

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพของการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา 5 ขั้นตอน ของปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2526 : 395 - 396)

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ในปีการศึกษา 2549 จำนวน 285 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 166 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (มลิวัลย์ สมศักดิ์ 2548 : 109 ; อ้างอิงมาจาก Krejcie & Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยแบ่งประชากรตามขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ต่อมาสุ่มตัวอย่างจากทุกชั้นภูมิโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิชนิดเป็นสัดส่วน (Proportion stratified random sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิโดยคำนวณสัดส่วนระหว่างขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับขนาดของจำนวนประชากรของแต่ละชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น

3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิชาเอก การอบรม หน่วยงานที่จัดอบรม จำนวนโครงการ การดำเนินงานโครงการและวิธีการดำเนินงานโครงการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ขั้นตอน จำนวน 60 ข้อ เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert) ทาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบัก โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .93

ตอนที่ 3 เป็นการจัดกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion) ระดมความคิดเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร 5 ขั้นตอน ลักษณะเป็นการอภิปรายกลุ่มหาข้อสรุปตามความคิดเห็นของผู้อภิปรายส่วนใหญ่

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

3.1 ขอนหนังสืออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

3.2 ขอนหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3.3 ส่งแบบสอบถามผ่านระบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง แล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัยผ่านระบบกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยผู้วิจัยสอดซองเปล่าพร้อมเจ้าหน้าที่ผู้วิจัยเอง โดยใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 15 วัน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.39

4. การจัดกลุ่มสนทนาผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 กำหนดหัวข้อประเด็นและแนวคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4.2 กำหนดกลุ่มสนทนา โดยแบ่งการสนทนาดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างกัน

4.3 การดำเนินการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนา โดยการถามคำถาม และนำการสนทนาให้เป็นไปตามหัวข้อที่เตรียมไว้

4.4 การรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มสนทนาให้ผู้จัดบันทึกการสนทนากลุ่มละ 2 คนและใช้เทปบันทึกเสียง

4.5 ระยะเวลาในการจัดกลุ่มสนทนา ใช้เวลากลุ่มละประมาณ 2 ชั่วโมง

4.6 ผู้วิจัยรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มสนทนาทั้ง 3 กลุ่ม นำมาสังเคราะห์แล้ว

สรุปผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำเครื่องมือประมวลหาค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows ทำการวิเคราะห์ข้อมูล แต่ละชุดตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย ตามตารางที่ 2

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนากุศลกรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับค่าการแปลความของลิเคอร์ท (Likert Scale) เป็นภาพรวมและรายด้าน ตามตารางที่ 3-14

ตอนที่ 3 ข้อมูลแนวทางการพัฒนากุศลกร สังเคราะห์เนื้อหาตามประเด็นที่ได้จากการจัดกลุ่มสนทนา นำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากุศลกรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 สรุปได้ดังนี้

1. สภาพการพัฒนากุศลกรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่า สภาพการพัฒนากุศลกรดำเนินการอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสำรวจความต้องการการพัฒนากุศลกรมีการดำเนินการมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนากุศลกร และด้านการประเมินผลการพัฒนากุศลกรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1.1 สภาพการพัฒนากุศลกรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสำรวจความต้องการการพัฒนากุศลกร โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีการประชาสัมพันธ์การพัฒนาให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและเปิดโอกาสให้บุคลากรครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง

อย่างเต็มที่ส่วนการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยใช้วิธีการหลากหลาย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร โดยยึดนโยบาย แผนงานและเป้าหมายของโรงเรียนเป็นหลักและกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้ในนโยบายของโรงเรียนชัดเจน ส่วนการวิเคราะห์ผลการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.4 สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีการให้ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทุกกิจกรรม บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกกิจกรรม และการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการ ส่วนในเรื่องที่บุคลากรขยายผลการพัฒนาแก่ครูในโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม และการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

1.5 สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป และบุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา มีเพียงการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การตรวจสอบปัญหาและข้อบกพร่องที่ไม่เป็นไปตามแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระยะ และการจัดทำเอกสารสรุปผลการประเมินการพัฒนาบุคลากร เพื่อเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัญหาของการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

2.1 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อเช่นกัน

2.2 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อเช่นกัน

2.3 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดรูปแบบ

การพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกข้อ ยกเว้นจัดให้มีแหล่งศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ที่หลากหลายและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

2.4 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการดำเนินการพัฒนา

บุคลากรอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย มีเพียงอาคารสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกในการพัฒนาบุคลากร บุคลากรครูขยายผลการพัฒนาแก่ครูในโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสม ช่วงเวลาในการพัฒนาบุคลากรครูมีความเหมาะสมและสนับสนุนให้บุคลากรครูเป็นวิทยากร อยู่ในระดับปานกลาง

2.5 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการ

พัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย มีเพียงประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และ ตรวจสอบปัญหาและข้อบกพร่องที่ไม่เป็นไปตามแผนการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรครูทุกระยะ อยู่ในระดับปานกลาง

3. แนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้ดำเนินการตามแนวทางดังนี้

3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการสำรวจความ

ต้องการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางในการดำเนินสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างจริงจัง มีรูปแบบแบบแผนที่แน่นอน และสำรวจไว้ตั้งแต่ต้นปี รวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลา ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร และจัดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษารองรับการสำรวจโดยตรง มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และทั่วถึง ในส่วนของบุคลากรนั้น ผู้บริหารคอยส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการเข้ารับการพัฒนา ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา ให้ยอมรับความจริง บุคลากรได้แสดงความต้องการที่แท้จริงออกมาโดยไม่มีการปิดบังอำพรางเมื่อมีการสำรวจ และบุคลากรควรอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ โดยไม่เห็นว่าการแสดงความต้องการเป็นเรื่องที่ต้องเสียเวลา เสียเงิน เพราะต้องไปเข้ารับการพัฒนา ควรให้บุคลากรมีจิตสำนึกว่าการเข้ารับพัฒนานั้นเป็นเรื่องจำเป็นของบุคลากรทุกระดับ เมื่อได้ผลการสำรวจก็นำมาพิจารณาความต้องการในรูปคณะกรรมการ ทำให้การพัฒนาเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่อย่างแท้จริง แต่ในส่วนของหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ปรากฏว่า มีการจัดทำแผนงาน/โครงการตามนโยบาย แต่ไม่ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร การดำเนินการจึงไม่สนองความต้องการและเกิดประโยชน์ในการพัฒนาเท่าที่ควร

3.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนด วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์หลายๆ ด้าน เน้นด้านทักษะ เทคนิคใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของบุคลากรและหน่วยงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด วัตถุประสงค์ กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการ พัฒนา การพัฒนาแก้ปัญหาของบุคลากรและหน่วยงาน มีการนำผลการสำรวจความต้องการ การพัฒนาของบุคลากรมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการพัฒนา นำข้อมูลของสถานศึกษามาใช้ ประกอบการกำหนดวัตถุประสงค์จัดทำแผนงาน/โครงการเป็นระบบ มีข้อมูลที่ได้มาตรฐาน สามารถนำมาใช้งานได้ง่าย สะดวก ไม่มีปัญหา วัตถุประสงค์ที่กำหนดยืดหยุ่นตามเวลาและ สถานการณ์

3.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการกำหนดรูปแบบ การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยให้ครู มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการพัฒนา ที่สอดคล้องกับความต้องการและวัตถุประสงค์ มีหลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน ฯลฯ นอกจากนี้มีการจัดทำแผนการกำกับติดตามชัดเจน

3.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการดำเนินการพัฒนา บุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยมีการวางแผนบุคลากรมี ส่วนร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ผู้บริหารนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้ครูนำผลการพัฒนามาขยายผลแก่ครูใน โรงเรียนในรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรงบประมาณการพัฒนา บุคลากรให้เพียงพอ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสนใจเข้ารับการพัฒนา ให้มากขึ้น และตั้งใจเข้ารับการพัฒนาอย่างจริงจัง ให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้มากขึ้น ด้านวิทยากร ควรมีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ได้ดี ให้ความรู้ และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง คัดต่อวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินการ ด้านเวลาควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จัดเวลาให้พอเพียงใน การพัฒนา อาจใช้เวลาหลายวันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ควรจัดนอกเวลาราชการเพื่อจะได้ไม่ เสียเวลาเรียนของนักเรียน

3.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการประเมินผลการ พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยตั้งเกณฑ์ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้ ให้ครูพัฒนาตนเองไปสู่เกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งถือว่าเป็นการติดตามผล

ทางอ้อมที่ใช้ได้ดีประการหนึ่ง มีการประเมินผลเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลและติดตามผล โดยกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างละเอียด แจ่มแจ้งเกณฑ์ วิธีการการพัฒนาให้บุคลากรทราบ ดำเนินการประเมินผลในรูปคณะกรรมการ มีการกำหนดระยะเวลา เครื่องมือ ขั้นตอนอย่างเหมาะสม ครอบคลุมทุกด้าน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป รวมทั้งให้ครูประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองเป็นระยะตลอดปี โดยไม่ต้องคอยให้ผู้บริหารสั่งการ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก โดยดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาบุคลากร การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร พิทักษ์กำพล (2540 : 6 - 7) กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ผู้บริหารระดับสูงย่อมรู้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น แต่แปลกที่ผู้บริหารจำนวนมากมองข้ามไม่ให้ความสำคัญ ซึ่งในปัจจุบันนี้องค์กรหรือหน่วยงานทุกแห่งอยู่ในโลกของการแข่งขัน องค์กรหรือหน่วยงานย่อมต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนมีคุณภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป โดยเฉพาะในวงการศึกษามีการแข่งขันด้านคุณภาพกันมากขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจพัฒนาบุคลากรในสังกัด ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะทัศนคติ สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ไม่ปล่อยให้เป็นที่ของหน่วยงานต้นสังกัดแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยต้องมีโครงการพัฒนาบุคลากรเป็นของโรงเรียนที่ชัดเจน เพราะ โดยหลักการพัฒนาบุคลากรนอกจากนี้ พงศธร พิทักษ์กำพล (2540 : 5) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรต้องมีแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน และผู้บริหารต้องถือเป็นภารกิจที่สำคัญของหน่วยงาน ซึ่งตรงกับ เสถียร เหลืองอร่าม (2533 : 72) ที่กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า ฝ่ายบริหารงานบุคคลจะต้องจัด โครงการฝึกอบรมงานในหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นโครงการไป

1. สภาพการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการสำรวจ

ความต้องการการพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร ด้านการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจตุภูมิ แจ่มหม้อ (2536) ที่ศึกษาเรื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 โดยศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาและปัญหาในการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า กระบวนการพัฒนาในขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลตามงาน/โครงการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามนิจ จันทร (2535) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีการพัฒนาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ และได้ทำการพัฒนาบุคลากรด้วยกิจกรรม 7 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การนิเทศงานและการจัดแหล่งบริการความรู้ ยูพิน วรพุทธานนท์ (2535) ศึกษาวิจัยการดำเนินการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาการพัฒนาและปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในการกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนาครู อาจารย์นั้น โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ยึดนโยบายของต้นสังกัดโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทศนคติ และวิธีการปฏิบัติงาน โดยวิธีการประชุม ครู อาจารย์ ช่วยกันกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของโรงเรียน ในการพัฒนาครู อาจารย์โดยมีผู้บริหาร โรงเรียนเป็น ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสกล รุ่งโรจน์ (2530 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร มีการแจ้งและรับทราบนโยบายอย่างกว้างๆ ในที่ประชุม มีการดำเนินการและการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การสับเปลี่ยนหน้าที่และการพัฒนาด้านจิตใจ โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก แต่กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารและ

ครูอาจารย์ต้องการให้จัดมากที่สุดใน การประเมินผลการจัดกิจกรรม และสอดคล้องกับสมพร เสวีวัลลภ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตาม ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการกำหนด แผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีการ จัดประชุม อบรมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การประชุมพิเศษ การศึกษาเพิ่มเติมและการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผล ตามแผนงาน/โครงการตามที่กำหนด ในด้านการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น ขาดการติดตามประเมินผล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาแล้วไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของงามจิต อ่อนมิ่ง (2536) ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการ พัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันผู้บริหารและครูอาจารย์ ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 กิจกรรม ได้แก่ การประชุม การฝึกอบรม การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การสับเปลี่ยน หน้าที่ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การประชุมพิเศษ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนาทาง วิชาการ เช่นเดียวกับ ผลการวิจัยของสรวง นิลดี (2538) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่โรงเรียนจัดได้เหมาะสมแล้ว คือ การสำรวจข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา การกำหนดความต้องการ การจัดทำแผนงาน พัฒนา การกำหนดโครงการ การจัดกิจกรรมการพัฒนาและการประเมินผลการพัฒนา ในประเด็น สภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานศึกษาควรให้ ความสำคัญกับการสำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากร การสำรวจต้องมีระบบแบบแผน มีการกำหนดเป็นนโยบายไว้ในแผนพัฒนาสถานศึกษา ต้องใช้วิธีการสำรวจที่หลากหลาย โดยเปิด โอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมเกี่ยวกับหลักสูตรหรือกิจกรรมที่ตนเอง สนใจ มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึงและพิจารณาผลการสำรวจความต้องการใน รูปคณะกรรมการตรงกับที่ นิพนธ์ ไทยพานิช (2535 : 183-184) กล่าวไว้ว่าการสำรวจความต้องการ ของบุคลากรใช้หลายวิธีด้วยกัน กล่าวคือ จัดทำเป็นแบบสอบถาม จัดประชุมสัมมนาให้บุคลากร

แสดงความคิดเห็น พุคคย สนทนา ตั้งคณะกรรมการพิจารณา เป็นต้น ในส่วนของการกำหนด วัตถุประสงค์ของการพัฒนาต้องสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยบุคลากรมีส่วนร่วม กำหนดวัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาต้องมุ่งแก้ปัญหาบุคลากรและหน่วยงาน สำหรับในเรื่องรูปแบบการพัฒนา ต้องสอดคล้องกับความต้องการและวัตถุประสงค์และมีความ หลากหลาย ดังปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ (2526 : 395) กล่าวไว้ว่า รูปแบบการพัฒนามูลากรมีหลาย รูปแบบ จะใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับความต้องการ วัตถุประสงค์ ความพร้อมของบุคลากรและ หน่วยงาน ส่วนในเรื่องการดำเนินการพัฒนามูลากรต้องมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมและสนอง วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เช่นเดียวกับกับแคสเตเตอร์ (Castetter 1992 : 240) กล่าวไว้ว่ากิจกรรม การพัฒนามูลากรเป็นวิธีที่ทำให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ ต้องควบคุม กำกับ และประเมินผล ให้อยู่ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนา มูลากรต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดและวิธีการและเกณฑ์การประเมิน ต้องแจ้งเกณฑ์ให้ผู้เข้ารับ การประเมินทราบก่อนการประเมิน การประเมินผลต้องเน้นกระบวนการ มีการจัดทำเอกสารสรุปผล การประเมินแจ้งให้บุคลากรทราบ และที่สำคัญคือต้องมีการนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลใน การปรับปรุงพัฒนางาน และเครือวัลย์ ลิมอภิชาติ (2531 : 145) กล่าวว่า ผลการฝึกอบรมต้องตรง ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย คือ เมื่อกลับไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต้องมีการเปลี่ยนแปลง ไป ในทางที่ต้องการและสรุปได้ว่าองค์กรได้รับผลตอบแทนอย่างไรในการลงทุน

2. ด้านปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสำรวจ ความต้องการการพัฒนามูลากร ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนามูลากร ด้านการกำหนด รูปแบบการพัฒนามูลากร ด้านการดำเนินการพัฒนามูลากรและด้านการประเมินผลการพัฒนา มูลากร อยู่ในระดับน้อยทุกด้านเช่นกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชวน เฉลิม โนม (2536 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาวิธีการพัฒนามูลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเคเคเคเคเค ปีพ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับวิธีการพัฒนามูลากรมีหลาย ประการ ปัญหาส่วนมากคือ บุคลากรที่ไปศึกษาดูงานไม่นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมา ปรับปรุงการปฏิบัติงาน บุคลากรที่ไปศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการของสำนักงาน ขาดการ ติดตามประเมินผลหลังการอบรมว่าได้ผลคุ้มค่าเพียงใด ขาดผู้ริเริ่มและขาดอุปกรณ์ที่มีความรู้ ความสามารถในการประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างแท้จริง การสัมมนา มีงบประมาณไม่เพียงพอ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการไม่ได้รับความสนใจจากบุคลากรและเวลาไม่เอื้ออำนวย เพราะบุคลากร มีงานที่ต้องปฏิบัติมาก และผลการวิจัยของ รวงทิพย์ สุรวิชัย (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องสภาพ ปัจจุบันปัญหาของการพัฒนามูลากร ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่าปัญหาอุปสรรค

สำคัญของการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ ขาดการติดตามผลและในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้

1. บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ
2. ขาดงบประมาณสนับสนุน
3. นโยบายไม่ชัดเจน
4. ขาดวิทยากรเฉพาะด้าน
5. วิธีการจัดไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร
6. ไม่สามารถนำประสบการณ์มาพัฒนาสถาบัน
7. ขาดเจ้าหน้าที่ดำเนินการที่เข้าใจเทคนิควิธีการจัด
8. ไม่สามารถนำประสบการณ์มาพัฒนาวิชาชีพ
9. ขาดการสนับสนุนในการนำความรู้ทักษะไปใช้
10. ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร
11. ขาดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

นอกจากนี้ มาลี วิชญกุล (2525) ศึกษาเรื่อง การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรนั้น ขาดแคลนงบประมาณ ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคนและความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์ เช่นเดียวกับ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2536) ศึกษาเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่าปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร คือ ไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนา และบุคลากรที่ผ่านกิจกรรมการพัฒนาไปแล้วไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน ซึ่งงามนิจ จันทร (2535) ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทางการศึกษาไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและไม่เห็นความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตน ซึ่งยุพิน วรพุทธานนท์ (2532) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าปัญหาที่พบคือ ไม่สามารถดำเนินการได้ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ และไม่สามารถใช้วิธีการประเมินผลตามที่กำหนดได้ ไม่มีกำหนดบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนาครูอาจารย์ ขาดผู้ติดตามประเมินผลการทำงาน ไม่สามารถศึกษาความต้องการ และมะลิ คงสกุล (2533) ศึกษาเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่าสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นสัดส่วน ตลอดจนขาดแคลนเอกสารและตำราทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของหน่วยงาน รวมทั้งงานวิจัยของ งามจิต อ่อนมิ่ง (2536) ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความเห็นตรงกัน คือ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และสรวง นิลดี (2538) ศึกษาเรื่องการศึกษาการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่โรงเรียนควรปรับปรุงแก้ไข คือ การชี้แจงความสำคัญในการให้ข้อมูล การสนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ด้านการวางแผน และการประเมินผลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

3. แนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3.1 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางในการดำเนินสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างจริงจัง มีรูปแบบแบบแผนที่แน่นอน และสำรวจไว้ตั้งแต่ต้นปี รวบรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลา ให้ตรงกับความต้องการของบุคลากร และจัดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษารองรับการสำรวจโดยตรง มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบล่วงหน้าและทั่วถึง ในส่วนของบุคลากรนั้น ผู้บริหารคอยส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความต้องการเข้ารับการพัฒนา ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการพัฒนา ให้ยอมรับความจริง บุคลากรได้แสดงความต้องการที่แท้จริงออกมาโดยไม่มีการปิดบังอำพรางเมื่อมีการสำรวจ และบุคลากรควรอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ โดยไม่เห็นว่าการแสดงความต้องการเป็นเรื่องที่ต้องเสียเวลา เสียเงิน เพราะต้องไปเข้ารับการพัฒนา ควรให้บุคลากรมีจิตสำนึกว่าการเข้ารับพัฒนานั้นเป็นเรื่องจำเป็นของบุคลากรทุกระดับ เมื่อได้ผลการสำรวจก็นำมาพิจารณาความต้องการในรูปคณะกรรมการ ทำให้ให้การพัฒนาเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่อย่างแท้จริง แต่ในส่วนของหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่

ปรากฏว่า มีการจัดทำแผนงาน/โครงการตามนโยบาย แต่ไม่ได้สำรวจความต้องการของบุคลากร การดำเนินการจึงไม่สนองความต้องการและเกิดประโยชน์ในการพัฒนาเท่าที่ควร

3.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดวัตถุประสงค์หลายๆ ด้าน เน้นด้านทักษะ เทคนิค ใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของบุคลากรและหน่วยงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาสอดคล้องกับ ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา การพัฒนาแก้ปัญหาของบุคลากรและหน่วยงาน มีการนำผลการสำรวจความต้องการการพัฒนาของบุคลากรมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการ พัฒนา นำข้อมูลของสถานศึกษามาใช้ประกอบการกำหนดวัตถุประสงค์จัดทำแผนงาน/โครงการ เป็นระบบ มีข้อมูลที่ได้มาตรฐาน สามารถนำมาใช้งานได้ง่าย สะดวก ไม่มีปัญหา วัตถุประสงค์ที่ กำหนดยืดหยุ่นตามเวลาและสถานการณ์

3.3 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่มี แนวทางการกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการ พัฒนา รูปแบบการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการและวัตถุประสงค์ มีหลากหลายรูปแบบ และมี การจัดทำแผนการกำกับติดตามชัดเจน

3.4 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนว ทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยมีการวางแผนบุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ผู้บริหารนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างเป็น ระบบ เปิดโอกาสให้ครูนำผลการพัฒนาขยายผลแก่ครูในโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ อย่าง หลากหลาย หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรงบประมาณการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ มีการสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นให้บุคลากรเกิดการสนใจเข้ารับการพัฒนาให้มากขึ้น และตั้งใจเข้ารับการ พัฒนาอย่างจริงจัง ให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการให้มากขึ้น ด้านวิทยากรควรมีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน มีเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ได้ดี ให้ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ติดต่อวิทยากรจากภายนอกล่วงหน้านานๆ ให้ชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมดำเนินการ ด้านเวลาควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จัดเวลาให้พอเพียงในการพัฒนา อาจใช้เวลา หลายวันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ควรจัดนอกเวลาราชการเพื่อจะได้ไม่เสียเวลาเรียนของนักเรียน

3.5 แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารส่วนใหญ่มีแนวทางการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โดยตั้งเกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้ให้ครูพัฒนาตนเองไปสู่เกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งถือว่าการติดตามผลทางอ้อมที่ใช้ได้ดีประการหนึ่ง มีการประเมินผลเป็นระบบและต่อเนื่อง ให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลและติดตามผลโดยกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างละเอียด แจกแจงเกณฑ์ วิธีการการพัฒนาให้บุคลากรทราบ ดำเนินการประเมินผลในรูปคณะกรรมการ มีการกำหนดระยะเวลา เครื่องมือ ขั้นตอนอย่างเหมาะสม ครอบคลุมทุกด้าน และนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงพัฒนาในครั้งต่อไป รวมทั้งให้ครูประเมินผลความก้าวหน้าของตนเองเป็นระยะตลอดปี โดยไม่ต้องคอยให้ผู้บริหารสั่งการ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. การสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร

1.1 หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยการ
ใช้แบบสำรวจ และจัดทำเป็นข้อมูลมาตรฐาน เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรใน
สังกัด ให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงานและบุคลากร

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน สำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากรแล้ว ควรนำผลการ
สำรวจนั้นไปใช้ โดยการจัดทำแผนงาน/โครงการที่ชัดเจน รองรับผลการสำรวจที่ได้ทำไว้

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนและผู้สอน ควรร่วมมือกันจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรของ
โรงเรียน โดยเฉพาะ ตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากร โดยไม่ต้องรออนุญาตต้นสังกัด

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรไว้ตั้งแต่ต้นปี

2. การกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

2.1 หน่วยงานต้นสังกัด ควรกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุม
หลายด้าน และควรเน้นทักษะ เทคนิคใหม่ๆ ให้ครูได้นำไปปฏิบัติได้จริงในการปฏิบัติงาน และควร
สอดคล้องกับความต้องการของครูและหน่วยงานเป็นหลัก

2.2 หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียน ควรปลูกจิตสำนึกของครูให้คำนึงถึง
ความสำคัญและความจำเป็นของการเข้ารับการพัฒนาอย่างจริงจัง ให้เห็นถึงประโยชน์ของการเข้า
รับการพัฒนา ทั้งประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ของหน่วยงาน

2.3 หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ผู้สอนมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรทุกขั้นตอน โดยมีการแต่งตั้งในรูปคณะกรรมการและเป็นสายสัมพันธ์อักษร จะได้ถือปฏิบัติอย่างจริงจัง

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้คณะครูมีส่วนร่วม หรือรับทราบการจัดทำแผนงาน/โครงการของโรงเรียนทุกโครงการ เช่น โรงเรียนได้จัดทำโครงการอะไรบ้าง ใครเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อทุกคนจะได้รับทราบและติดตามความก้าวหน้าของโครงการได้ถูกต้อง

3. การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากร

3.1 หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียน ควรกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรไว้หลายรูปแบบรวมกัน ไม่ใช่แค่การอบรมเท่านั้น บุคลากรจะได้ไม่เบื่อหน่ายการเข้ารับการพัฒน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้วยตนเองของบุคลากร โดยการหาเอกสาร ตำรา คู่มือครู ที่ใหม่ๆ ทันสมัย มีคุณภาพ เกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ เทคนิคใหม่ๆ ให้กับครู เข้าห้องสมุด โรงเรียนไว้ให้มาก พอเพียงแก่ความต้องการของบุคลากรเพื่อจะได้ใช้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

4. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมีแผนงาน/โครงการ พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนโดยเฉพาะ และนำไปปฏิบัติได้จริงๆ ตามเวลาที่กำหนด

4.2 หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและควรเน้นความรู้ ทักษะ เทคนิคใหม่ๆ เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้ไม่เน้นภาคบันเทิงมากเกินไป

4.3 หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นสัดส่วนให้มากพอที่โรงเรียนจะดำเนินการเองได้

4.4 หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนควรเน้นการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง

4.5 หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงเวลาที่จัดด้วย ควรใช้เวลาในวันหยุดหรือระหว่างปิดภาคเรียน และช่วงระยะเวลาดำเนินการพัฒนา ควรให้สอดคล้องเหมาะสมกับเรื่องดำเนินการพัฒนา ไม่มากไม่น้อยเกินไป

4.6 หน่วยงานต้นสังกัดและผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เช่น เชิญผู้มีความรู้ ความสามารถในอาชีพในชุมชนหรือปราชญ์ชาวบ้าน มาเป็นวิทยากรให้คณะครู จะได้ประหยัดงบประมาณอีกทางหนึ่ง

5. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

5.1 ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการวางแผนการประเมินผลที่ชัดเจน โดยทำไว้เป็นลาย

ลักษณ์อักษร มีการติดตามผลการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจัง ไม่ปล่อยปละละเลย

5.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่ได้ดำเนินการประเมินผลแล้ว ควรแจ้งให้ผู้เข้ารับการประเมินทราบ บอกข้อบกพร่องอย่างตรงไปตรงมา เพื่อบุคลากรจะได้พัฒนาตนเองได้

5.3 ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความสำคัญต่อการประเมินและติดตามผลอย่างจริงจัง และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพื่อหารูปแบบการพัฒนาบุคลากร ที่เหมาะสมกับ โรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรวิจัยเรื่องนี้เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มโรงเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกับกลุ่มโรงเรียนในสังกัดอื่น เพื่อหาจุดเด่นในการพัฒนาบุคลากร ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป
3. ควรวิจัยเรื่องนี้โดยเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและผู้สอน เพื่อให้เห็นความแตกต่างอย่างชัดเจน