

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย โดยกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยเป็น ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 148 คน ครูอาจารย์จำนวน 1,569 คน ประชากรที่ออกแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 148 คน โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่างและครูอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 10 ของ ครูอาจารย์แต่ละอำเภอ/กิ่งอำเภอ โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ใ้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน รวมเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการออกแบบสอบถามทั้งสิ้น 308 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน

การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากแต่ละอำเภอ/กิ่งอำเภอ โคกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 25 คน และครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จำนวน 74 คน โดยสุ่มมาจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 74 โรงเรียน สุ่มมาโรงเรียนละ 1 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 99 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ก. ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ

ข. ตอนที่ 2 แบบสอบถามมุ่งศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 8 กิจกรรม ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และปลายเปิด

ค. ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

2.2 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง แบ่งเป็น

ก. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมที่ผู้บริหารเน้นเป็นหลัก และปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด ตลอดจนสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

ข. แบบสัมภาษณ์ครูอาจารย์ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาบุคลากร ความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนได้ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด ตลอดจนสาเหตุของปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 5 มกราคม 2530 ถึงวันที่ 30 มกราคม 2530 ได้แบบสอบถามคืนมา 298 ฉบับ

คิดเป็นร้อยละ 96.7 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 296 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.1 ส่วนแบบสัมภาษณ์ได้สัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และสัมภาษณ์ครูอาจารย์จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของครูอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ใ้ใช้การร้อยละ การแจกแจงความถี่ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยจากแบบสอบถาม และจากแบบสัมภาษณ์มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัยจากแบบสอบถาม

1.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ก. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย คือเป็นหญิงร้อยละ 50.7

ข. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.8

ค. วุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่ม ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 82.4

ง. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ปัจจุบันระหว่าง 1 - 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.5

1.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 8 กิจกรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ได้แก่ การประชุมพิเศษ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การปรับเปลี่ยนหน้าที่ การพัฒนาความจิตใจ โดยแยกตามออกเป็น 4 ประเด็น คือ คำนนโยบายและวัตถุประสงค์ ความต้องการ คำนการดำเนินการ คำนการประเมินผล สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ก. คำนนโยบายและวัตถุประสงค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์ มีความคิดเห็นที่ตรงกันเป็นส่วนใหญ่ ดังนี้

1. โรงเรียนมีนโยบายบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร (ผู้บริหารตอบคิดเป็นร้อยละ 98.6 ครูอาจารย์ตอบคิดเป็นร้อยละ 95.2)
2. นโยบายได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (ผู้บริหารตอบคิดเป็นร้อยละ 75 และครูอาจารย์ตอบคิดเป็นร้อยละ 78.7)
3. นโยบายการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรได้ถูกกำหนดเป็นแผนงานพัฒนาบุคลากร (ผู้บริหารตอบคิดเป็นร้อยละ 91.3 และครูอาจารย์ตอบคิดเป็นร้อยละ 72.5)
4. ในแผนงานพัฒนาบุคลากร ได้กำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร (ผู้บริหารตอบคิดเป็นร้อยละ 92.2 และครูอาจารย์ตอบคิดเป็นร้อยละ 78.1)
5. ในแผนงานพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาแล้วมีการวัตถุประสงค์ของการพัฒนา (ผู้บริหารตอบคิดเป็นร้อยละ 92.7 และครูอาจารย์ตอบคิดเป็นร้อยละ 86.3)
6. วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนา คือพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติ และวิธีปฏิบัติงานของครูอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ (ผู้บริหารตอบคิดเป็นร้อยละ 93 และครูอาจารย์ตอบคิดเป็นร้อยละ 66.4)

ในส่วนที่ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันในคำนนโยบาย และวัตถุประสงค์ ได้แก่

1. นโยบายการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน สอดคล้องกับหน่วยงานอื่น กลุ่มผู้บริหารตอบว่า สอดคล้องกับ สปอ./สปน. คิดเป็นร้อยละ 88.7 และกลุ่มครูอาจารย์ตอบว่า สอดคล้องกับ สปช. คิดเป็นร้อยละ 84.5

2. ผู้กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน กลุ่มผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่า หน้าที่ของที่ประชุมครูอาจารย์เป็นผู้กำหนด คิดเป็นร้อยละ 76.7 ส่วนกลุ่มครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนด คิดเป็นร้อยละ 82.6

ข. ความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นตรงกัน กล่าวคือ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม โรงเรียนเคยจัดแล้วเป็นส่วนใหญ่ และพบปัญหาต่างๆ เช่น ใช้งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ สถานที่ไม่เอื้ออำนวย บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือ ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ เวลาไม่เหมาะสม ระยะเวลาการเรียนการสอน เป็นต้น

สรุปความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ปรากฏว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์มีความต้องการที่จะให้จัดในโรงเรียน มีดังต่อไปนี้

1. การสับเปลี่ยนหน้าที่ (ร้อยละ 51.7 ควรจัดมากที่สุด, ร้อยละ 46.9 ควรจัดมาก และร้อยละ 1.4 ไม่ควรจัด)

2. การสัมมนาทางวิชาการ (ร้อยละ 45.3 ควรจัดมากที่สุด, ร้อยละ 54 ควรจัดมาก และร้อยละ 0.7 ไม่ควรจัด)

3. การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ (ร้อยละ 35.5 ควรจัดมากที่สุด ร้อยละ 60.8 ควรจัดมาก และร้อยละ 3.7 ไม่ควรจัด)

4. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 36.8 ควรจัดมากที่สุด ร้อยละ 62.5 ควรจัดมาก และร้อยละ 0.7 ไม่ควรจัด)

5. การส่งเสริมให้การศึกษาต่อ (ร้อยละ 37.2 ควรจัดมากที่สุด ร้อยละ 59.8 ควรจัดมาก และร้อยละ 3.0 ไม่ควรจัด)

6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (ร้อยละ 45.3 ควรจัดมากที่สุด ร้อยละ 53.0 ควรจัดมาก และร้อยละ 1.7 ไม่ควรจัด)

7. การสับเปลี่ยนหน้าที่ (ร้อยละ 22.6 ควรจัดมากที่สุด, ร้อยละ 66.2 ควรจัดมาก และร้อยละ 11.2 ไม่ควรจัด)

8. การพัฒนากันจักใจ (ร้อยละ 45.6 ควรจัดมากที่สุด, ร้อยละ 53.1 ควรจัดมาก และร้อยละ 1.3 ไม่ควรจัด)

ก. การดำเนินการ ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและกลุ่ม
ครูอาจารย์ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่

1. ผู้รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนามูลค่ากรในโรงเรียน
คือ ผู้บริหารโรงเรียน (ผู้บริหาร = 90.8, ครูอาจารย์ = 91.6)
2. ผู้กำหนดแผนการจัดกิจกรรมที่ผ่านมาก็คือ มติของที่ประชุม
ครูอาจารย์ (ผู้บริหาร = 73.8, ครูอาจารย์ = 62)
3. การมีส่วนร่วมของครูอาจารย์ คือวางแผนการจัดกิจกรรม
(ผู้บริหาร = 90.8, ครูอาจารย์ = 83.9)
4. คำนการเงินที่นำมาดำเนินการจัดกิจกรรม ได้จากงบประมาณ
ของทางโรงเรียนสมทบกับของครูอาจารย์ (ผู้บริหาร = 41.8, ครูอาจารย์ = 41.9)

ในส่วนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ

1. การเตรียมดำเนินการจัดกิจกรรม ผู้บริหารตอบว่า
ประชุมครูอาจารย์วางแผน และกำหนดแผนล่วงหน้า คิดเป็นร้อยละ 83.7 ส่วนครูอาจารย์
ตอบว่า ประชุมครูอาจารย์วางแผนและกำหนดโครงการคิดเป็นร้อยละ 76.1)
2. คำนเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารตอบว่า มีพร้อมบาง
อย่าง แต่สะดวกในการใช้ คิดเป็นร้อยละ 33.5 ส่วนครูอาจารย์ตอบว่า ไม่พร้อมแต่
ทางโรงเรียนช่วยเหลือในการจัดและซื้อมาจากที่อื่น คิดเป็นร้อยละ 40.4

สำหรับการดำเนินการจัดกิจกรรมทั้ง 8 คำน สามารถสรุปได้ ดังนี้

1. การประเมินผล ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์มีความคิดเห็นตรงกัน
ได้แก่
 - 1.1 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการประเมินผล (ผู้บริหาร = 83.7
ครูอาจารย์ = 71.0)
 - 1.2 ผู้บริหารดำเนินการประเมินผลเอง (ผู้บริหาร = 88.5, ครูอาจารย์ =
81.8)
 - 1.3 คำนการปฏิบัติของการประเมินผลครูใหม่ คือแจ้งให้ทราบถึงงานใน
หน้าที่และวิธีปฏิบัติงาน (ผู้บริหาร = 84.7, ครูอาจารย์ = 75.5)

1.4 คำนึงถึงอำนาจความสะดวกแก่ครูใหญ่ คือสอบถามความต้องการด้านสวัสดิการของครูใหม่ (ผู้บริหาร = 84.7, ครูอาจารย์ = 74.5)

1.5 คำนึงการช่วยเหลือแนะนำการเรียนการสอน ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการเรียนการสอนระหว่างครูอาจารย์เก่ากับครูอาจารย์ใหม่ (ผู้บริหาร = 93.2, ครูอาจารย์ = 85.4)

1.6 การประชุมพิเศษครูอาจารย์ใหม่ในโรงเรียนจัดให้มีปีละ 1 ครั้ง (ผู้บริหาร = 64.4, ครูอาจารย์ = 48.2)

1.7 ผลการจัดการประชุมพิเศษ ต้องปรับปรุงบางส่วน (ผู้บริหาร = 54.2, ครูอาจารย์ = 47.3)

ในส่วนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีประการเดียว คือ

1.8 การปฏิบัติด้านการประชุมพิเศษครูอาจารย์ใหม่ โดยผู้บริหารตอบว่า แจ่มให้ทราบถึงงานในหน้าที่ และวิธีปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 84.7 ส่วนครูอาจารย์ตอบว่า แนะนำให้รู้จักบุคลากรในโรงเรียนคิดเป็นร้อยละ 75.5

2. การสัมมนาทางวิชาการ ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์มีความคิดเห็นตรงกัน ทุกประการ ดังนี้

2.1 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ (ผู้บริหาร = 87.9, ครูอาจารย์ = 83.9)

2.2 การดำเนินการจัดสัมมนาทางวิชาการ โรงเรียนร่วมกับกลุ่มโรงเรียน (ผู้บริหาร = 91.1, ครูอาจารย์ = 77.7)

2.3 การปฏิบัติของโรงเรียนในกิจกรรมนี้ได้แก้ไขให้ครูอาจารย์ หมุนเวียนเข้าสัมมนา โดยเน้นความถนัดและหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง (ผู้บริหาร = 93.5, ครูอาจารย์ = 82.3)

2.4 การสัมมนาทางวิชาการที่ผ่านมา ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา (ผู้บริหาร = 75.8, ครูอาจารย์ = 61.5)

2.5 การสัมมนาทางวิชาการ จัดให้มีปีละ 1 ครั้ง (ผู้บริหาร = 35.5, ครูอาจารย์ = 36)

2.6 ผลการจัดการสัมมนาทางวิชาการ ต้องปรับปรุงบางส่วน (ผู้บริหาร = 58.9, ครูอาจารย์ = 63.1)

3. การศึกษาและงานนอกสถานที่ ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ ต่างมีความคิดเห็นตรงกันทุกประการ ดังนี้

3.1 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมการศึกษาและงานนอกสถานที่ (ผู้บริหาร = 92.2, ครูอาจารย์ = 87.1)

3.2 การดำเนินการจัดกิจกรรมร่วมกับกลุ่มโรงเรียน (ผู้บริหาร = 86.9, ครูอาจารย์ = 85.9)

3.3 การปฏิบัติของกิจกรรม ได้แก่ จัดให้มีโครงการทัศนศึกษาเพื่อศึกษาและดูการเรียนการสอนของโรงเรียนอื่น (ผู้บริหาร = 86.1, ครูอาจารย์ = 63.7)

3.4 จัดให้มีปีละ 1 ครั้ง (ผู้บริหาร = 63.1, ครูอาจารย์ = 65.7)

3.5 ผลการจัดโรงเรียนต้องปรับปรุงบางส่วน (ผู้บริหาร = 53.1, ครูอาจารย์ = 45.9)

4. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ ต่างมีความคิดเห็นตรงกันทุกประการ ดังนี้

4.1 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (ผู้บริหาร = 88.7, ครูอาจารย์ = 87.1)

4.2 การดำเนินการจัดกิจกรรม โรงเรียนส่งครูอาจารย์ไปร่วมใน ระดับ สปอ./สปค. หรือ สปจ. หรือสถาบันภายนอกจัดขึ้น (ผู้บริหาร = 76.8, ครูอาจารย์ = 77.8)

4.3 การคัดเลือกครูเพื่อไปร่วมกิจกรรม ครูอาจารย์อื่นพอใจ (ผู้บริหาร = 72.8, ครูอาจารย์ = 60.7)

4.4 ด้านความสัมพันธ์และความสอดคล้องในเนื้อหาการฝึกอบรม มีความเหมาะสม (ผู้บริหาร = 60, ครูอาจารย์ = 65.9)

4.5 วิทยากร ทำหน้าที่ได้ดี (ผู้บริหาร = 61.6, ครูอาจารย์ = 57)

4.6 จัดให้มีปีละ 1 ครั้ง (ผู้บริหาร = 58.4, ครูอาจารย์ = 54.1)

4.7 ผลการจัดโรงเรียนต้องปรับปรุงบางส่วน (ผู้บริหาร = 68
ครูอาจารย์ = 56.3)

5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ทั้งกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูอาจารย์ ต่างมีความคิดเห็นตรงกันทุกประการ ดังนี้

5.1 โรงเรียนวัดโหนดมีกิจกรรมการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (ผู้บริหาร = 90.8, ครูอาจารย์ = 88.4)

5.2 การดำเนินการของกิจกรรม ได้แก่ ครูอาจารย์ที่สนใจการศึกษาต่อดำเนินการเอง (ผู้บริหาร = 82, ครูอาจารย์ = 82.5)

5.3 การศึกษาต่อส่วนใหญ่เป็นการศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลาหรือใช้เวลาบางส่วน (ผู้บริหาร = 91.4, ครูอาจารย์ = 91.9)

5.4 หลักเกณฑ์และวิธีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โรงเรียนกระทำด้วยความเหมาะสมและยุติธรรมดีแล้ว (ผู้บริหาร = 84.4, ครูอาจารย์ = 81)

6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ ต่างมีความคิดเห็นตรงกันทุกประการ ดังนี้

6.1 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (ผู้บริหาร = 86.5, ครูอาจารย์ = 86.4)

6.2 การดำเนินการของกิจกรรม โรงเรียนรับวารสารและเอกสารทางวิชาการจากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ (ผู้บริหาร = 86.1, ครูอาจารย์ = 74.6)

6.3 ผลการจัดกิจกรรม โรงเรียนต้องปรับปรุงบางส่วน (ผู้บริหาร = 54.9, ครูอาจารย์ = 50.8)

7. การสับเปลี่ยนหน้าที่ ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ต่างมีความ
คิดเห็นตรงกันทุกประการ ดังนี้

7.1 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ (ผู้บริหาร = 85.1
ครูอาจารย์ = 75.5)

7.2 การดำเนินการของกิจกรรม ครูอาจารย์เสนอขอสับเปลี่ยน
(ผู้บริหาร = 60.3, ครูอาจารย์ = 62.4)

7.3 การปฏิบัติของกิจกรรมนี้ มีการสับเปลี่ยนตามโอกาสอันควร
(ผู้บริหาร = 87.5, ครูอาจารย์ = 73.5)

7.4 ผลการจัด โรงเรียนต้องปรับปรุงบางส่วน (ผู้บริหาร = 48.3,
ครูอาจารย์ = 48.7)

8. การพัฒนาความจิตใจ กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ในส่วนที่มีความ
คิดเห็นตรงกัน ได้แก่

8.1 โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาความจิตใจ (ผู้บริหาร = 83
ครูอาจารย์ = 83.9)

8.2 การดำเนินการของกิจกรรม ครูอาจารย์ ในโรงเรียนมีส่วนร่วม
(ผู้บริหาร = 94, ครูอาจารย์ = 72.3)

8.3 ในการจัด บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง (ผู้บริหาร = 86.3
ครูอาจารย์ = 87.7)

8.4 ผลการจัด โรงเรียนต้องปรับปรุงบางส่วน (ผู้บริหาร = 50.5
ครูอาจารย์ = 49.2)

ในส่วนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ได้แก่

8.5 คำนึงส่งเสริมขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มผู้บริหารตอบว่า
สร้างความเข้าใจ คิดเป็นร้อยละ 93.2 ส่วนครูอาจารย์ตอบว่าปรึกษาหารือกันเป็น
ประจำ คิดเป็นร้อยละ 80.8

8.6 คำนึงสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทางด้านคุณธรรมและ
จริยธรรม กลุ่มผู้บริหารตอบว่า ครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมชุมชนเพื่อสร้างสรรค

ความเจริญของท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 91.4 ส่วนครูอาจารย์ตอบว่า ครูอาจารย์
เข้าร่วมปฏิบัติธรรมกับทางวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่หรือใกล้เคียงในวันสำคัญต่าง ๆ
คิดเป็นร้อยละ 76.9

ง. การประเมินผล กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครูอาจารย์ ต่างมีความคิดเห็น
ที่ตรงกันและแตกต่างกัน ในแต่ละกิจกรรม สรุปได้ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ มีความคิดเห็นตรงกันทุกประการทั้งสองกลุ่ม คือ
ใช้วิธีการสนทนาซักถาม ผู้ประเมินผล คือผู้บริหารโรงเรียน มีการแจ้งผลการ
ประเมินเป็นประจำ มีการนำผลไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป ระยะเวลาในการประเมิน
เมื่อเสร็จสิ้นการจัด

2. การสัมมนาทางวิชาการ มีความคิดเห็นที่ตรงกัน ได้แก่ ใช้วิธี
สนทนาซักถาม ผู้ประเมินผลคือคณะทำงาน มีการแจ้งผลการประเมินเป็นประจำ ระยะเวลา
ในการประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นการจัด

ส่วนที่แตกต่างกันคือ การนำผลไปใช้ ผู้บริหารตอบว่านำผลไปเปรียบเทียบ
กับการจัดที่ผ่านมา ส่วนครูอาจารย์ ตอบว่า นำผลไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป

3. การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ ในส่วนที่มีความคิดเห็นตรงกัน ได้แก่
ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรม มีการแจ้งผลการประเมินเป็นประจำ ระยะเวลาในการ
ประเมินเมื่อเสร็จสิ้นการจัด

ส่วนที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ผู้ประเมินผล กลุ่มผู้บริหารตอบว่า
ได้แก่คณะทำงาน ส่วนกลุ่มครูอาจารย์ตอบว่า ผู้บริหารโรงเรียน คำนการนำผลไปใช้
กลุ่มผู้บริหารตอบว่า นำผลไปเปรียบเทียบกับการจัดที่ผ่านมา ส่วนครูอาจารย์ตอบว่า
นำผลไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป

4. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น
ตรงกันทุกประการ คือ ใช้วิธีการสนทนา-ซักถาม ผู้ประเมินผลคือผู้บริหารโรงเรียน
มีการแจ้งผลการประเมินเป็นประจำ มีการนำผลไปเปรียบเทียบกับการจัดที่ผ่านมา
ระยะเวลาในการประเมิน เมื่อเสร็จสิ้นการจัด

5. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นตรงกัน
ทุกประการ คือ ใช้วิธีการสนทนา-ซักถาม ผู้ประเมินผลคือผู้บริหารโรงเรียน มีการ
แจ้งผลการประเมินเป็นประจำ มีการนำผลไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป ระยะเวลา
การประเมินเมื่อสิ้นปีการศึกษา

6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็น
ตรงกันทุกประการ คือ ใช้วิธีการสนทนา-ซักถาม ผู้ประเมินผลคือคณะทำงาน มีการ
แจ้งผลการประเมินเป็นประจำ มีการนำผลไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป ระยะเวลา
ในการประเมินได้แก่ ระหว่างการจัดดำเนินการ

7. การสับเปลี่ยนหน้าที่ ในส่วนที่มีความคิดเห็นตรงกัน ทั้งสองกลุ่ม
ได้แก่ ใช้วิธีการสนทนา-ซักถาม ผู้ประเมินผลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน มีการ
แจ้งผลการประเมินเป็นประจำ ระยะเวลาในการประเมินคือระหว่างการจัดดำเนินการ

ส่วนที่แตกต่างกัน คือ การนำผลไปใช้ กลุ่มผู้บริหารตอบว่า นำผลไป
ปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป ส่วนกลุ่มครูอาจารย์ตอบว่า นำผลไปเปรียบเทียบกับการจัด
ที่ผ่านมา

8. การพัฒนาค่านิยม ทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นตรงกันทุกประการ
ดังนั้น ใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรม ผู้ประเมินผลคือผู้บริหารโรงเรียน มีการแจ้งผล
การประเมินเป็นประจำ นำผลไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป ระยะเวลาในการประเมิน
คือระหว่างการจัดดำเนินการ

1.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนามุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม
การพัฒนามุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ได้ผลสรุปดังนี้

เมื่อพิจารณารายขอตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์พบว่า
มีปัญหาลูกอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ซึ่งเป็นค่านิยมการดำเนินการทั้งสิ้น เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. ขาดแคลนงบประมาณในการจัด
 2. ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นสัดส่วน และเป็นระเบียบแน่นอน
 3. ขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม
- สำหรับความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มที่เห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อย มี 8 ข้อ เรียงตามลำดับได้ดังนี้
4. ขาดผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ทางด้านเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ที่จะมาเป็นวิทยากร
 5. ผู้บริหารขาดความสนใจและไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร
 6. สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ที่มีไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม
 7. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรทำได้ไม่กว้างขวางและไม่ครอบคลุมอย่างทั่วถึง
 8. การให้การจัดไม่เหมาะสม
 9. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมกิจกรรม
 10. ครูอาจารย์มีภาระงานมากไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม
 11. ครูอาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือและไม่สนใจต่อการพัฒนาบุคลากร ส่วนค่านโยบายและวัตถุประสงค์ คำนึงความต้องการ และค่านึกการประเมินผลความคิดเห็นของทั้งสองกลุ่มแล้ว เป็นปัญหาอยู่ในระดับน้อย ดังนี้
 12. ขาดการประเมินและติดตามผลอย่างต่อเนื่องในกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ของการพัฒนาบุคลากร
 13. นโยบายการพัฒนาบุคลากรกำหนดไม่ชัดเจนพอ
 14. นโยบายที่กำหนดไว้มิได้นำมาปฏิบัติอย่างแท้จริง
 15. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน

16. การพัฒนาบุคลากรไม่ตรงกับสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการ

17. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไม่สนองความต้องการและสนใจ

1.4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัด

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร แนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ควรมีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน มีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว และปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง (40)
2. ควรมีการประเมินและติดตามผลอย่างต่อเนื่องและจริงจัง (32)
3. ควรพัฒนาค่านิยม ความมีระเบียบวินัย มีความสามัคคี และส่งเสริมขวัญ กำลังใจ บุคลากร (30)
4. ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ (26)
5. การจัดกิจกรรมควรสนองความต้องการของ บุคลากร (23)
6. ควรมีการประสานงานและการประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางทั้งในระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน สปอ./สปภ. และ สปจ. (21)
7. ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทุกด้านและให้มากกว่านี้ (17)
8. ควรเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์ มีความรู้ และมีวิธีการถ่ายทอดที่ดี (10)
9. ควรพัฒนาบุคลากรให้ทั่วถึง ทุกคนควรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม (9)
10. สถานที่ต้องเหมาะสม เอื้ออำนวยในการจัดกิจกรรมและการคมนาคม สะดวกสบาย (7)
11. บุคลากรต้องให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม (6)
12. เวลาในการจัดกิจกรรมควรมีความเหมาะสม และควรจัดในวันหยุดราชการหรือปิดภาคเรียน (6)

2. สรุปผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์

2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพของผู้รับการสัมภาษณ์

ก. เพศ ผู้รับการสัมภาษณ์ทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 52.5

ข. อายุ ผู้รับการสัมภาษณ์ทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 46.5

ค. วุฒิการศึกษาสูงสุด ผู้รับการสัมภาษณ์ทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีวุฒิ การศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 89.1

ง. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบัน ผู้รับการสัมภาษณ์ ทั้งสองกลุ่มส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.4

2.2 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ก. นโยบายการพัฒนามุคกลางกรของโรงเรียน มีนโยบายระยะยาว ได้แก่ การส่งเสริมด้านการศึกษาในระดับสูง (14) มีการแจ้งนโยบายกว้าง ๆ ใน ที่ประชุมครูอาจารย์ แต่ไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร (11) มีนโยบายระยะสั้น ได้แก่ การสัมมนา การอบรม การดำเนินการพัฒนามุคกลางกรในปัจจุบันมีลักษณะเป็นการกระทำ เฉพาะหน้า (6)

ข. กิจกรรมการพัฒนามุคกลางกรที่เน้นเป็นหลักและได้ปฏิบัติแล้ว ประสบความสำเร็จมากที่สุด ได้แก่ การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ (6) การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (4) การสับเปลี่ยนหน้าที่ (4) การสัมมนาทางวิชาการ(3) การพัฒนาคนจิตใจ (3) การส่งเสริมให้มีการศึกษาคอ (3) การเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ (1) ยังไม่กิจกรรมใดที่ประสบความสำเร็จ (1)

ค. สาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรม การพัฒนามุคกลางกรตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรค

แนวทางแก้ไข

- | | |
|---|--|
| 1. เงินสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนามุคกลางกร ไม่เพียงพอ (10) | หาแหล่งทุนจากหน่วยงานต่าง ๆ (9) |
| 2. การส่งครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนามุคกลางกรมีผลกระทบต่อการสอน (9) | ลดภาระงานสอนของครูอาจารย์ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ เข้ามาร่วม (9) |

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรคแนวทางแก้ไข

- | | |
|---|--|
| 3. ทุนการศึกษาต่อ/ฝึกอบรมโดยไม่ต้องสอบแข่งขันมีน้อย เนื่องจากการติดต่อกองทุนยังไม่กว้างขวาง | ผู้บริหารต้องกว้างขวางพอที่จะติดต่อกองทุนจากแหล่งต่าง ๆ (4) |
| 4. ไม่มีนโยบายแนชัดและขาดการวางแผน เนื่องจากให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรน้อยไป (3) | โรงเรียนต้องกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจนและให้ความสำคัญในการวางแผนการจัด (7) |

2.3 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ครูอาจารย์ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ก. ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาบุคลากร ได้รับทราบกว้าง ๆ จากที่ประชุม (39) การพัฒนายังไม่ต่อเนื่องและจริงจัง (28) หลังการพัฒนาแล้วไม่ทราบประสิทธิผลการดำเนินการตามนโยบาย (10) ครูอาจารย์ไม่ทราบนโยบายที่แน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (5)

ข. ความต้องการของครูอาจารย์ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมที่ต้องการมากที่สุด เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (28) การพัฒนาคนจิตใจ (14) การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ (12) การสัมมนาทางวิชาการ (11) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (3) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (2) การปรับเปลี่ยนหน้าที่ (2) การปรุมนิเทศ (2)

ค. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด เรียงตามลำดับได้ดังนี้ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (24) ยังไม่มีกิจกรรมใดที่ปฏิบัติแล้วประสบความสำเร็จ (19) การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ (8) การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (7) การสัมมนาทางวิชาการ (6) การปรับเปลี่ยนหน้าที่ (4) การพัฒนาคนจิตใจ (3) การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ (2) และการปรุมนิเทศ (1)

ง. สาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูอาจารย์

สาเหตุของปัญหาและอุปสรรค

แนวทางการแก้ไข

- | | |
|--|---|
| 1. งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรม
การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ (47) | ควรมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อการจัดสรร
งบประมาณให้เหมาะสม (44) |
| 2. ขาดการวางแผนและการดำเนินงาน
อย่างเป็นระบบ (20) | ควรถ้าหนดนโยบายให้แน่ชัดและดำเนิน
ตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง (25) |
| 3. ครูอาจารย์มีภาระงานมาก ไม่มีเวลา
เข้าร่วมกิจกรรม (20) | ควรมีการสำรวจภาระงาน เพื่อลด
ชั่วโมงสอนจะทำให้มีเวลาเข้าร่วม
กิจกรรมมากขึ้น (18) |
| 4. ครูอาจารย์ขาดความร่วมมือเนื่องจาก
การแบ่งพรรคแบ่งพวก (15) | ผู้บริหารควรสร้างความสามัคคีและบริหาร
งานด้วยการรักษาความเป็นธรรมให้
มากที่สุด (17) |
| 5. การประชาสัมพันธ์ไม่กว้างขวาง
เพียงพอ (8) | ประชาสัมพันธ์ให้กว้างขวาง มีคณะกรรมการ
ดำเนินการประชาสัมพันธ์โดยเฉพาะ (9) |
| 6. ผู้บริหารสนับสนุนไม่ทั่วถึง (7) | ใช้ระบบหมุนเวียนเพื่อให้ครูอาจารย์
เข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างทั่วถึง (11) |

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย มีสาระที่นำมาอภิปรายได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นชายมากกว่าหญิง มีร้อยละ 81.6 มีอายุ
ระหว่าง 41 - 50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่
ในตำแหน่งปัจจุบัน 1-5 ปีจากข้อมูลที่พบดังกล่าว จะเห็นได้ว่าบุคคลเหล่านี้มีความ
เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหารมากที่สุดเพราะ

1. โดยสภาพทั่วไปของจังหวัดสมุทรปราการ โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในท้องถิ่น
 ทุรกันการ การคมนาคมไม่สะดวก ยังมีเป็นจำนวนมาก ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารจะต้อง
 ออกทนต่อสภาพโดยทั่วไป เพราะจากผลการวิจัยปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนประถม
 ศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีถึงร้อยละ 81.6 จึง
 น่าจะมีความเหมาะสม

2. เป็นผู้ที่อยู่ในวัยที่มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง คือความกระตือรือร้น
 ในการทำงาน สุขภาพและร่างกายยังอยู่ในสภาพแข็งแรง ผ่านประสบการณ์ต่าง ๆ
 มากพอสมควร จึงมีแนวคิดหลักการ และเหตุผลที่จะช่วยให้การตัดสินใจในด้านต่าง ๆ
 เป็นไปอย่างสุขุมรอบคอบ

3. เป็นผู้ที่มีความรู้ที่เหมาะสม คือสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เพราะ
 ในฐานะที่เป็นหัวหน้าสถานศึกษา ความรู้เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งที่ครูอาจารย์และบุคคลทั่วไป
 ให้ความสำคัญ การสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จึงเป็นเครื่องยืนยันได้ถึงความ
 สนใจใฝ่รู้ใฝ่เรียน ในด้านวิชาการ ซึ่งเป็นหัวใจของการบริหาร

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จัดได้ว่า
 เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกล่าวคือ สามารถเรียนรู้ลักษณะงานด้านต่าง ๆ ภายใน
 โรงเรียนอย่างเพียงพอ ไม่เกิดความเบื่อหน่าย และยังเป็นช่วงเวลาที่ได้ศึกษาผู้ร่วมงาน
 ทั้งในค่านิยมทัศนคติ อุปนิสัยใจคอ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร
 โรงเรียน

ส่วนครูอาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าเป็นชาย คือเป็นหญิงถึงร้อยละ 80
 ทั้งนี้เพราะผู้ที่ เป็นเพศหญิงมีความนิยมในอาชีพครูมากกว่าเพศชาย ซึ่งจะเห็นได้ว่าครู
 อาจารย์ในโรงเรียนต่าง ๆ มักจะเป็นครูอาจารย์หญิงมากกว่าครูอาจารย์ชาย

ทางด้านอายุ ครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ครูอาจารย์ที่มี
 อายุในช่วงนี้ น่าจะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะที่จะรับผิดชอบต่อหน้าที่การสอนได้ดี

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นระดับที่มี
 ความเหมาะสมแก่การทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนปัจจุบัน ส่วนใหญ่อยู่ในระหว่าง 1 - 5 ปี ซึ่งนับว่ามีประสบการณ์ทางการสอน สามารถเรียนรู้ลักษณะงานด้านต่างๆได้อย่างเหมาะสม

ตอนที่ 2 ร้อยต่อเกี่ยวกับความคึกคึกในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ค่านโยบายการพัฒนาบุคลากร จากการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์ ส่วนใหญ่ร้อยละ 97.3 มีความคึกคึกเห็นว่า โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร แต่ร้อยละ 2.7 มีความคึกคึกเห็นว่า โรงเรียนไม่มีนโยบายการพัฒนาบุคลากร สำหรับการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนใหญ่ร้อยละ 77 เห็นว่า มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร แต่ร้อยละ 23 เห็นว่า ไม่มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการโดยส่วนใหญ่ มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรและกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และในการทำแผนของโรงเรียนจะค้ำประกันนโยบายเหล่านี้มาปฏิบัติ จึงทำให้โดยผลการวิจัยดังที่กล่าว อย่างไรก็ตามก็เป็นที่น่าสังเกตว่า มีโรงเรียนที่ไม่มีนโยบายการพัฒนาบุคลากร และไม่มีกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรอยู่จำนวนหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนเหล่านั้น ไม่มีการจัดทำแผนของโรงเรียนเลย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความสอดคล้องของนโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนกับหน่วยงานอื่น พบว่า ผู้บริหารกับครูอาจารย์มีความคึกคึกเห็นส่วนใหญ่สอดคล้องกันว่า นโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมีความสอดคล้องกับ สปช., สปจ., สปอ./สปก. และกลุ่มโรงเรียน ทั้งนี้ก็ชี้ให้เห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยส่วนใหญ่มีการปฏิบัติที่จะสนองนโยบายของหน่วยงานในระดับสูงขึ้นไป แต่อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.7) มีความคึกคึกเห็นว่า นโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสอดคล้องกับ สปอ./สปก. แต่กลุ่มครูอาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 84.5) มีความคึกคึกเห็นว่า นโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสอดคล้องกับ สปช. ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์บางส่วนมีการรับรู้ในเรื่องนี้แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีโอกาสทำงานร่วมกับ สปอ./สปก. โดยตรง จึงเห็นความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ สปอ./สปก. อย่างเป็นชัดเจน แต่ทางด้านครูอาจารย์จะมองเห็นถึงความสัมพันธ์ในระดับกว้างระหว่างโรงเรียนกับ สปช. ซึ่งโดยหลักการแล้ว นโยบายทุกระดับจะต้องมีความสอดคล้องกัน โดยเฉพาะ

หน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกันก็มักจะมีความสอดคล้องมากที่สุด ทั้งนี้ผู้บริหารจึงควรทำความเข้าใจให้กับครูอาจารย์ได้มีความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องนี้

เกี่ยวกับการกำหนดแผนงานและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร โดยส่วนใหญ่ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า มีการนำนโยบายไปกำหนดไว้เป็นแผนงานพัฒนาบุคลากร และกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร แต่มีผู้บริหารและครูอาจารย์จำนวนหนึ่ง (ร้อยละ 17.9) มีความคิดเห็นว่า ไม่มีการนำนโยบายไปกำหนดเป็นแผนงานพัฒนาบุคลากร และ (ร้อยละ 15.2) ไม่มีการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นข้อสรุปให้เห็นว่า มีโรงเรียนอีกไม่น้อยที่มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากร แต่ไม่มีการนำนโยบายนั้นไปกำหนดเป็นแผนงานและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

เกี่ยวกับผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร พบว่าทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นค่อนข้างสอดคล้องกัน กล่าวคือ ร้อยละ 77.4 มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนา รองลงมา ร้อยละ 66.9 มีความคิดเห็นว่า นติจากที่ประชุมครูอาจารย์ เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร และมีเพียงร้อยละ 26.7 มีความคิดเห็นว่า นติของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร จะเห็นได้ว่า โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เป็นจำนวนมากเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ขณะเดียวกันก็จะช่วยให้การพัฒนาบุคลากร มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากขึ้น แต่เป็นที่น่าสังเกตอย่างหนึ่งว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ ร้อยละ 76.6 มีความคิดเห็นว่า นติของที่ประชุมครูอาจารย์ เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร แต่ครูอาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.6 มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งชี้ให้เห็นว่าทั้งสองกลุ่มมีการรับรู้ และมีความต้องการที่แตกต่างกันในเรื่องเหล่านี้ กล่าวคือ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ตนเองเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมมากแล้ว แต่ครูอาจารย์เห็นว่า ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเอง จึงน่าจะมีการทำความเข้าใจ เพื่อให้การรับรู้ตรงกันมากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นอีกว่า คณะกรรมการบริหารโรงเรียน มีบทบาทค่อนข้างน้อยมากในการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษา -

ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการที่มีขนาดเล็ก และเล็กมาก มักไม่มีคณะกรรมการบริหารโรงเรียน หรืออาจจะเป็นเพราะว่า ในการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ค่อนข้างให้ความสำคัญในบทบาทของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในเรื่องนั้นน้อยไป

ด้านความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จะเห็นได้ว่าโดยส่วนใหญ่ ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างสูง โดยเฉพาะ 4 กิจกรรม ซึ่งได้แก่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การพัฒนาทัศนคติ และการปฐมนิเทศ แต่อย่างไรก็ตามกิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบกับกิจกรรมอื่นแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสองกลุ่ม มีความคิดเห็นว่า ไม่ควรจัดมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ (ร้อยละ 11.2) จากผลการวิจัยนี้ทำให้เห็นว่า ถึงแม้บุคลากรในโรงเรียนจะมีความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร แต่ระดับความต้องการในแต่ละกิจกรรมก็แตกต่างกัน ซึ่งผู้จัดกิจกรรมควรจะต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของไพฑูริย์ สันตารักษ์ (2524 : 25) ที่กล่าวว่า "การพัฒนาบุคลากรด้านการสอนจะดำเนินไปได้อย่างไร มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่ออาจารย์เห็นคุณค่า เห็นความจำเป็นและปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเอง"

อย่างไรก็ดี จากการสัมภาษณ์พบว่า กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการบุคลากรต้องการให้จัดมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกิจกรรมนี้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการฝึกฝนทักษะ และการปฏิบัติจริง จึงน่าจะเป็นกิจกรรมที่เป็นที่นิยมและได้รับความต้องการมากที่สุด

ด้านการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จากการวิจัยพบว่า วิธีการเตรียมดำเนินการจัดกิจกรรม ผู้บริหารและครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า โรงเรียนได้มีการประชุมครูอาจารย์ มีการวางแผน มีการกำหนดแผนและโครงการ มีการแจ้งวัตถุประสงค์การดำเนินการและขอความร่วมมือ รวมทั้งการเสนอกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในที่ประชุม แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

เกี่ยวกับด้านการเงินที่นำมาใช้ดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พบว่า

ผู้บริหารและครูอาจารย์ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ร้อยละ 41.9 มีความคิดเห็นว่าเงินที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศาลากร เป็นเงินงบประมาณของทางโรงเรียนสมทบกับเงินของครูอาจารย์ที่เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันงบประมาณที่โรงเรียนได้รับจากทางราชการมีไม่เพียงพอ โรงเรียนต้องให้ครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรม ซึ่งอาจจะทำให้บุคลากรเข้าร่วมด้วยความไม่เต็มใจ ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมการพัฒนาศาลากรสำหรับในประเทศไทย มักจะไม่มีผลประโยชน์ทางตรงแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม แต่เป็นผลประโยชน์ทางอ้อมมากกว่า ดังนั้นถ้าเป็นไปได้โรงเรียนควรมีการจัดสรรงบประมาณใน坎นี้ อย่างเพียงพอ เกี่ยวกับเรื่องนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของมาลี วิษณุภอ (2525 : 112) โดยกล่าวว่า "ผู้บริหารควรจะต้องวางแผนและกำหนดนโยบายของสถาบันเอง เพื่อการจัดสรรแบ่งงบประมาณในการพัฒนาศาลากร坎ต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะต้องเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการหาผู้สนับสนุนและแหล่งทรัพยากร เพื่อช่วยให้งบประมาณของสถาบันเพียงพออีกด้วย"

สำหรับกิจกรรมการพัฒนาศาลากรทั้ง 8 กิจกรรม พบว่ากิจกรรมดังกล่าวมีการจัดในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เป็นส่วนใหญ่ ข้อสรุปจากการวิจัยสามารถนำมากล่าว เพื่อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ดังนี้

การปฐมนิเทศ จากการสัมภาษณ์พบว่า กิจกรรมนี้บุคลากรมีความต้องการค่อนข้างน้อยกว่ากิจกรรมประเภทอื่น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การโยกย้ายโรงเรียนและการสอบบรรจุครูอาจารย์ใหม่อยู่ในระดับน้อย เพราะตั้งแต่ปีการศึกษา 2526 เป็นต้นมา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการไม่มีการสอบบรรจุครูอาจารย์ใหม่坎อย่างใด จึงทำให้กิจกรรมการปฐมนิเทศลดความสำคัญลงไปเพราะในบางโรงเรียนไม่มีครูอาจารย์ใหม่ หรือบางโรงเรียนก็ไม่มีการเคลื่อนย้ายของครูอาจารย์เลยด้วย การปฐมนิเทศจึงไม่มีความจำเป็นในบางโรงเรียนไปด้วย แต่ถึงอย่างไรก็ตามกิจกรรมนี้ยังมีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาศาลากรเป็นอย่างมาก สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการได้จัดทำแผนพัฒนาการประถมศึกษาระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2530 - 2534) และวางโครงการปรับปรุงการกระจายอัตราค่าจ้างครู (เอกสารคำค้นที่ 27/2529 : 67) โดยจะกระจายอัตราค่าจ้างครูอาจารย์ในโรงเรียนที่มีอัตราค่าจ้างครูอาจารย์เกินกว่าเกณฑ์จำนวน 128 โรงเรียน ไปกำหนดใหม่ในโรงเรียนที่มีอัตราค่าจ้างครูอาจารย์ต่ำกว่าเกณฑ์ จำนวน 14 โรงเรียน坎นั้นการเคลื่อนย้ายของครูอาจารย์ก็จะมากขึ้น กิจกรรมการปฐมนิเทศครูอาจารย์ใหม่ก็จะมีความหมายมากขึ้น

การสัมมนาทางวิชาการ จากข้อมูลที่ไต่จากการวิจัย พบว่า เป็นกิจกรรมที่ผู้บริหาร และครูอาจารย์ต้องการให้โรงเรียนจัดเป็นอย่างมาก แต่การดำเนินการจัดจะร่วมกับกลุ่มโรงเรียน ซึ่งความหลักการแล้วก็เป็นการดีในหลายประการ เช่น การคมนาคมสะดวก ประหยัดค่าใช้จ่าย เป็นต้น แต่ปัญหาที่จัดร่วมกับกลุ่มโรงเรียนก็คือ ระยะเวลาเรียนการสอน เพราะส่วนใหญ่ จะจัดในวันเปิดเรียน เวลาในการจัดไม่พอเพียง สถานที่จัดไม่เอื้ออำนวยในการจัด บางครั้ง โรงเรียนต้องส่งบุคลากรไปร่วมสัมมนาที่กลุ่มโรงเรียนไทยไม่ไต่คำนึงถึงความเหมาะสม เป็นต้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าในโรงเรียนขนาดใหญ่และมีความพร้อม อาจจะเป็นผู้ดำเนินการจัดเอง โดยจัดในวันหยุดหรือวันปิดภาคเรียน ส่วนในโรงเรียนขนาดเล็กที่ขึ้นอยู่กับความพร้อมของแต่ละ โรงเรียนที่จะพิจารณาว่าจะสามารถดำเนินการจัดเอง หรือร่วมกับกลุ่มโรงเรียน ก็ได้ดังอย่างไร ก็ความถนัดมองในแง่ส่วนรวม กลุ่มโรงเรียนก็ควรที่จะจัดอย่างสม่ำเสมอเพื่อจะเป็นการช่วยเหลือ โรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนที่ยังไม่พร้อมที่จะจัดเอง โดยเอาโรงเรียนใหญ่มาช่วยโรงเรียน ขนาดเล็ก ก็จะทำให้การจัดสัมมนาทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ - ประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการดีขึ้น แต่สิ่งที่จะต้องเน้นเป็นพิเศษก็คือ ควรจัดในวันปิดภาคเรียน หรือวันหยุดราชการ และหมุนเวียนสลับเปลี่ยนเนื้อหาเพื่อให้อุคลากรได้เข้าร่วมสัมมนาโดยทั่วทุกคน

การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ จากข้อมูลที่ไต่จากการวิจัย พบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการจัดเป็นประจำ มีวัตถุประสงค์แตกต่างกันออกไป แต่โดยส่วนมากแล้วมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและดูการ เรียนการสอนของโรงเรียนอื่น จึงทำให้เห็นว่าโรงเรียนมีวัตถุประสงค์ของ กิจกรรมนี้อย่างชัดเจน แต่จากข้อมูลที่ไต่ในคำถามปลายเปิดขอประเมินปัญหาสำคัญว่า บุคลากร ไม่ไต่นำผลที่ไต่จากการศึกษาและดูงานนอกสถานที่มาปรับปรุงงานในโรงเรียน ซึ่งจัดว่าเป็นจุดอ่อน ของการจัดกิจกรรมนี้ ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามติดตามผลอย่างสม่ำเสมอและจริงจังเพื่อการแก้ไข เรื่องนี้ วไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2528 : 51, 57) เสนอแนะว่า "การไปทัศนศึกษาควรมีการ วางแผนการจัดร่วมกัน มีการประเมินผลและติดตามผลการไปแต่ละครั้ง วางจุดมุ่งหมายล่วงหน้า และจะต้องมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันภายหลังจากที่ดูการ เรียนการสอนแล้ว จึงจะทำให้การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ได้ผลดีตามจุดมุ่งหมาย"

การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จากข้อมูลที่ไต่จากการวิจัยพบว่า กิจกรรม นี้ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์มีความต้องการให้จัดในโรงเรียนมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกิจกรรม



การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ได้ฝึกทักษะ และมีการปฏิบัติจริงค่อนข้างมาก จึงน่าจะเป็นกิจกรรมที่ได้รับความนิยมมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ และอาจจะสืบเนื่องจากโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารและการเรียน การสอนระดับประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : ก - รุกฝึกอบรมด้วยตนเอง) โดยให้ผู้บริหารและครูอาจารย์ทุกคนเข้ารับการฝึกอบรม กิจกรรมนี้ จึงได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก

การส่งเสริมให้ฝึกการศึกษาต่อ จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีการจัดกิจกรรมนี้เป็นส่วนใหญ่และ ค่าเงินการอย่างต่อเนื่องมาตลอด ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาต่อภายในประเทศนอกเวลา หรือ ไรเวลาบางส่วน แต่มีข้อน่าสังเกตว่า การศึกษาต่อดังกล่าวมิได้มาจากผลการส่งเสริมของ โรงเรียน แต่เป็นเรื่องส่วนตัวของบุคลากรที่มีความสนใจในการศึกษาต่อเองเป็นส่วนมาก ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากโรงเรียนยังไม่มีแผนงานที่แจ่มชัดในการส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ ซึ่ง โดยหลักการของการบริหารแล้ว การส่งเสริมให้ฝึกการศึกษาต่อเป็นกิจกรรมขององค์กรหรือ โรงเรียนที่คองหาทางส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาโดยการศึกษาต่อเพิ่มเติม หรือให้ไปศึกษา ใหม่ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ให้กว้างขวางขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติ หน้าที่ ใญ่ใญ่ สาร (2524 : 183) กล่าวว่า " การให้ไปศึกษาต่อและทำงาน จัดเป็น การพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถ อาจล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจใช้วิธีการใหม่ๆไม่เป็น หน่วยงานจึงคองหาทางส่งบุคลากรหรือ คนงานไปศึกษาต่อ หรือส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่างๆในประเทศเพิ่มเติมหรือส่งไปทำงานก็ได้"

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ มีการดำเนินการจัดกิจกรรมนี้ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ และมีประเด็นที่น่าสนใจมากคือ การสนับสนุนให้ครูอาจารย์เป็นสมาชิก หรือชมรม ที่เกี่ยวกับวิชาชีพค่อนข้างน้อย คือมีเพียงร้อยละ 30.1 ซึ่งจากผลการวิจัยของรุขัย รัตน - ใญ่ใญ่พงษ์ (2527 : 84) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการพัฒนาอาจารย์ในโรงเรียนมัธยม ศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า "การพัฒนาอาจารย์กานการ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือกรรมการในสมาคมวิชาชีพต่างๆ มีการปฏิบัติ

น้อยที่สุด ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทางโรงเรียนไม่เห็นความสำคัญและไม่สนับสนุน ทั้งนี้ เพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ นอกจากจะเปิดโอกาสให้อาจารย์แสวงหา ความรู้ทันต่อเหตุการณ์ ได้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับอาจารย์ในสถาบันอื่นแล้ว ยังสามารถให้ความช่วยเหลือ หรือขอความช่วยเหลือทางคำปรึกษาการต่อสถาบันการศึกษาอื่นๆ อีกด้วย" จึงเห็นได้ว่าผลการวิจัยทั้งสองนี้มีความสอดคล้องกัน ดังนั้น "โรงเรียนควรเปิดโอกาส ให้อาจารย์ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาคมต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพ เพื่อการส่งเสริมความ เจริญงอกงามของครู" (Brigg & Justman อ้างในวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ 2528 : 5)

การสืบเปลี่ยนหน้าที่การงาน จากข้อมูลที่ไ้จากการวิจัย พบว่าการดำเนินการ เกี่ยวกับการสืบเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ครูอาจารย์ในโรงเรียน เป็นผู้เสนอขอสืบเปลี่ยน และมีการสืบเปลี่ยนในโอกาสอันควร สะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียน ให้อิสระต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูอาจารย์เป็นสำคัญ ซึ่งครูอาจารย์ก็ย่อมจะ ต้องเลือกงานให้เหมาะสมกับตนตามความรู้ ความสามารถ และเพื่อความสุข ความมั่นใจใน การทำงาน ส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ "หลักของการสืบเปลี่ยนบุคคลจะต้องให้เหมาะสม กับความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่งาน มิใช่เพื่อการถ่วงถ่วง การไร้คนให้เหมาะแก่งานจะช่วยให้ผู้รับการแต่งตั้งได้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เพิ่มกำลังความรู้และความสามารถยิ่งขึ้น" (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 174) แต่จากวิจัย ได้พบประเด็นสำคัญคือ บุคลากรยังไม่มีความตึกในงานใหม่ กรณีนี้เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ ต้องมีการจัดทำแผนงานและโครงการในการเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่งใหม่อย่างค่อเนื่องและ จริงจัง ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการที่จะไปรับหน้าที่ใหม่ "ขอแค่ เพียงให้จักระทำอย่างมีแผนและกฎเกณฑ์ที่แน่นอน เพราะการสืบเปลี่ยนหน้าที่การงานจะ เกี่ยวข้องกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นสำคัญด้วย" (สมพงษ์ เกษมสิน 2526 : 174)

การพัฒนาทัศนคติใจ จากข้อมูลที่ไ้จากการวิจัย พบว่าเป็นความต้องการของ ผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ให้อึกในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ เป็นส่วนใหญ่ แต่จากข้อมูลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของอึกกรมนี้ ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ไ้แก่ ทัศนส่งเสริมขวัญ กำลังใจ กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่ ต้องสร้างความเข้าใจกับบุคลากร แต่กลุ่มครูอาจารย์มี

ความนึกเห็นว่า ต้องมีการประชุมปรึกษาหารือเป็นประจำ ส่วนด้านการสร้างเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในค่านิยมธรรมและจริยธรรม กลุ่มผู้บริหารมีความนึกเห็นว่า ครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมชุมชน แก่กลุ่มครูอาจารย์มีความนึกเห็นว่า ครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมกับทางวัด ประเด็นที่กล่าวมานี้ น่าจะเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นว่า กิจกรรมการพัฒนาทัศนคติใจยังไม่บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพราะโดยลักษณะของกิจกรรมนี้ไม่มีแนวทางที่เด่นชัด และมีเอกภาพ ซึ่งวัตถุประสงค์ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่จัดกิจกรรมนี้ เพื่อพัฒนาสร้างเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์แก่ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษาให้มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชนและเพื่อสนองนโยบายของประเทศไทยด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2526 : 165) ทั้งนี้กิจกรรมการพัฒนาทัศนคติใจ จึงควรมีแนวปฏิบัติที่เป็นเอกภาพ "และโดยเฉพาะต้องดำเนินไปพร้อมๆกับการพัฒนาบุคลากรทางวิชาการ" (วาสนา สิงห์โกวิท 2528 : 156)

ด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรมแก่ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความนึกเห็นไม่สอดคล้องกันในด้าน การนำผลการประเมินไปใช้ เช่นในกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ โดยผู้บริหารส่วนใหญ่มีความนึกเห็นว่าการประเมินไปเปรียบเทียบกับผลการจัดที่ผ่านมาและครั้งต่อไป แต่ครูอาจารย์มีความนึกเห็นว่าการประเมินไปปรับปรุงการจัดครั้งต่อไป ประเด็นนี้อาจเป็นไปได้ ที่วิธีการประเมินด้านการนำผลการประเมินไปใช้ยังไม่ชัดเจนพอ หรืออาจจะเป็นเพราะผู้บริหารยังขาดความรู้ในเรื่องการวัดผลและประเมินผล ประชา สิทธิปัญญา (2523 : 126) ได้ทำวิจัยส่วนหนึ่งเกี่ยวกับกิจกรรมการประเมินผลในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าโดยส่วนรวมโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนยังขาดความรู้ในเรื่องการวัดผล ประเมินผล "ซึ่งจะแก้ไขได้โดยโรงเรียนควรส่งเสริมความรู้ในเรื่องการประเมินผล โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ด้านวัดผล ประเมินผล จากสถาบันต่างๆ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดกิจกรรม"

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูอาจารย์มีความคิดเห็นว่า เป็นปัญหา อยู่ในระดับมาก ในด้านขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ไว้เป็นสัดส่วน ขาดเอกสาร วารสารและตำราทางวิชาการที่จะใช้อำนวยความสะดวกการจัดกิจกรรม ปัญหาที่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชูชัย รัตนวิญญูพงษ์ (2527 : 87) มาลี วิชญกุล (2525 : 111) รัชกศา เหมอินแก้ว (2527 : 122) ทิพวรรณ สีกวักมี (2522 : 160) ปัญหาการขาดแคลนงบประมาณเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเกือบทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะ โรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ "หน้าที่ ของผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพยายามทุกวิถีทางที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยมีการ วางแผนการปฏิบัติอย่างรัดกุม และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามกำลังงบประมาณ (มาลี วิชญกุล 2522 : 111)

ปัญหาขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการที่จะใช้อำนวยความสะดวก จัดกิจกรรม เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยกระตุ้นใญ่บุคลากรเกิดความสนใจ เกรี้ยวใจ รวมทั้งความรู้ และประสบการณ์ ตลอดจนการช่วยประหยัดเวลาได้อีกด้วย ในเรื่องนี้โรงเรียนอาจแก้ปัญหา ได้ "โดยการจัดซื้อตามกำลังงบประมาณ หรือติดต่อบริษัท หรือขอยืมจากแหล่งต่างๆ" (ประชา สิกขปัญญา 2523 : 127)

ส่วนปัญหาอื่นๆ จัดเป็นปัญหาในระดับน้อย เช่น ขาดวิทยากรที่มีความรู้ สถานที่และ วัสดุอุปกรณ์ไม่เหมาะสม ขาดการประสานงานและประชาสัมพันธ์เป็นต้น เป็นปัญหาที่โรงเรียน สามารถแก้ปัญหาได้ ถ้าโรงเรียน "ไว้วิธีการของระบบ" มาไว้ นั่นคือมีการวางแผนและ ดำเนินการอย่างรอบคอบเป็นหลักเป็นฐาน มีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่ง หมายที่ต้องการ" (ไพฑูริย์ สีนลาวัฒน์ 2521 : 20) ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีหน้าที่ที่จะ ต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจ (Collaboration) ในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ของโรงเรียนให้ได้ เพื่อการพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าสืบไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการควรสำรวจปัญหาและสาเหตุ ที่โรงเรียนบางแห่ง ไม่มีนโยบายการพัฒนาบุคลากร และไม่มีการกำหนดนโยบายการพัฒนา -

บุคลากร เป็นลายลักษณ์อักษร

2. สำหรับโรงเรียนที่มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรแล้ว แต่ไม่มีการนำนโยบายไปจัดทำเป็นแผนงาน และไม่มีการกำหนดกิจกรรม สังกัดงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ที่ของสำรวจปัญหา และแก้ไขด้วย

3. โรงเรียนควรมีนโยบาย และแผนงานในการส่งบุคลากรไปศึกษาค้นคว้าอย่างจริงจัง โดยจะต้องคำนึงถึงทั้งในด้านการต้องการของโรงเรียนและส่วนตัว

4. ผู้บริหาร ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร เป็นสมาชิกสมาคมและชมรมวิชาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และเพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูอาจารย์ ในหลาย ๆ สถาบัน อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อทางโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม

5. ผู้บริหาร ควรจะต้องวางแผนและกำหนดนโยบายของโรงเรียนเอง เพื่อการจัดสรรแบ่งส่วนการใช้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรกันต่างๆ อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารควรจะต้องกว้างขวางในการหาแหล่งทุนจากที่ต่างๆ เพื่อการสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร เพราะในสภาพที่เป็นจริง งบประมาณที่ทางโรงเรียนได้รับจากทางราชการ ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ

6. ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ ได้เสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ สังกัดงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ควรวิจัยพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาคัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียน ประถมศึกษาในสังกัดต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการวิจัย เกี่ยวกับการศึกษาการจักกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบทั้งด้านการจักและปัญหาอุปสรรค

2. ควรมีการวิจัยเรื่องความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูอาจารย์ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้

สืบเนื่องมาจากการวิจัยในครั้งนี้ บุคลากรมีความต้องการให้โรงเรียนจัดกิจกรรมการพัฒนา
ด้านจิตใจค่อนข้างมาก โดยเฉพาะด้านคุณธรรมและจริยธรรมของครูอาจารย์ กอปรกับ
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีโครงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมครู
อยู่ในขณะนี้ ทำให้ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกัน จึงสมควรที่จะทำการวิจัยเกี่ยวกับ
เรื่องนี้อย่างจริงจัง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย