับสุดท้ายคือด้านการศึกษาดูงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยรวมและรายด้าน

สภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการปฐมนิเทศ	3.66	.489	มาก
ด้านการนิเทศภายใน	3.91	.448	มาก
ด้านการฝึกอบรม	3.73	.598	มาก
ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.77	.561	มาก
การศึกษาดูงาน	3.54	.808	มาก
ความคิดเห็นโดยภาพรวม	3.72	.412	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนองจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนองจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนมีการนำเอา การปฐมนิเทศ การนิเทศภายใน การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงาน มาใช้ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของว่าที่ร้อยตรีวิบูลย์ ชมละม้าย ที่ได้ศึกษาศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าสภาพและปัญหาการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตศักดิ์ กลิ่นเทศ ที่ได้ศึกษา สภาพการพัฒนาคู่มือสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ พบว่าโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในระดับมาก



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคูคลากรของโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง

2.1 บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคูคลากรของโรงเรียน ภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ นราลักษณ์ พันชะสา ได้ทำการวิจัย ศึกษาการพัฒนาคูคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคูคลากรในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดระนอง ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคูคลากรของโรงเรียน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้อง นาที เกิดอรุณ ได้ทำการวิจัย ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ พบว่า ระยะเวลาในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนไม่มีผลต่อการพัฒนาคูคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาคูคลากรโดยแบ่งแยกตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคูคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ และศูนย์การศึกษาพิเศษ ซึ่งมีภารกิจในการจัดการศึกษาแตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- สุจิน บุตรดีสุวรรณ.(2538).การจัดการและบริหารงานห้องสมุด.มหาสารคาม : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ และสารนิเทศศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2546).พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ.(2545).แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษา.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว
- ว่าที่ร้อยตรีวิบูลย์ ชมละม้าย.(2545).การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาคูคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี.ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.



การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8
“Research 4.0 Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”

นิติศักดิ์ กลิ่นเทศ.(2535). สภาพการพัฒนาคู่มือสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ของสำนักงาน การ
ประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ.ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการประถมศึกษา มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม

นราลักษณ์ พันชะสา.(2542).ศึกษาปัญหาการพัฒนาคู่มือของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร.ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

นาที เกิดอรุณ.(2542).ศึกษาปัญหาการพัฒนาคู่มือของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร.ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม