

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์ และโรงเรียนวัดลาดตระโฮงมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์ และโรงเรียนวัดลาดตระโฮง

2. เพื่อศึกษาผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดศรีภักดิ์

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นการนำเสนอกระบวนการวิจัยและผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ นำเสนอเรียงตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2 จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์ โรงเรียนวัดลาดตระโฮง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์ และโรงเรียนวัดลาดตระโฮง เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1). แบบบันทึกการสัมภาษณ์เรื่องการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อบันทึกผลเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและความต้องการในการบริหารงานสถานศึกษาขนาดเล็ก ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามประเด็นการบรรยาย 2). แบบสอบถาม เรื่อง สภาพบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก เพื่อบันทึกผลการสอบถามด้านสภาพบริบทของสถานศึกษาขนาดเล็ก 3 โรงเรียน ได้แก่โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์ โรงเรียนวัดลาดตระโฮง 3). แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

เรื่องการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษา

โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดตระโหง เพื่อการสร้างและพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก 4) คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก เป็นคู่มือที่ผู้วิจัยร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาได้ร่วมกันสร้างขึ้นตามความต้องการของสถานศึกษาขนาดเล็ก 5) แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดศรีภวังค์ เป็นแบบสัมภาษณ์การทดลองใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก 6) แบบสัมภาษณ์เรื่องความพึงพอใจแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดศรีภวังค์ เพื่อสัมภาษณ์ความพึงพอใจที่มีต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดตระโหง ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสาร หลักฐานที่ปรากฏ การรับฟังการบรรยายให้ความรู้เบื้องต้นการลงพื้นที่ปฏิบัติการสถานการณ์จริงเพื่อศึกษาสภาพบริบท การสนทนากลุ่ม การสังเกต สัมภาษณ์การจัดทำคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก การทดลองใช้คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก และสรุปผลการทดลองใช้จากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาตามข้อมูลที่ได้จากเอกสาร หลักฐานที่ปรากฏ ประเด็นการบรรยาย การสอบถาม การสัมภาษณ์ การทดลองใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก และวิเคราะห์ข้อมูลจากการบันทึก การสัมภาษณ์การใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภวังค์ และโรงเรียนวัดลาดตระโหง จากการรับฟังการบรรยาย การสังเกต การสนทนากลุ่ม การสัมภาษณ์ สามารถสรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่าสถานศึกษา ขนาดเล็กมีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษาจำนวนน้อย ไม่ครบชั้นเรียน บุคลากรสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ขาดความถนัดในวิชาที่สอน บุคลากรมีภาระงานมาก ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรไม่เข้าใจระบบและวิธีการ

ทำงานขาดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ขาดทักษะในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบคือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีการพัฒนาบุคลากรตามสภาพที่สามารถจะดำเนินการได้ เนื่องจากมีบุคลากรน้อย ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงและงบประมาณที่จำกัด ขาดการจัดทำแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรไม่มีรูปแบบที่เหมาะสมและที่สำคัญคือการขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

จากสภาพ ปัญหา ดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากร และผู้วิจัย จึงมีความประสงค์ จะพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งได้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็กที่สร้างและพัฒนาขึ้น ประกอบด้วยแนวทาง 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1). การหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2). การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3). การดำเนินการพัฒนาบุคลากร 4). การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2. ผลการนำแนวทางการพัฒนาบุคลากร ไปทดลองใช้ในสถานศึกษาขนาดเล็ก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร สามารถปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่พัฒนาขึ้นได้ทั้ง 4 ขั้นตอน และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร มีความพึงพอใจต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากร ที่พัฒนาขึ้นในระดับมากและมีความเห็นตรงกันว่าเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษา โรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีวงค์ และ โรงเรียนวัดลาดระโห่ง ผู้วิจัยนำข้อมูลมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้ข้อสรุปว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร จำนวนน้อย สอนไม่ครบชั้นเรียนบุคลากร สอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ขาดความถนัดในวิชาที่สอน บุคลากรมีภารกิจงานมากทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรไม่เข้าใจระบบและวิธีการทำงาน ขาดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ขาดทักษะในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อ เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบคือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีการพัฒนาบุคลากรตามสภาพที่สามารถจะดำเนินการได้ เนื่องจากมีบุคลากรน้อย ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงและงบประมาณที่จำกัด ขาดการจัดทำแผนปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรไม่มีรูปแบบที่เหมาะสมและที่สำคัญคือการขาดการติดตามและประเมินผลการ

ดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร เสวีวัลลภ. (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ค้นคว้า เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพและปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ ขาดงบประมาณในการ ดำเนินการ ขาดผู้ชำนาญการในด้านการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็น ขาดการติดตามประเมินผล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง บุคลากรไม่มีโอกาสเข้ารับการพัฒนาได้อย่างทั่วถึงและบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาแล้วไม่นำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน งานจิตร อ่อนมิ่ง. (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ ปัญหาและการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การฝึกอบรม การสัมมนาทางวิชาการ การประชุมเชิง ปฏิบัติการ การสับเปลี่ยนหน้าที่ และการศึกษาดูงาน

