



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย
อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 จำนวน 295 คน จาก 295 โรงเรียน ใช้ประชากรทั้งหมดในการวิจัย
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 จำนวน 4,807 คน จาก 295 โรงเรียนได้จำนวนครูอาจารย์ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 คน
รวมประชากร และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 652 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด ของ Castetter (1992) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและให้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา แล้วนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และการใช้ภาษา และนำมาปรับ แก้ไขโดยความเห็นของอาจารย์ที่ปรึกษา จึงนำแบบสอบถามส่งไปยังกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจง ความถี่ และหาค่าร้อยละ พร้อมทั้งเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นชาย กลุ่มครู - อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นหญิง

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี กลุ่มครู - อาจารย์ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี

อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 21 ปีขึ้นไป ครู - อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 16 - 20 ปี

วุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิสูงสุดระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหาร และครู - อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิสูงสุดระดับปริญญาตรี เช่นเดียวกัน

ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระหว่าง น้อยกว่า 6 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระหว่าง 6 - 10 ปี ครู - อาจารย์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ระหว่าง น้อยกว่า 6 ปี

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดของ Castetter (1992)
ประกอบด้วย

1. การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูลบุคลากร เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการประชุมและการสอบถาม การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนกำหนดความต้องการจำเป็นของหน่วยงานและ กำหนดความต้องการจำเป็นของบุคคล ผู้รับผิดชอบสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ครู - อาจารย์ที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารโรงเรียน การนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ในระดับปานกลาง

การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนส่วนใหญ่พัฒนาด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และทักษะในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนได้รับข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนิเทศงาน การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนกำหนดจากการศึกษาข้อมูลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และศึกษานโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรโรงเรียนดำเนินการคือ ศึกษานโยบายของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และศึกษานโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรตามแผนงานพัฒนาบุคลากร 1 ปี และ 3 ปี ผู้รับผิดชอบการวางแผนและดำเนินการพัฒนาบุคลากร คือ ครู - อาจารย์ ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน การวางแผนงานพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมุ่งพัฒนาให้บุคลากรทั้งโรงเรียน และเป็นรายบุคคล

การกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนกำหนดเป็นโครงการ ในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้และพฤติกรรม การกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนคำนึงถึง นโยบายและวัตถุประสงค์ มีการเตรียมการกำหนดแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน คือ ศึกษาความต้องการหรือสิ่งที่จะให้กับผู้รับการพัฒนาและมอบหมายให้กลุ่มคนรับผิดชอบตามแผนงาน

3. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนงาน / โครงการของโรงเรียน คือการฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ โรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร คือ ดำเนินการตามปฏิทินการปฏิบัติงาน และจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนดำเนินการร่วมกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียนในกลุ่มงบประมาณที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และผู้เข้ารับการพัฒนา

การจัดบุคลากรให้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา โรงเรียนดำเนินการ โดยติดต่อประสานงานกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และจัดดำเนินการเอง ความสำคัญของบุคลากรในโรงเรียน ให้มีความสำคัญ ครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติการสอน วิทยากรที่โรงเรียนเชิญมาให้ความรู้คือ ศึกษานิเทศก์ และครู - อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในจังหวัด อำเภอ กลุ่มโรงเรียน และโรงเรียน เนื้อหาสาระสำหรับการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเน้นการเตรียมการสอน การวัดผลและประเมินผล และการเรียนการสอน

การปฐมนิเทศสำหรับผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงาน มีการปฐมนิเทศเพื่อให้ทราบระเบียบและแนวปฏิบัติในโรงเรียน และให้ทราบรายละเอียดหน้าที่และความรับผิดชอบ การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาการปฏิบัติงาน โรงเรียนส่งเสริมให้มีการค้นคว้าหรือการศึกษาทางวิชาชีพและวิชาการ และการให้บุคลากรช่วยเหลือกัน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โรงเรียนดำเนินการโดย จัดบริการห้องสมุด และจัดป้ายนิเทศ การศึกษาดูงานโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น มีการดำเนินการปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนดำเนินการหลังเข้ารับการพัฒนา โดยการติดตามผล ผู้รับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ครู - อาจารย์ ที่ได้รับมอบหมาย และผู้บริหารโรงเรียน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประเมินการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั่วไป ผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนนำไปใช้เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน และเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

การประเมินผลกระทบจากโครงการพัฒนาบุคลากร ผลกระทบจากโครงการคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โรงเรียนจัดให้มีการประเมินแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านเนื้อหาสาระหลักสูตรการพัฒนา

และประสิทธิผลการจัดการพัฒนา ประเมินแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร โดยวิธีการติดตาม ผลการปฏิบัติงานและมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนบรรลุลวัตถุประสงค์ มาก

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปัญหาการสำรวจข้อมูลของบุคลากร เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร พบว่า ไม่มีปัญหา ปัญหาการกำหนดแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน คือ วัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรไม่เพียงพอ และไม่มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านแผนงาน / โครงการ ปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนคือ มีข้อจำกัดเรื่อง เวลา สถานที่ มีชั่วโมงสอนและงานอื่นมาก และมีงบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาการประเมินผลการ พัฒนาบุคลากร คือ ติดตามและประเมินผลไม่ต่อเนื่องและขาดความพร้อมในการสร้างเครื่องมือ ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนโดยภาพรวม คือ การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

จากข้อมูลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย กลุ่มผู้บริหารเป็น ชาย กลุ่มครู - อาจารย์เป็นหญิง อายุระหว่าง 31 - 40 ปี กลุ่มผู้บริหารอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี กลุ่มครู - อาจารย์อยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี อายุราชการระหว่าง 21 ปีขึ้นไป กลุ่มผู้บริหารอายุ ระหว่าง 21 ปี ขึ้นไป กลุ่มครู - อาจารย์อายุระหว่าง 16 - 20 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี แสดงว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น ชาย มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นหญิง ส่วนครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนเป็นหญิง มีเพียง ส่วนน้อยที่เป็นชาย สำหรับประชากรที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันอยู่ระหว่าง น้อยกว่า 6 ปี คือ กลุ่มครู - อาจารย์ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนและระหว่าง 6 - 10 ปี คือกลุ่มผู้บริหาร

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

1. การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมี การสำรวจข้อมูลบุคลากรเพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการประชุมและการสอบถาม แสดงว่าโรงเรียนได้มีการสำรวจข้อมูลของบุคลากร และเปิดโอกาสให้แก่บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับ เมธี บิลันธนานนท์ (2529) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า บุคลากรทุกคนควรได้รับการพัฒนาทางการศึกษา และสังคมอย่างเสมอหน้ากัน และ พันัส หันนาคินทร์ (2524) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานย่อมจะเพิ่มขึ้นจากการที่โรงเรียนให้โอกาสแก่เขาที่จะพัฒนาวิสัยความสามารถที่มีอยู่ในตัวเอง การกำหนดความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน และของบุคคล แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนกำหนดความต้องการจำเป็นของโรงเรียน สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ Castetter (1992) ได้กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ลักษณะคือ ตามความต้องการจำเป็นของบุคคล ตามความต้องการจำเป็นของกลุ่มบุคคล และตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน

2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้รับผิดชอบการวางแผน และดำเนินการพัฒนาบุคลากร คือ ครู - อาจารย์ผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน แสดงว่ามีผู้รับผิดชอบการวางแผนโดยเฉพาะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1992) ที่กล่าวว่า การเตรียมการหรือการวางแผนพัฒนาบุคลากร ต้องมอบหมายให้กลุ่มคนรับผิดชอบงานตามแผนงาน สำหรับการกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนกำหนดเป็นโครงการในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบล รักการงาน (2532) ซึ่งกล่าวไว้ว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีโครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปี ส่วนโครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ และพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ ชาญชัย ลวิตรังสิมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ (2520) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของบุคคล เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในลักษณะที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป ซึ่งจะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนคำนึงถึงนโยบาย และวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1992) ที่กล่าวว่าในการวางแผนงาน / โครงการนั้น ต้องคำนึง

ถึง การกำหนดหรือการหาวิธีการจากนโยบาย การวางแผนตามงานวิจัย การวางแผนตาม
แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลง และรวมถึงสิ่งแวดล้อมภายนอก

3. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์

จากผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ตามแผนงาน / โครงการของ
โรงเรียน คือ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ
งามจิตร อ่อนมิ่ง (2537) พบว่า โรงเรียนประถมศึกษ ตามโครงการขยายโอกาสทางการ
ศึกษาขั้นพื้นฐานมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ได้แก่การฝึกอบรม ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ากิจกรรม
ดังกล่าวทุกหน่วยงานดำเนินการอยู่เป็นประจำ นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงกิจกรรมดังกล่าว
มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการพัฒนาคณาจารย์ในหน่วยงาน กิจกรรมการฝึกอบรมจะบรรลุวัตถุประสงค์
ประสงคืได้นั้น ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะต้องเตรียมพร้อมและตั้งใจที่จะเรียนรู้ ตรงกับแนวคิดของ
ณัฐนิภา คุปรัตน์ (2538) ที่กล่าวว่า โครงการฝึกอบรมที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะโครงการฝึกอบรมให้กับคณาจารย์ในสถานศึกษาจะ
บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การสร้างแรงจูงใจในการเข้ารับการฝึกอบรม เป็น
กระบวนการที่สำคัญประการหนึ่ง ที่หน่วยงานทางการศึกษาต้องดำเนินการเพื่อให้ ครู - อาจารย์
ในโรงเรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ เพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สำหรับการศึกษาดูงานและ
การศึกษาต่อ โรงเรียนได้มีการนำคณาจารย์ไปศึกษาดูงานปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ตรงกับ
พนัส หันนาคินทร์ (2524) ที่กล่าวว่า การศึกษาดูงานเป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้ครู - อาจารย์
ไม่หลงผิดไปว่า สิ่งที่ทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ ทำให้เกิด
ความคิดมองเห็นตัวเองในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุง
ใช้ในโรงเรียนของตนเองบ้าง และสอดคล้องกับ Harris (อ้างถึงใน สกล รุ่งโรจน์ , 2530)
กล่าวว่า การนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ นอกชุมชนหรืออาจจะสถานศึกษาหรือ
แหล่งวิทยาการตลอดจนสถานประกอบการต่าง ๆ จนเป็นการเพิ่มประสบการณ์ตรงให้กับครู
มากที่สุด เพราะเป็นการเรียนรู้จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ โรงเรียน
ดำเนินการร่วมกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียนในกลุ่ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรง
เรียนขาดงบประมาณในการจัดดำเนินการเอง การร่วมกับหน่วยงานที่สูงกว่าหรือโรงเรียนในกลุ่มที่
จัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ เป็นการประหยัดรายจ่ายและเป็นนโยบายต้นสังกัด ตลอดจน
ความพร้อมในด้านทรัพยากร โรงเรียนให้ความสำคัญกับครู - อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอน
ส่วนเนื้อหาสาระสำหรับการพัฒนาคณาจารย์โรงเรียนเน้น การเตรียมการสอน การวัดและประเมิน
ผล และการเรียนการสอน ดังที่ เมธี ปิลันธนานนท์, (2529) มีแนวคิดว่า

การปรับปรุงบุคลากรทั้งด้านแผนงานการศึกษา และความสามารถทั่วไปของครู ที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในตำแหน่งที่ถือครองอยู่นั้นคือ พยายามที่จะแก้ปัญหาที่มีอยู่ทั้งรายบุคคล และของหน่วยงานให้มุ่งที่จะพัฒนาครูในด้าน ทักษะการสอนเป็นรายบุคคล ความสามารถในการให้เนื้อหาสาระในการสอนทั้งหมดแก่นักเรียน การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาและควบคุมชั้นเรียนได้

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิจัยพบว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประเมินการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทั่วไป รวมทั้งการประเมินแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรด้าน เนื้อหาสาระหลักสูตรการศึกษา และประสิทธิผลการจัดการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Castetter (1992) ที่กล่าวว่า การวางแผนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรต้องคำนึงถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากร การเลือกเนื้อหาสาระที่จะพัฒนา และการหาวิธีการให้การฝึกอบรม สำหรับการดำเนินการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรและแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรดำเนินการพัฒนาหลังเข้ารับการพัฒนา โครงการติดตามผลการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพิน วรพุทธานนท์ (2533) ที่พบว่าการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประเมินหลังการดำเนินการพัฒนา โดยการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยเห็นว่าการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนควรมีการประเมินก่อนการดำเนินการด้วย ดังที่ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524) ได้กล่าวไว้ว่า หากไม่มีการประเมินก่อนดำเนินการจะไม่สามารถเห็นพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนาว่าจะเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยเพียงใด ซึ่งสอดคล้องกับ อุบล รักการงาน (2532) พบว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรประเมินทั้งก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนา โดยการสังเกตพฤติกรรมของผู้เข้ารับการพัฒนา

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการกำหนดแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน คือ วัสดุ อุปกรณ์ ทรัพยากรไม่เพียงพอและไม่มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านแผนงาน / โครงการ ส่วนปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน คือ มีข้อจำกัดเรื่อง เวลา สถานที่ มีชั่วโมงสอนและงานอื่นมาก และมีงบประมาณไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์ (2530) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในกาจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู - อาจารย์มีความเห็นตรงกันว่าสาเหตุส่วนใหญ่ เกิดจากการขาดแคลน

งบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นส่วน ประเด็นนี้ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ได้มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ ในส่วนของงบประมาณ ค่าตอบแทน วัสดุ และวัสดุ ซึ่งโรงเรียนสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้ แต่เป็นงบประมาณเพียงส่วนน้อย โรงเรียนควรขอความร่วมมือกับหน่วยงาน และชุมชนในท้องถิ่น ในเรื่องของงบประมาณภายนอกมาดำเนินการ หรือสนับสนุนให้กับบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนากับหน่วยงานที่จัด หน่วยงานต้นสังกัดควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณโดยเพิ่มงบประมาณหมวดค่าตอบแทนให้โรงเรียนสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อม ความพร้อมด้านบุคลากรของโรงเรียนมีความสำคัญอย่างมาก ในการจัดการเรียนการสอน ครูคนเดียวสอนหลายชั้น หลายวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรฝ่ายปฏิบัติการสอน ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มที่ สำหรับปัญหาการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร คือ ติดตามและประเมินผลไม่ต่อเนื่อง และขาดความพร้อมในการสร้างเครื่องมือ จากปัญหาดังกล่าวอาจจะเนื่องมาจากผู้บริหาร และครู - อาจารย์มีข้อจำกัดเรื่อง เวลา มีชั่วโมงสอน และงานอื่นมาก จึงทำให้ติดตามและประเมินผลไม่ต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามหลังจากหน่วยงานได้จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแล้ว ต้องดำเนินการติดตามผลการพัฒนา ซึ่งเป็นการประเมินผลหลังจากรับการพัฒนาผ่านไปแล้วระยะหนึ่งเพื่อติดตามดูว่า ผู้รับการพัฒนาได้เปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่ ได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานเพียงใด บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ (2537) ที่กล่าวว่า หลังจากการพัฒนาสิ้นสุดแล้ว ผลที่ได้ก็คือ พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป อันเป็นผลผลิตของการพัฒนา ซึ่งการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรก็คือ การพิจารณาเปรียบเทียบดูว่า บุคลากรที่ได้ผ่านการพัฒนาแล้วสามารถทำงานได้ผลงานในระดับที่เป็นมาตรฐานที่ต้องการหรือไม่


จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการให้ข้อมูลของบุคลากรเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนานั้น เห็นควรที่โรงเรียนจะได้ชี้แจงและทำความเข้าใจกับบุคลากรในประเด็นดังกล่าว รวมทั้งควรมีการนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้น
2. ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านแผนงาน / โครงการ เห็นควรที่โรงเรียนจะปรึกษาผู้รู้ หรือผู้เชี่ยวชาญ ระดับจังหวัด ระดับกรม และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านแผนงาน / โครงการพัฒนาให้มีความรู้เพิ่มขึ้น
3. ผลการวิจัย พบว่า การจัดทำแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนา 1 ปี เห็นควรที่จะได้จัดทำแผนงาน / โครงการพัฒนาบุคลากร ตามแผนงานพัฒนา 5 ปี และต่อเนื่อง
4. ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนาในลักษณะที่เน้น การฝึกอบรมและการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ เห็นควรที่โรงเรียนจะได้จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรให้หลากหลาย เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการสัมมนาทางวิชาการ
5. ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน มีข้อจำกัดเรื่อง เวลา สถานที่ มีชั่วโมงสอนและงานอื่นมาก ตลอดจนงบประมาณไม่เพียงพอ โรงเรียนควรมีการประสานแผนกับโรงเรียนภายในกลุ่ม เพื่อใช้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งควรแสวงหาความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อขอรับการสนับสนุน ทั้งในด้านงบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และแหล่งวิทยากร
6. ผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีการประเมินผลบุคลากรไม่ต่อเนื่อง เห็นควรที่โรงเรียนจะได้จัดให้มีการประเมินผลบุคลากร ที่ผ่านการพัฒนาไปแล้ว อย่างต่อเนื่อง และลเพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานในแนวคิด โดยการศึกษาเฉพาะกรณี ใช้วิธีการสัมภาษณ์ และศึกษาเอกสาร เพื่อให้ได้ข้อมูลในรายละเอียด
2. ควรมีการศึกษาปัญหา และแนวทางการแก้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตการศึกษาต่าง ๆ
3. ควรมีการศึกษารูปแบบความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตการศึกษา 6



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย