

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวโดยสรุปเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล การวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคใน การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด และ กรุงเทพมหานคร จำนวน 73 คน และศึกษานิเทศก์ หมายถึง ศึกษานิเทศก์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่าย แผนพัฒนา และฝ่ายนิเทศการศึกษา จำนวน 146 คน รวมเป็นประชากรทั้งสิ้น 219 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วยคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) และแบบปลายเปิด (Open ended)
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไป 219 ชุด ได้คืนกลับมา 203 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 193 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.13
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS คำนวณค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
 - 4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ไซค์คำมั้งมิม เลขคณิต (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ไซค์คำมั้งมิม เลขคณิต (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และค่าความถี่ (Frequency)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุสูงกว่า 45 ปี วุฒิปริญญาตรี และทำงานในตำแหน่งมา 5 - 6 ปี
2. ศึกษานิเทศก์ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง มีอายุสูงกว่า 45 ปี วุฒิปริญญาตรี และทำงานในตำแหน่ง 7 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ไซค์คำมั้งมิม สรุปผลได้ดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีข้อความถาม 9 ข้อ ปรากฏว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติจริงในระดับมาก และควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด ส่วนศึกษานิเทศก์มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติจริงในระดับน้อยและควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยส่วนรวมของประชากรทั้งสองกลุ่ม มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติจริงในระดับน้อย และควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีข้อความถาม 8 ข้อ ปรากฏว่าผู้บริหารมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติจริงในระดับมาก และควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด ส่วนศึกษานิเทศก์ มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติจริงในระดับน้อย และควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยส่วนรวมของประชากรทั้งสองกลุ่ม มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติจริงในระดับน้อย และควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีข้อความถาม 15 ข้อ ปรากฏว่าผู้บริหารมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติจริงในระดับมาก และการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ส่วนศึกษานิเทศก์มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติจริงในระดับน้อย และควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยส่วนรวมของบุคลากรทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่ามี การปฏิบัติจริงในระดับมาก และควรปฏิบัติใน



ระดับมากที่สุด

4. การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร มีข้อคำถาม 8 ข้อ ปรากฏว่าผู้บริหารและศึกษานิเทศก์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย และควรปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็นโดยล่วนรวมของบุคลากรทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่ามีการปฏิบัติจริงในระดับน้อย และควรปฏิบัติในระดับมาก

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะโครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค จากแบบสอบถามจำนวน 19 ข้อ ปรากฏว่าผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีความเห็นว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยเกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 55 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า มีปัญหาในระดับมาก และจากข้อ 65 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอปัญหาเพิ่มเติมสรุปรวมได้ 25 ข้อ ซึ่งจัดลำดับตามความถี่ตามจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม มีปัญหาลำดับ 1-3 ที่น่าสนใจคือ

1. สปจ.ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร (21)
2. สปจ.ไม่มีสถานที่ในการอบรม, ประชุมสัมมนาประชุม เชิงปฏิบัติการ เป็นของตนเอง (15)
3. สปจ.ขาดการจัดระบบข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรที่ดี และขาดวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาบุคลากร (13)

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะดังนี้

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จำนวน 15 ข้อ ข้อเสนอแนะให้ สปจ.จัดและปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ดี มีผู้เสนอแนะมากที่สุด (21)
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร จำนวน 12 ข้อ ข้อเสนอแนะให้หลายฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีผู้เสนอมากที่สุด (14)
3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร จำนวน 12 ข้อ ข้อเสนอแนะให้ สปจ. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และครบวงจร มีผู้เสนอมากที่สุด (15)
4. การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร จำนวน 8 ข้อ ข้อเสนอแนะให้มีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ และจัดทำรายงานให้ผู้ได้รับการพัฒนา และผู้เกี่ยวข้องทราบ

มีผู้เสนอแนะมากที่สุด (14)

5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ จำนวน 12 ข้อ ข้อเสนอแนะให้ สปช. จัดสรรงบประมาณให้ สปจ. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามความจำเป็นให้เพียงพอ มีผู้เสนอมากที่สุด (15)