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่าโรงเรียน ขนาดเล็กมีผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรจำนวนน้อย บุคลากรสอนไม่ตรงตามสาขาวิชาเอก ขาดความถนัดในวิชาที่สอน บุคลากรมีภาระกิจการงานมาก บุคลากรไม่เข้าใจระบบและวิธีการทำงาน ขาดการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง ขาดทักษะในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อ เทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการขาด ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ปัญหา คือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีการพัฒนาบุคลากรตามสภาพ เนื่องจากมีบุคลากรน้อย ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงและงบประมาณที่จำกัด ขาดการจัดทำแผนปฏิบัติ งานการพัฒนาบุคลากร ไม่มีรูปแบบที่เหมาะสมและขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากร มีความต้องการที่จะพัฒนาแนวทางการ พัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเป็นไปตามหลักการ แนวคิดของ กิติมา ปรีดีดิถก (2532 : 118) ; สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2535 : 82) ; ภัทรพร ศิริโกศา (2535 : 13) ; งานจิตร อ่อนมิ่ง (2536 : บทคัดย่อ) ; ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 219-220) ; วิชชุดา หุ่นวิไล (2542 : 233- 236) ; จำเริญ ชูช่วยสุวรรณ (2537 : บทคัดย่อ) ; พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ; ณนพพล เสนาะคนตรี (2542 : 20-21) และสมเกียรติ พ่วงรอด (2544 : 135-142) ได้แนวทางการพัฒนา บุคลากร ที่เหมาะสมกับสถานศึกษาขนาดเล็ก มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1). การหาความ ต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2). การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3). การดำเนินการพัฒนา บุคลากร 4). การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

สอดคล้องกับงานวิจัยของ วอร์เรน (อ้างถึงใน บุญกร เพ็ชรพวง. 2546 : 46) ได้วิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการส่งเสริมครูประจำการ โดยสอบถามครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับ 5-9 จาก ทูนของสหรัฐอเมริกา พบว่า การพัฒนาบุคลากร ครูประจำการนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติดังนี้ 1). ควร

ปรับปรุงโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของครูแต่ละคน 2). ควรมีการประเมินผลความต้องการ และความสนใจของครูเป็นรายบุคคลเพื่อนำไปพิจารณาสำหรับการจัดในโอกาสต่อไป 3). ควรให้ครูมีโอกาสร่วมในการวางแผน เสนอวิธีการจัดส่งเสริมครูประจำการด้วย 4). ควรกำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่างในการจัดแต่ละครั้ง 5). ควรจัดส่งเสริมครูประจำการพิเศษ นอกเหนือจากวันเปิดเรียนปกติ 6). ควรใช้เทปบันทึกภาพในการฝึกสอนแบบจุลภาคด้วย 7). ควรมีการจัดประเมินผลให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และ 8) ควรจัดวางโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการที่จะนำไปใช้จริง ชาญวิทย์ จันทรสฤษดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 5 พบว่ามีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษาและการรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ในขั้นการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดเนื้อหาของแผนงาน กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นให้การเรียนรู้เป็นรายบุคคลและการให้การเรียนรู้ด้วยตนเอง และใช้เทคนิควิธีการพัฒนาการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ และการศึกษาโดยตรงด้วยตนเอง มีการจัดการพัฒนาให้มีการพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ และเลือกใช้กิจกรรมการสอนงาน การศึกษาคูงานและการศึกษาจากงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เป็นประจำ เป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนา นอกนั้นมีการจัดการพัฒนานอกเวลาทำงาน มีกิจกรรมที่ชัดเจน เช่น การฝึกอบรม การร่วมสัมมนา การทัศนศึกษาและการศึกษาต่อ ซึ่งมีการปฏิบัติค่อนข้างน้อย ในขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรที่วางไว้ ในขั้นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลโดยเน้นผลสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ไม่ได้เน้นประเมินทั้งกระบวนการ จัดให้มีการติดตามผลและรายงานการประเมินผล พิเศษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และด้านการฝึกอบรมตามลำดับ

ทั้งนี้เพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็ก ขาดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม จึงมีความต้องการแนวทางที่มีขั้นตอนกระบวนการเป็นไปตามหลักการ แนวคิดของนักวิชาการและสอดคล้องกับชุดฝึกอบรมการบริหารบุคคลสำหรับข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และเมื่อปฏิบัติตามแล้วสามารถช่วยให้การดำเนินงานและการบริหารงาน

ตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร มีความเป็นระบบที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดเล็ก ตามความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร มีความพึงพอใจต่อแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่พัฒนาขึ้นในระดับมากและมีความเห็นตรงกันว่าเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษาขนาดเล็ก : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดท่าใหม่ โรงเรียนวัดศรีภักดิ์ และโรงเรียนวัดลาดตระโห่ง มีข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ก่อนนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องประชุมชี้แจง สร้างความรู้ความเข้าใจวิธีการและแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้มีความเข้าใจที่ตรงกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา จะต้องมีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสามารถกำหนดให้เป็นแนวปฏิบัติของสถานศึกษาได้

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียน นำแนวทางการพัฒนาบุคลากรไปเผยแพร่ ให้ความรู้แก่สถานศึกษาที่มีความสนใจได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 สถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร รวมถึงการมีส่วนร่วมในการจัดหา ระดมทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

2.2 ควรหาวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ที่มุ่งพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน