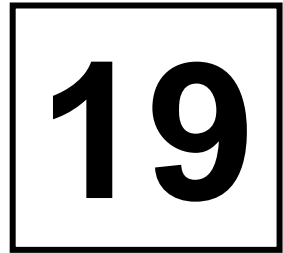


ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา
นวัตกรรมการเรียนการสอนใน โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27



THE RELATIONSHIP BETWEEN HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND THE
INNOVATION OF TEACHING AND LEARNING IN SCHOOL OF SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 27

เสนาะ กุลสตัน*
ดร.แก้วเวียง นานาผล**
ดร.วิจิต กำมันตะคุณ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 2) เพื่อศึกษาการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนจำนวน 356 คน เครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฐมนิเทศมีระดับการปฏิบัติมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการแนะนำให้บุคลากรรู้จักผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
2. การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนานวัตกรรมมีระดับการปฏิบัติมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดเป้าหมายในการจัดทำนวัตกรรม มีการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนานวัตกรรมครอบคลุมด้านความรู้
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ทั้งโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับสูง

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

** อาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ABSTRACT

The purposes of this research were : 1) to study the development of human resources in accordance with the opinion of the teachers in secondary educational service area office 27, 2) to study the development of innovation of teaching learning in schools of the secondary educational service area office 27, 3) to study the relationship between human resource and the development of innovative teaching and learning in schools of the secondary educational service area office 27 ,356 teachers. The Tool used rating scale 5 levels. Statistics were percentage, mean, and standard deviation. The statistics used to test the hypothesis by Pearson's Product Moment Correlation Coefficient .

The results showed that :

1. The development of human resources in the schools of the secondary of Educational service area office 27 .By overall was high to consider of the partly of the orientation was high conduct. The highest average was suggesting the staffs to know the boss and colleague . And the lowest was about the advice of regulatory requirements.

2. The development of teaching innovation and learning in the schools of secondary of educational service area office 27. By overall of each sides to use the aim of the innovation that was very high target for preparation of innovation. The purpose of the developing innovation to comprehensive knowledge and the lowest was the aim to developing innovation of the attitude.

3. The relationship between human resource development and innovation of teaching in the schools of the education service area office 27, as a whole could be related all the sides to get a high level of statistically significance at .01

บทนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในรอบที่ 2 เพื่อให้การศึกษาสามารถพัฒนา “คน” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จุดเน้นการปฏิรูปการศึกษาคือ การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้คุณภาพการเรียนได้มาตรฐาน การปฏิรูปการศึกษาเป็นการเปลี่ยนแปลง 4 ระบบ คือ 1) บริหาร 2) หลักสูตร 3) กระบวนการเรียนการสอน 4) วิชาชีพครู โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ เพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวิจรรณญาณในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. 2545 : 122) การปฏิรูปการศึกษาในรอบที่ 2 จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ปัจจัยสำคัญคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพราะกลุ่มคนเหล่านี้เป็นทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ในสถานศึกษาที่จำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนา เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ในการจัดการศึกษา ครูเป็นทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ที่สำคัญอย่างยิ่งในทรัพยากรทางการบริหาร 4M (ได้แก่ Man Money Materials Management) เพราะมนุษย์มีหน้าที่บริหารทรัพยากรอื่น ๆ หากมนุษย์มีสติปัญญาดี มีความสามารถสูง มีความคิดสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (ปราชญ์กล้าผจญ. 2550 : 21-27) ดังที่กรมวิชาการ (2540 : 26) กล่าวไว้ว่า ถึงแม้ว่าโรงเรียนจะมีอาคารสถานที่ สิ่งก่อสร้างหลักสูตร แบบเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ดีมีคุณภาพเพียงใด ถ้าบุคลากรที่ใช้ไม่มีศักยภาพความตั้งใจ หรือความพอใจที่จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดสิ่งเหล่านี้ก็ไม่มี ความหมาย การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นหัวใจขององค์การนั้น ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญแก่ครู อาจารย์ และบุคลากร

ทางการศึกษาดังปรากฏในมาตรา 52 ถึงมาตรา 57 ที่กำหนดให้มีการปฏิรูปครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ และเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องในฐานะที่เป็นกลไกในการยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเป็น ผู้ถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ จิตสำนึก และค่านิยมที่ดีให้กับเด็กซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูคือผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด แนวทาง หรือวิธีการพัฒนาได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาอาชีพ การเรียนรู้ (สุจิตรา ธนานันท์, 2553 : 21) วิธีการเหล่านี้จะทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านทักษะ ความรู้ ความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน ซึ่ง พทิน แดงจวง (2554 : 283-284) กล่าวไว้ว่า ครูจะต้องเฝ้าหาความรู้ด้านเทคนิควิธีสอน (Technical Skills) อยู่เสมอ ครูสามารถนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนได้รับผล ประโยชน์จากกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด ครูมีการพัฒนารูปแบบ/เครื่องมือ/กิจกรรม การวัดผลประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนารูปแบบ เครื่องมือ หรือเทคนิควิธีสอน ก็คือการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอน ซึ่งประภาพรรณ เล็งวงศ์ (2553, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า ในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนประกอบด้วยกระบวนการที่สำคัญคือ การศึกษาหลักการ ทฤษฎี และวิเคราะห์หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมเพื่อนำไปกำหนดจุด มุ่งหมายการพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรม แล้วจึงออกแบบ การพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรม นำนวัตกรรมที่พัฒนาหรือสร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรมโดยผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองจัดการเรียนการสอน เก็บรวบรวมข้อมูลการใช้วัตกรรมการเรียนการสอนมาหาประสิทธิภาพของนวัตกรรม นำมาปรับปรุงแก้ไข จุดบกพร่องเมื่อปรับปรุงแก้ไขจนได้นวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพก็นำไปใช้ในสถานการณ์การเรียนการสอนจริง เพื่อประเมินผล การใช้วัตกรรมการเรียนการสอนต่อไป

จากการประเมินคุณภาพการศึกษารอบที่สอง (2549 - 2553) ในมาตรฐานด้านครู และมาตรฐานด้านผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ทุกโรงเรียนแต่มาตรฐาน ด้านผู้เรียนในมาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้ อย่างมีสติ สมเหตุสมผล และ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, หน้า 6-7) ไม่ได้ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ซึ่งสาเหตุที่ทำให้โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้รับการรับรองใน มาตรฐานที่ 4 และมาตรฐานที่ 5 คือ ครูขาดการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนการสอนมาใช้ในการถ่ายทอดความรู้ และเพิ่มพูน ทักษะ ประสบการณ์ และสร้างสถานการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน รวมทั้งครูขาดการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพทางความคิด (บทสรุปผู้บริหาร สมศ. : <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/Report/index.php>) จากข้อเสนอดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการพัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการพัฒนานวัตกรรมการเรียน การสอน เพื่อให้ครูมีการพัฒนาผู้เรียนด้วยสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย และสามารถพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็ม ศักยภาพ

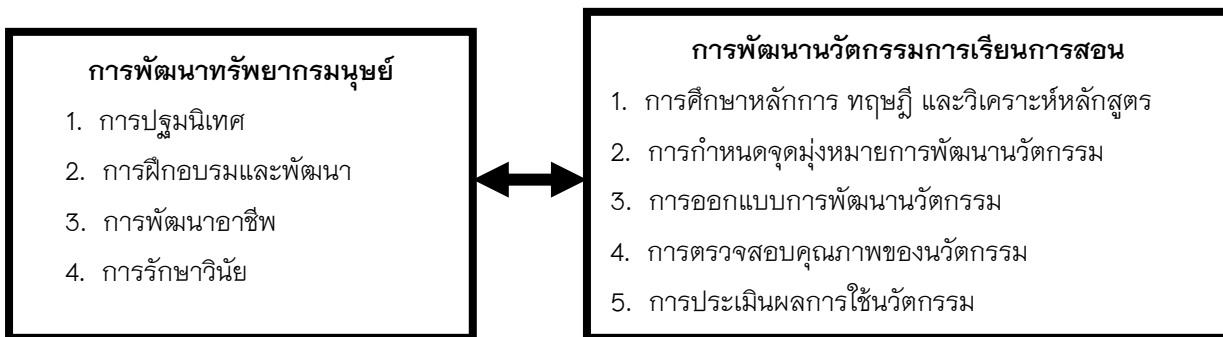
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา นวัตกรรม การเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ว่าการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในสถานศึกษาเป็นอย่างไร การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนเป็นอย่างไร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการ พัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อผลที่ได้จากการศึกษานี้จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา สถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ให้ดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27
2. เพื่อศึกษาการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27

กรอบความคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้สรุปกรอบการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,583 คน (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปี 2555 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2555)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ปีการศึกษา 2555 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางสำเร็จรูปของเคร็จซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. 2553 : 34-35) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 356 คน นำมาสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน ของผู้ตอบเป็นลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ดถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 เพื่อขอความร่วมมือในการออกหนังสือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตการเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พร้อมแบบสอบถามถึงโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 9 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2556 ถึงวันที่ 10 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2556
3. เมื่อครบกำหนดเวลาตามที่นัดหมาย ผู้วิจัยเดินทางไปขอรับแบบสอบถามที่โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้นำส่งที่กล่องรับหนังสือโรงเรียนเมยวดีพิทยาคม ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 เป็นบางส่วน แล้วจึงนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลแสดงเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลแสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนวิเคราะห์ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. ข้อมูลแสดงการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ครูผู้สอนเห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สรุปได้ดังนี้ ด้านที่ 1 การปฐมนิเทศ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การแนะนำให้บุคลากรรู้จักผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและต่ำสุดคือการแนะนำเกี่ยวกับ ข้อกำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ด้านที่ 2 การฝึกอบรมและพัฒนาทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา และต่ำสุดคือการติดตามผลงานหลังการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรทุกครั้ง ด้านที่ 3 การพัฒนาอาชีพ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ การส่งเสริมให้บุคลากรไปศึกษาดูงาน เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และต่ำสุดคือ การนิเทศการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ด้านที่ 4 การรักษาวินัย ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การกำหนดระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับตามกฎหมาย และต่ำสุดคือ การดำเนินการทางวินัยเมื่อบุคลากรประพฤติผิดระเบียบ ข้อบังคับ
2. ครูผู้สอนเห็นว่า การพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สรุปได้ดังนี้ ด้านที่ 1 การศึกษาหลักการ ทฤษฎี และวิเคราะห์หลักสูตรทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ การ

วิเคราะห์หลักสูตร คำอธิบายรายวิชารวมทั้งมาตรฐานการเรียนรู้ และต่ำสุดคือ การสำรวจปัญหาของผู้เรียนอย่างรอบด้าน การวิเคราะห์ปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ด้านที่ 2 การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนานวัตกรรม ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การกำหนดเป้าหมายในการจัดทำนวัตกรรม การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนานวัตกรรมครอบคลุมด้านความรู้ และต่ำสุดคือ การกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนานวัตกรรม ครอบคลุมด้าน ทักษะกระบวนการ ด้านที่ 3 การออกแบบการพัฒนานวัตกรรมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การออกแบบโครงสร้างของนวัตกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียน และต่ำสุดคือ การกำหนดขอบข่ายของการใช้นวัตกรรมการออกแบบการทดลองหาคุณภาพของนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ ด้านที่ 4 การตรวจ สอบคุณภาพของนวัตกรรมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการใช้นวัตกรรม และต่ำสุดคือ การตรวจสอบนวัตกรรมการเรียนการสอนโดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ ด้านที่ 5 การประเมินผลการใช้นวัตกรรมทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการนำนวัตกรรมไปใช้ และต่ำสุดคือ การจัดเตรียมนักเรียนในการนำนวัตกรรมไปใช้ในชั้นเรียน การเขียนรายงานผลการใช้นวัตกรรม

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ทั้งโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และอยู่ในระดับสูง $r = 0.67$ นอกจากนี้ยังพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งโดยรวมและรายด้านแต่ละด้านมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกันโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูง $r = 0.64$ ด้านการรักษาวินัยมีความสัมพันธ์กับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูง $r = 0.62$ โดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูง ($0.39 \leq r \leq 0.67$)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบุคคล หน่วยงาน ที่มีหน้าที่จัดการศึกษา ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนควรพัฒนาตนเองในด้านความรู้ความเชี่ยวชาญ ทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถนำความรู้มาพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียนส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

1.2 วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะนำมาใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาคือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาอาชีพ และการรักษาวินัย

1.3 กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนควรจะนำมาใช้ในการพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมคือ การศึกษาหลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์หลักสูตร การกำหนดจุดมุ่งหมายของการพัฒนานวัตกรรม การออกแบบการพัฒนานวัตกรรม การตรวจสอบคุณภาพของนวัตกรรม และการประเมินผลการใช้นวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

- 2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน
- 2.3 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศติดตามกับการพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ. คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาการบริหารระบบคุณภาพ. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2540.
- ชาญ สวัสดิ์สาส์. คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สวัสดิ์การสำนักงาน ก.พ., 2552.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2549.
- ทีศนา แชมมณี. รูปแบบการเรียนการสอน : ทางเลือกที่หลากหลาย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. พื้นฐานการวิจัยการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กอปรินธุ์ : ประสานการพิมพ์, 2553.
- ประภาพรธณ เล็งวงศ์. การพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยวิธีการวิจัยในชั้นเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2553.
- ปรัชญา ฤาชา. การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาขนาดเล็กตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุดลำนาม, 2550.
- ปราชญา กล้าผจญ และคนอื่น ๆ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2550.
- พดิน แดงจวง. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ดวงกลมพับลิชชิง., 2554.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. “นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้สู่การวิจัยในชั้นเรียน” ในประมวลบทความทักษะของครูวิทยาศาสตร์มืออาชีพในยุคปฏิรูปการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554.
- วลัยลักษณ์ จิตประพันธ์. การพัฒนาวัตกรรมการสอนภาษาไทยแบบรุ่งกินน้ำ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ภาษาไทย). สงขลา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ. อุดลำนาม, 2551.
- วิษณุภา เมธีวรฉัตร. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พท.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย. อุดลำนาม. 2554.
- วิโรจน์ นาคก้อน. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนบรรยากาศองค์การกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอในเขตภาคกลาง. อุดลำนาม. 2550.
- สำนักงานกรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการประเมินข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ. 2553 (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.kan1.go.th/power/power1.html>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). บทสรุปผู้บริหาร สมศ. แหล่งที่มา : <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/Report/index.php> ; ปรับปรุงครั้งล่าสุดเมื่อ 15 มกราคม 2556.

-
- สำนักทดสอบทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2554.
- สุจิตรา ธานันท์. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ทีพีเอ็นเพรส, 2553.
- สุทธิดา เกตุจรรยา. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. อุดลำนเา, 2553.
- สุนันทา สุนทรประเสริฐ. การสร้างสื่อการสอนและนวัตกรรมการเรียนรู้...การพัฒนาผู้เรียน. ราชบุรี. : ธรรมรักษ์การพิมพ์, 2547.
- หนูใจ ทมธา. สภาพการพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. อุดลำนเา, 2551.
- อลงกรณ์ มีสุทธา. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ส.ส.ท., 2554.