

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก 3) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของ แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก และ 4) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน 1 ศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร สักระยะที่ขั้นตอนกระบวนการและกิจกรรมจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูล ในการกำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัย สร้างเครื่องมือ ซึ่งได้แก่ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม โดยจัดทำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามตามกรอบความคิดในการวิจัย โดยร่างเป็นแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามฉบับที่ 1 เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 4 คน และหัวหน้างานบุคลากรในโรงเรียน จำนวน 4 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการจัดประชุมด้วยตนเอง และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

ขั้นตอน 2 พัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิได้แก่รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 2 คน และศึกษานิเทศก์ 9 จำนวน 6 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ขั้นตอน 3 ศึกษาความเหมาะสมของ แนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่างคือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 17 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำมาหาค่ามัธยฐาน (Median : Mdn) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range : IQR)

ขั้นตอน 4 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 60 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำมาหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสถิติ t - test ในการทดสอบค่าเฉลี่ย $\mu \geq 3.50$

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. การศึกษาความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกผลการวิจัย พบว่า ผู้เกี่ยวข้องมีความต้องการแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จำนวน 5 ขั้นตอน 2 2 รายการ

2. การพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่าแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องตรงตามเนื้อหา และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ทั้ง 5 ขั้นตอน 22 รายการ

3. การศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาได้ทั้ง 5 ขั้นตอน 22 รายการ

4. ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกที่พัฒนาขึ้น มีความเป็นไปได้ที่จะสามารถนำไปใช้ ในการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรได้ทั้ง 5 ขั้นตอน 22 รายการ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สรุปแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ได้เป็น 5 ขั้นตอน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

ขั้นตอน 1 การเตรียมการพัฒนา ประกอบด้วย 3 รายการ ได้แก่ 1) สำรวจข้อมูลความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา 2) วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา 3) กำหนดความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ และหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณิการ์ นิยมศิลป์ (2526 : 158) และเสถียร เหลืองอร่าม (2539 : 73) กล่าวว่าความจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน ให้เป็นผู้ที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด ทั้งยังช่วยให้บุคลากรนั้นๆ มีโอกาสได้รับรู้ความคิดใหม่ ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิดา ชาราศรีสุทธิ (2546 : 44-45) ; สุนันทา เลาพันธ์ (2544 : 73-75) และ มนูญ วงศ์นารี (2519 : 60-71) ได้ให้แนวคิดที่มีส่วนคล้ายคลึงกัน และมีจุดร่วมที่สำคัญเหมือนกัน โดยกล่าวได้ว่าการตระหนักรับรู้ปัญหา ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนัก รับรู้และยอมรับว่าองค์กรมีปัญหาที่มีความจำเป็นต้องพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร ซึ่งจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีกว่า

ขั้นตอน 2 การวางแผน ประกอบด้วย 7 รายการ ได้แก่ 1) วางระเบียบการปฏิบัติการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 2) กำหนดหลักสูตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 3) กำหนดเนื้อหาความต้องการในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร 4) กำหนดกิจกรรมในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 5) กำหนดวิธีการพัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 6) จัดทำโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 7) เสนอโครงการและกิจกรรม เพื่อรับการอนุมัติความเห็นชอบ

ซึ่งสอดคล้องกับการที่โรงเรียนส่วนใหญ่มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำเป็นโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดหน้าที่ในการดำเนินงานอย่างชัดเจน วิโรจน์

สารัตถะ (2539 : 43-44) กล่าวว่า ในการเสนอและนำโครงการไปปฏิบัตินั้นจะต้องระบุว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยให้ผู้มีหน้าที่พิจารณาตรวจสอบได้ว่า โครงการนั้น ๆ เป็นงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลใด มีประสิทธิภาพความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมเชื่อถือหรือไม่ การวางแผนในการพัฒนานั้นต้องมีการกำหนดบทบาทของผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

การกำหนดความต้องการในแผนการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยเห็นว่าความต้องการในการวางแผนนั้นจะต้องสอดคล้องกับความต้องการที่ค้นพบ ตามแนวคิดของ วิจิตร อวระกุล (2537 : 11) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรให้ตรงความจำเป็นอย่างมีวัตถุประสงค์ ควรศึกษาความจำเป็นในการเสริมสร้างประสิทธิภาพหรือการพัฒนาก่อนว่าหน่วยงานต้องการบุคลากรด้านใด ต้องการศึกษาค้นคว้าความรู้ความสามารถด้านใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ (2532 : 133)

ขั้นตอน 3 การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) จัดประชุมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 2) ส่งตัวบุคลากรไปอบรม สัมมนาตามโครงการ 3) ผู้บริหารดำเนินการพัฒนาตนเองให้เป็นอย่างดีที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา 4) จัดการพัฒนาตามโครงการและกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา 5) จัดการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาด้านคุณธรรม จริยธรรม 6) เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาด้านวิชาการ

ซึ่งสอดคล้องกับการที่โรงเรียนส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาครูแบบทั้ง โรงเรียน และแบบเป็นกลุ่ม โดยคำนึงถึงความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา และด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ แคสตันเตอร์ (Cattester. 1996 : 236-238) ได้กล่าวว่า วิธีการที่จะพัฒนาบุคลากรนั้นมีหลายทาง ทั้งการให้การเรียนรู้เป็นรายบุคคล หรือให้เรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้เป็นกลุ่ม และสอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 202) ที่ได้กล่าวถึงเทคนิคและวิธีการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ควรแยกการนิเทศเพื่อการพัฒนาออกเป็น 2 แบบ คือ การนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นกลุ่ม และการนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล

ขั้นตอน 4 การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 รายการ ได้แก่ 1) การติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาที่ผ่านการอบรม 2) นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการและกิจกรรมมาประเมินผลตามระเบียบปฏิบัติ 3) นำผลการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษามาสรุป

วิเคราะห์เพื่อพัฒนาต่อไป

ด้านการติดตามการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา พบว่า โรงเรียนมีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาตามแผนที่วางไว้ โดยมีการประเมินผลหลังจากเสร็จสิ้น

โครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2536 : 109) ; ชาญวิทย์ จันทรสุพิศ (2540 : 200) และ ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 126 -127) ที่กล่าวถึงการประเมินผลนั้นเพื่อให้ทราบถึง ปฏิกริยาของผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจกับสิ่งที่ได้รับมากน้อยเพียงใด ประเมินการเรียนรู้ เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการรับการพัฒนาดังตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการอบรม ประเมินพฤติกรรมกรรมการเปลี่ยนแปลงหลังฝึกอบรม และประเมิน โดยใช้เครื่องมือทางสถิติมาเปรียบเทียบ ความสามารถในการทำงานทั้งก่อนและหลังการพัฒนา

ขั้นตอน 5 การรายงานผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 รายการ ได้แก่ 1) นำผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษามาสรุปเพื่อรายงาน 2) รายงานการดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาตามโครงการและกิจกรรม ต่อผู้บริหารสถานศึกษา 3) สถานศึกษารายงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ตามโครงการและกิจกรรมไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ด้านการรายงานผลการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา โรงเรียนส่วนใหญ่ นำผลการประเมินมาปรับปรุงโครงการ การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ในการดำเนินงาน ครั้งต่อไป และนำไปเผยแพร่แล้วสรุปรายงานแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารในสถานศึกษา ฐานะหัวหน้าหน่วยงานควรตระหนักถึงการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพของบุคลากรนั้นมิใช่แค่เพียงการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่ควรพิจารณาถึงเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของ บุคลากร ประกอบด้วย

1.2 สถานศึกษาควรจัดทำแผนในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรและควรมี การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำแผนการดำเนินการนิเทศ ติดตามการปฏิบัติ การเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

1.4 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการดำเนินการ เสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพ

บุคลากรเป็นไปด้วยความเต็มใจ และสมัครใจของผู้เข้าร่วมพัฒนา มิใช่การบังคับหรือทำตามนโยบายของผู้บริหาร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการศึกษาความต้องการแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ขั้นพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร และขั้นการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร เป็นการดำเนินการเก็บข้อมูลหรือสอบถามข้อมูลจากกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นแนวทางต่าง ๆ จึงเป็นแนวคิดจากกลุ่มผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ดังนั้นเพื่อให้ได้แนวคิดในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรที่หลากหลาย การวิจัยในครั้งต่อไปควรดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั่ว ๆ ไปของหน่วยงานประกอบด้วย

2.2 การวิจัยในเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ไม่ว่าจะเป็นขั้นศึกษาความต้องการแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ขั้นพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร ขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร และขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากร จะขาดรายละเอียดข้อมูลในส่วนที่เป็นข้อเสนอแนะหรือในส่วนที่เป็นคำถามปลายเปิด ทำให้แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษาไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรมีการหาแนวทางหรือวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนการสร้างเครื่องมือที่ทำให้ได้ข้อมูลในส่วนนี้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

2.3 การวิจัยในเรื่องการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายกเป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขั้นตอนกระบวนการ และกิจกรรมการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยองค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการเสริมสร้างประสิทธิภาพบุคลากรในการทำงานหรือการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้วย