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีความเห็นดังนี้

1.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ความเห็นโดยส่วนรวมของประชากรทั้งสองกลุ่ม มีความเห็นว่าการปฏิบัติจริงในระดับน้อย และควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ากิจกรรมที่กลุ่มประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่าการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่

1. สปจ. ศึกษานโยบายพัฒนาบุคลากรของ สปช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนการพัฒนาบุคลากร

2. สปจ. ศึกษาจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของ สปช., สปจ. สปอ./ก กลุ่มโรงเรียนก่อนการพัฒนาบุคลากร

การที่ประชากรทั้งสองกลุ่มมีความเห็น ว่า ได้มีการปฏิบัติจริงในเรื่องดังกล่าวอยู่ในระดับมาก อาจจะเนื่องมาจากในปัจจุบันสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดส่วนใหญ่ต้องจัดทำแผนพัฒนาการประถมศึกษาประจำปี และแผนพัฒนาการประถมศึกษา ระยะ 5 ปี ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการจัดอบรมผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาการประถมศึกษา ตามโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการวางแผนระดับจังหวัด ซึ่งกระบวนการในการวางแผนกำหนดให้มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ ในการวางแผนพัฒนาการประถมศึกษา ซึ่งมีการศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในการพัฒนาของหน่วยเหนือ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย (สปช., 2527 : 12) ส่วนกิจกรรมที่กลุ่มประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยได้แก่

1. สปจ. ศึกษาผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากร ในปีที่ผ่านมา

2. สปจ. วิเคราะห์สภาพการทำงานของบุคลากรที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันว่ามีคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร

3. สปจ. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. สปจ.วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา
5. สปจ.กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
6. สปจ.รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรว่า

ต้องการพัฒนาตนเองในส่วนใด โดยวิธีใด

7. สปจ.วิเคราะห์งานในความรับผิดชอบของบุคลากร เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงาน การที่ประชากรทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า กิจกรรม เหล่านี้มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

อาจจะ เป็น เพราะในสภาพปัจจุบันของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ถึงแม้จะใช้ระบบการวางแผน ในการบริหารการประถมศึกษา แต่ในสภาพการปฏิบัติจริง การดำเนินกิจกรรมในการวางแผนไม่ได้ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในส่วนรายละเอียดของกิจกรรมในการวางแผน ดังนั้นความ เห็นโดยส่วนรวมของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร จึงเห็นว่าการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับการ เสนอปัญหาอุปสรรคของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ว่า ไม่มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาในการพัฒนาบุคลากร (10) และจากข้อ เสนอแนะว่าควรมีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และสาเหตุเพื่อกำหนดความ จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (14) การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นจากรายงานผลการจัดการ ศึกษาต่าง ๆ (13) ควรสำรวจความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรจากทุกฝ่าย (11) ควรสำรวจ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นรายบุคคล (6)

จากกิจกรรมในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 ข้อ กลุ่มประชากรทั้งสอง เห็นว่า ควรปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งในการปฏิบัติจริงสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดควร ได้ดำเนินการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการวางแผนพัฒนา บุคลากรต่อไป

1.2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร

ความคิดเห็นโดยส่วนรวมของประชากรทั้งสองกลุ่ม เห็นว่าการปฏิบัติจริงใน ระดับน้อย และควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากิจกรรมที่กลุ่มประชากร ทั้งสองกลุ่ม เห็นว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากได้แก่

1. สปจ.กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้ฝ่ายหนึ่ง

ฝ่ายใดอย่างชัดเจน

2. สปจ.จัดทำรายละเอียดโครงการพัฒนาบุคลากร

3. สปจ.ประมวลโครงการพัฒนาบุคลากร เข้ากับแผนพัฒนาการประถมศึกษา

จังหวัด

4. สปจ.กำหนดตัวบุคคลผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

5. สปจ.จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาและควบคุมกำกับกับการดำเนินงาน

การที่ประชากรทั้งสองกลุ่ม เห็นว่ามีการปฏิบัติจริงในกิจกรรมดังกล่าวในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรให้ฝ่ายต่าง ๆ ของสปจ.ไว้ดังนี้ ฝ่ายแผนพัฒนา ทำหน้าที่ประสานงานการพัฒนาบุคลากร ติดตามและรายงานผลการพัฒนาบุคลากร (สปช., 2524 : 25 - 26) ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่ ประชุมนิเทศผู้บรรจุใหม่ อบรมเตรียมครูใหญ่ อบรมประธานกลุ่มโรงเรียน และการให้ลาศึกษาต่อ (สปช., 2523 : 6) ซึ่งแต่ละ สปจ.ได้นำไปปรับปรุงให้เหมาะสมในการแบ่งงานของแต่ละจังหวัด ส่วนการจัดทำรายละเอียดโครงการพัฒนาบุคลากร การกำหนดตัวผู้รับผิดชอบโครงการ การประมวลแผน เข้ากับแผนพัฒนาการประถมศึกษาจังหวัด และการจัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาและควบคุมกำกับกับการดำเนินงาน นั้น เนื่องจาก สปอ. ได้ใช้กระบวนการวางแผนในการบริหารการประถมศึกษา ซึ่งในกระบวนการวางแผนได้กำหนดให้จัดทำรายละเอียดโครงการ ซึ่งตามรูปแบบโครงการได้กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบโครงการไว้ชัดเจน และได้กำหนดให้ประมวลโครงการเข้า เป็นแผนพัฒนาการประถมศึกษาประจำปี และแผนพัฒนาการประถมศึกษาระยะ 5 ปี และได้กำหนดให้จัดทำแผนปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานและควบคุมกำกับกับการดำเนินงาน กลุ่มประชากรทั้งสองกลุ่มจึง เห็นว่ามีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ส่วนกิจกรรมที่กลุ่มประชากรทั้งสองกลุ่ม เห็นว่ามีการปฏิบัติจริงในระดับน้อย ได้แก่

1. สปจ. นำผลการศึกษาความจำเป็นการพัฒนาบุคลากรมาจัดลำดับความสำคัญ
2. สปจ. กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน
3. สปจ. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ เสือกกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร

ตามลำดับความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้

จากกิจกรรมดังกล่าวถึงแม้จะเป็นกิจกรรมที่ สปจ. ควรปฏิบัติในระดับมาก เพราะอยู่ในขั้นตอนของกระบวนการบริหารการประถมศึกษาจังหวัด แต่ในทางปฏิบัติจริงผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย จากกิจกรรมในการวางแผนพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 ข้อ กลุ่มประชากรทั้งสองกลุ่ม เห็นว่าควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด ซึ่งในการปฏิบัติจริงสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรได้ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นระบบโดยปฏิบัติให้มากที่สุด เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรต่อไป

1.3 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ความเห็นโดยส่วนรวมของประชากรทั้งสองกลุ่มเห็นว่า มีการปฏิบัติจริงในระดับมาก และควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่า กิจกรรมที่กลุ่มประชากรเห็นว่ามีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่

1. สปจ.ประสานงานกับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากร
2. สปจ.ดำเนินการประชุมชี้แจงโครงการและแจ้งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ
3. สปจ.ประสานเรื่องงบประมาณกับฝ่ายการเงินและผู้เกี่ยวข้อง
4. สปจ.จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาบุคลากร
5. สปจ.จัดให้มีการประชุมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ เข้ามาดำรงตำแหน่งใหม่ ให้เข้าใจถึงกฎ ระเบียบ หน้าที่ สวัสดิการ และสภาพของหน่วยงาน
6. สปจ.จัดอบรมแก่บุคลากรในจังหวัด
7. สปจ.จัดประชุมเชิงวิชาการแก่บุคลากรในสังกัด
8. สปจ.จัดสัมมนาทางวิชาการแก่บุคลากรในสังกัด
9. สปจ.สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อตามความต้องการของหน่วยงาน

10. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาต่อตามความต้องการของแต่ละบุคคล จากกิจกรรมดังกล่าวข้างต้น ตามความเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ ว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก เป็นกิจกรรมที่สำนักงานการประถมศึกษาส่วนใหญ่ได้ดำเนินการอยู่แล้ว โดยเฉพาะกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรกันมากได้แก่ การอบรม การประชุม เชิงวิชาการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อ ส่วนกิจกรรมที่ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยได้แก่

1. การจัดบริการ เอกสารและหนังสือทางวิชาการ ให้แก่บุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า และประกอบการปฏิบัติงาน
 2. การโยกย้ายสับ เปลี่ยนหน้าที่การงาน บุคลากรประเภทเดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
 3. จัดสัปดาห์ทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ให้แก่บุคลากร
- จากความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ที่เห็นว่า สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดควรปฏิบัติในเรื่องนี้ในระดับมากที่สุด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จึงควรได้ดำเนินการ

ความสภาพปัญหา และความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของคณ เพื่อให้นักการของคณได้มีประสิทธิภาพ
ในการทำงานสูงสุด

1.4 การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

ความเห็นโดยส่วนรวมทั้งสองกลุ่ม มีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ และ
เห็นว่าควรปฏิบัติจริงในระดับมาก เกือบทุกข้อยกเว้น ข้อ 43 สปจ.จัดทำทะเบียนผู้ได้รับการพัฒนาไว้
เป็นหลักฐาน เห็นว่าควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด

จากความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ แสดงให้เห็นว่าในการประเมินผล
การพัฒนาบุคลากรปฏิบัติในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการติดตามการดำเนินงานโครงการประเมินผล
งานและโครงการตามแผนพัฒนาการประถมศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (สปช. .
2527 : 15) ซึ่งพบว่าการบริหารและการวางแผนพัฒนาการประถมศึกษาจังหวัดขาดการนิเทศ
ควบคุมกำกับ และการประเมินผล และจากการปฏิบัติในการประเมินผล พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีการ
ประเมินผลกระตบจากการพัฒนาบุคลากร และจากความคิดเห็นของผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ที่เห็นว่า
ในเรื่องการประเมินผลและติดตามผล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรดำเนินการในระดับมาก
และมากที่สุด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จึงควรดำเนินการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา
บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ครบวงจร และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จากผล
การวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ตามความคิด
เห็นของผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ มีความเห็นโดยส่วนรวมว่ามีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรใน
ระดับน้อย เกือบทุกข้อ ยกเว้นข้อ 55 การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัด มีความเห็นว่ามีปัญหาในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบ
สอบถาม ซึ่งตอบคำถามปลายเปิด ระบุว่า ปัญหา สปจ.ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและ
ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับหนึ่ง (มีผู้ตอบ 21 ราย) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ
วนิดา เสียมลภาจนันท์ (2525 : 141) ที่พบว่าปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประ
ถมศึกษาจังหวัดอยู่ที่การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้องและการขาดงบประมาณ เมื่อพิจารณา
รายละเอียดของปัญหาอุปสรรค มีปัญหาที่น่าสนใจที่ผู้ตอบแบบสอบถาม เสนอไว้ได้แก่

1) สปจ.ไม่มีสถานที่ในการอบรม ประชุมสัมมนา ประชุม เชิงปฏิบัติการ เป็นของ
ตนเอง (15)

2) สปจ.ขาดการจัดระบบข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรที่ดีและขาดวัสดุอุปกรณ์สิ่ง
อำนวยความสะดวกในการพัฒนาบุคลากร

- 3) ความรู้ความเข้าใจของ สปจ. เกี่ยวกับการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
- 4) ขาดวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาบุคลากร (12)
- 5) ผู้ได้รับการพัฒนาไม่ได้นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน
- 6) ขาดการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

จากปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร นั้นมีกิจกรรมและวิธีการที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสามารถเลือกมาใช้ให้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของจังหวัดได้ โดยพิจารณาเลือกกิจกรรม หรือวิธีการพัฒนาที่ประหยัดและคุ้มค่า ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้

3. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

จากผลการวิจัยพบว่า ความเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีความเห็นว่ากิจกรรม ที่เสนอตามขั้นตอนกระบวนการพัฒนาบุคลากร ควรปฏิบัติในระดับมากที่สุด เกือบทุกข้อ บางข้อ เท่านั้น ที่เห็นว่าควรปฏิบัติในระดับมาก และจากปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรประกอบด้วย ขั้นตอนสำคัญ ๆ 5 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Needs Assessment of Personnel Development) เป็นการศึกษาปัญหาและความต้องการที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากร ขององค์การและบุคคลในองค์การ

1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด (Organization Needs) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อาจจะดำเนินการกิจกรรม ดังต่อไปนี้

1.1 ศึกษานโยบายการพัฒนาบุคลากรของ สปช. และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องก่อนการพัฒนาบุคลากร

1.2 ศึกษาจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ ในการพัฒนาบุคลากรของ สปช. สปจ. สปอ. กลุ่มโรงเรียนก่อนการพัฒนาบุคลากร

1.3 ศึกษาผลการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรในปีที่ผ่านมา

1.4 วิเคราะห์สภาพการทำงานของบุคลากรที่ดำเนินงานอยู่ใน ปัจจุบันว่ามีคุณภาพ และปริมาณอย่างไร

1.5 วิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหา

1.6 กำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2) การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของ แต่ละบุคคล (Individual Needs) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอาจจะดำเนินการดังนี้

2.1 ค่าเนิการรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากร โดยวิธีสำรวจ สอบถาม สัมภาษณ์ ฯลฯ ว่าต้องการพัฒนาในเรื่องใด โดยวิธีใด

2.2 วิเคราะห์งานในความรับผิดชอบ ของบุคลากร เปรียบเทียบกับมาตรฐานของงานเพื่อทราบว่าควรจะพัฒนาในเรื่องใด

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร (personnel Development Planning)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อาจจะทำเนิการดังต่อไปนี้

1. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดให้ชัดเจน
2. นำผลการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมาจัดลำดับ

ความสำคัญ

3. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน
4. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และ เลือกกิจกรรมในการพัฒนา

บุคลากรตามความจำเป็นที่วิเคราะห์ได้

5. จัดทำรายละเอียดโครงการพัฒนาบุคลากร
6. ประมวลโครงการ เข้าแผนพัฒนาการประถมศึกษาจังหวัด
7. กำหนดตัวผู้รับผิดชอบโครงการให้ชัดเจน
8. จัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการพัฒนา

และควบคุมกำกับการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การเตรียมการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development Preparation)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อาจจะทำเนิการดังนี้

1. ประสานกับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ดำเนิการประชุมชี้แจงโครงการและแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ
3. ประสานงาน เรื่องงบประมาณกับฝ่ายการเงิน และผู้เกี่ยวข้อง
4. จัดเตรียมสถานที่วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาบุคลากร
5. ประเมินความความพร้อมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 4 การดำเนินการพัฒนาบุคลากร (Personnel Development Operations)

เป็นขั้นดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ตามวิธีการที่เหมาะสมกับปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาซึ่งอาจจะได้แก่กิจกรรมต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ

2. การฝึกอบรม
3. การประชุมปฏิบัติการ
4. การสัมมนาทางวิชาการ
5. การบริการเอกสารและหนังสือทางวิชาการ
6. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ
7. การให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
8. การให้ศึกษาค้นคว้าความต้องการของหน่วยงานและความต้องการ

ของบุคคล

9. การศึกษาดูงาน
10. การศึกษานอกสถานที่เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร (Personnel

Development Evaluation and follow - up study) สำนักงานการประมงศึกษาจังหวัด
อาจดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ประเมินผลก่อนดำเนินการพัฒนาบุคลากร เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ ความคุ้มค่าในการพัฒนาบุคลากร
2. ประเมินผลระหว่างดำเนินการ เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติ วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค
3. นำผลการประเมินมาปรับปรุงวิธีดำเนินการ ค่าเงินการแก้ไขปัญหาอุปสรรค สนับสนุนช่วยเหลือการดำเนินการพัฒนาบุคลากร
4. ประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินการ เพื่อตรวจสอบว่าวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่วางไว้ สามารถปฏิบัติได้เพียงใด บรรลุผลหรือไม่ มีปัญหาอุปสรรคอย่างไร
5. ประเมินผลกระทบจากการพัฒนาบุคลากรว่ามีผลกระทบด้านใด
6. จัดทำระเบียบผู้ได้รับการพัฒนาไว้เป็นหลักฐาน
7. จัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อแจ้งให้บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ
8. ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ ๆ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย เครื่องมือ และวิธีติดตามผลไว้อย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ได้ทราบความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเท่านั้น เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ต่อไปควรมีการวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. ตัวแบบ เสนอสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
2. กิจกรรมที่เหมาะสมกับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
3. การนำเสนอเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด