

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เพื่อรองรับแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ตามนโยบาย 4 ด้าน คือ ด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา และด้านการประกันความปลอดภัย
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบาย 4 ด้าน คือ ด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา และด้านการประกันความปลอดภัย โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร 132 คน ผู้สอน 229 คน รวม 361 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางปฏิบัติการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและอธิบายวิธีการกรอกข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า t - test และ ค่า F - test

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลได้ดังนี้

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ตามนโยบาย 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สรุปได้ดังนี้

1.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ตามนโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)

1.2 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ตามนโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$)

1.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ตามนโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

1.4 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$)

เมื่อพิจารณานโยบายรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) นโยบายด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงที่สุด คือ ด้านการประกันความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.37$) และนโยบายด้านที่มีค่าเฉลี่ยของความต้องการต่ำที่สุด คือ ด้านประกันโอกาสทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.23$)

2. การเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ระหว่าง ผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน สรุปได้ดังนี้

2.1 นโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษาจากข้อรายการส่วนใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ข้อ 1 ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกับชุมชนองค์กรปกครองท้องถิ่น ในการจัดทำแผนที่การการศึกษา ข้อ 2 ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา และข้อ 9 ให้มีการปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อครูรับเด็กที่มีและไม่มีหลักฐานใน ทร.13 และ ทร.14 ที่ผู้บริหารมีความต้องการสูงกว่าครูผู้สอน $\bar{X} 1 = (4.19, 3.89)$ $\bar{X} 2 = (4.27, 3.89)$ และ $\bar{X} 9 = (4.23, 3.94)$ ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยของความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า ความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงกว่าครูผู้สอนทุกข้อ

2.3 นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า ความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยของความต้องการสูงกว่า ครูผู้สอนทุกข้อ

2.4 นโยบายด้านการประกันความปลอดภัย จากข้อรายการส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้อ 1 ให้โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือและแผนประกันความปลอดภัยของนักเรียนให้ครอบคลุมทั่วถึง ทั้งการป้องกันการแก้ไขอุบัติเหตุและภัยจากสภาพแวดล้อม และข้อ 2 ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนของโรงเรียนในการเข้าดูแลเรื่องมลพิษ ทั้งการให้ความรู้ การเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไข ที่ผู้บริหารมีความต้องการสูงกว่า ครูผู้สอน $\bar{X} 1 = (4.37, 4.11)$ $\bar{X} 2 = (4.36, 4.16)$ ตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยของความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณานโยบายรวม ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความต้องการสูงกว่าครูผู้สอน $\bar{x} = (4.36, 4.16)$ ด้านที่มีความต้องการแตกต่างกันมากที่สุดคือด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา $\bar{x} = (4.36, 4.06)$

3. การเปรียบเทียบความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย 4 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน สรุปได้ดังนี้

3.1 นโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา จากข้อรายการส่วนใหญ่ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นข้อ 2 ให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา ($F = 8.81$) บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการสูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนข้อ 7 ให้มีการรณรงค์แก้ปัญหาจัดการศึกษาให้แก่เด็กเร่ร่อน ($F = 3.39$) และข้อ 9 ให้มีการปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มีและไม่มีหลักฐานใน ทร.13 และ ทร.14 ($F = 4.14$) โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ข้อ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการสูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา จากข้อรายการส่วนใหญ่ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการสูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในทุกข้อ เมื่อพิจารณาในภาพรวมก็ได้ผลเช่นเดียวกัน

3.3 นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา จากข้อรายการทั้งหมด พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นข้อ 11 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในทุกข้อและเมื่อพิจารณาในภาพรวมก็ได้ผลเช่นเดียวกัน

3.4 นโยบายด้านการประกันความปลอดภัย จากข้อรายการส่วนใหญ่

พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการ สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ในทุกข้อ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันโดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยความ ต้องการสูงกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และพิจารณานโยบายรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันโดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการ สูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

อภิปรายผล

1. จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในกรเข้าสู่วาระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และการจัดการศึกษามาระดับ 9 ปี ซึ่งกำหนดไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา และด้านการประกันความปอดภัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่ต้องการพัฒนาสูงสุดคือด้านการประกันความปอดภัย และด้านที่ต้องการพัฒนาน้อยกว่าด้านอื่น ๆ คือด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่านโยบาย 4 ประการ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เป็นเรื่องใหม่ที่ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนา ทั้งในเรื่องความรู้ ความคิด เจตคติและสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงหลังการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่จะเริ่มมีผลอย่างชัดเจนในไม่ช้านี้ ในประเด็นนี้จึงชี้ให้เห็นได้ว่าครูทุกคนจึงต้องการที่จะพัฒนาตนเองในทุกนโยบายให้มีความรู้ความเข้าใจในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรียา อยู่สุขเจริญ (2537) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอน และปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ตามทรรศนะของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

สำหรับนโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ที่มีความต้องการในการพัฒนาสูง ที่สุดนั้นอาจเป็นเพราะว่า ในด้านนี้เป็นด้านที่ส่งผลกระทบโดยตรงกับนักเรียน และเป็นด้านที่จะพัฒนาให้เห็นเป็นผลเชิงประจักษ์ได้ยาก เช่น โครงการโรงเรียนสีขาว การสร้างเครือข่ายอาสาสมัครดูแลปกป้องคุ้มครองเด็ก เรื่องสิทธิเด็กขั้นพื้นฐาน เหล่านี้เป็นต้น โดยเฉพาะเรื่องให้มีการช่วยเหลือในแบบทันทีทันใดที่ กรณีเด็กได้รับความไม่ปลอดภัย ซึ่งผลการวิจัยออกมาว่าต้องการให้มีการพัฒนาในเรื่องนี้อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตและอนาคตของนักเรียนหากยังไม่ได้รับการช่วยเหลือในแบบทันทีทันใด อาจส่งผลเสียต่อตัวเด็กนักเรียนอย่างมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานที่เป็นจุดเน้นของนโยบายด้านการประกันความปลอดภัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539)

ส่วนด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าเฉลี่ยของความ ต้องการในการพัฒนาน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในด้านนี้มีการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง มีนโยบาย และจุดเน้นที่ชัดเจนสามารถจัดกิจกรรมและตรวจสอบติดตามได้ง่ายกว่าด้านอื่น ๆ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542)

2. จากการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายทั้ง 4 ด้าน ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาสูงกว่า ครูผู้สอนในทุกด้าน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตามนโยบาย 4 ด้านแตกต่างกันตามตำแหน่ง ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความคาดหวังสูงในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้โรงเรียนก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาใหม่ ในขณะที่ตัวครูผู้สอนก็มีความต้องการในการพัฒนาตน เช่นกัน แต่อาจมีข้อจำกัดในเรื่องของสิทธิและอำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติงานบางอย่าง ที่บางครั้งก็ปฏิบัติได้เพียงทำตามนโยบาย แต่ไม่มีส่วนแสดงความคิดเห็นในเรื่องกรอบงานนโยบายต่าง ๆ สอดคล้องกับการวิจัยของ ยุพิน วรพุทธานนท์ (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทุกด้านอยู่ในระดับสูง และ ณรงค์ ฤ ลำพูน (2534) ก็ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีต่อการขยายการศึกษาเป็น 9 ปี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่าด้านบุคลากรควรมีการอบรม ศึกษาดูงาน และพัฒนาตนอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อรายการของนโยบายทั้ง 4 ด้าน พบว่า

นโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาที่ผู้บริหารมีสูงกว่าครูผู้สอนซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ให้บุคลากรในโรงเรียนร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่น ในการจัดทำแผนการศึกษา และให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้

อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารต้องการความร่วมมือด้านวิชาการจากท้องถิ่นสูงในขณะที่ครูผู้สอนยังเห็นว่าบุคลากรในท้องถิ่นส่วนใหญ่ยังเป็นที่พึ่งพาทางด้านวิชาการได้น้อยเพราะขาดความเข้าใจในนโยบายและแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ส่วนเรื่องให้มีการปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มีและไม่มีหลักฐานใน ทร.13 และ ทร.14 ผู้บริหารเห็นว่าประเด็นนี้น่าจะได้รับการพัฒนาส่วนครูผู้สอนเห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยากในเรื่องของการปรับแก้กฎระเบียบ

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาที่ผู้บริหารมีสูงกว่าครูผู้สอนซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ให้มีการจัดทำรายละเอียดรายการปฏิบัติตามคุณภาพของแต่ละมาตรฐาน ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาโรงเรียนตามมาตรฐานโรงเรียนและให้โรงเรียนมีการประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงเรียนเพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงงานและวางแผนพัฒนาคุณภาพนักเรียน ครู และผู้บริหาร ซึ่งรายละเอียดดังกล่าวเป็นเนื้อหาสาระของมาตรการของระบบประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญต่อเรื่องเหล่านี้ว่าควรจะได้รับพัฒนาอย่างมากเพราะเป็นเรื่องใกล้ตัวที่มีผลบังคับใช้ในทางกฎหมายการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542) เรื่องการรณรงค์ให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาสุขภาพอนามัย ผู้บริหารเห็นว่าเรื่องนี้ควรได้รับการพัฒนามาก ส่วนครูผู้สอนมองเห็นว่า เรื่องกิจกรรมพัฒนาสุขภาพอนามัยน่าจะเป็นเรื่องหน่วยงานสาธารณสุขที่จะควรมีบทบาทมากกว่าผู้ปกครองและชุมชน

สำหรับเรื่องการให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อการนิเทศจากภายในและภายนอกที่เป็นกระบวนการและต่อเนื่องซึ่งผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาเรื่องนี้สูงกว่าครูผู้สอนนั้น อาจเป็นเพราะว่าจากสภาพการเป็นผู้บริหารโรงเรียนนั้นต้องมีหน้าที่ในการนิเทศกำกับ ติดตาม การทำงานของครูผู้สอนอยู่แล้ว ส่วนครูผู้สอนให้ความสำคัญน้อยกว่าเพราะเห็นว่า เรื่องการนิเทศน่าจะเป็นของฝ่ายบริหารหรือหน่วยศึกษานิเทศก์มากกว่าสายครูผู้สอน สำหรับการส่งเสริมการทำวิจัยและการนำผลการวิจัยไปใช้นั้น ครูผู้สอนให้ความสำคัญในการพัฒนาน้อยกว่าผู้บริหารที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทและประสบการณ์ในการทำวิจัยมาแล้วทำให้เห็นความสำคัญของการนำกระบวนการการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ. (2537) ซึ่งได้วิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า การนิเทศและการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องจำเป็นในกระบวนการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก ส่วนครูผู้สอนเห็นว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องที่กระทำได้ยากและใช้

เวลามากซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระ สุเมธาพันธ์ (2526) ที่ทำการศึกษา ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่และคณาจารย์ สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านกระบวนการบริหาร การนำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการสูงกว่าครูผู้สอน

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาจากข้อรายการพบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารมีความต้องการในการพัฒนาสูงกว่าครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น 2 เรื่อง ที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงเท่าเทียมกัน คือให้มีการแสวงหาวิทยากร แหล่งความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาจัดทำทะเบียนวิทยากรสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนา กับให้มีวิทยากรบุคคลภายนอกช่วยด้านการเรียนการสอนในวิชาที่ขาดแคลนบุคลากร ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าสภาพการขาดแคลนบุคลากร มีในทุกโรงเรียน ถึงแม้จะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีครูผู้สอนจำนวนมากอาจขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา ซึ่งจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้เฉพาะทางจึงจะสามารถสอนได้ เช่น ดนตรีไทย ดนตรีสากล นาฏศิลป์ ครุช่าง เป็นต้น

นโยบายด้านการประกันความปลอดภัย ในภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน แต่พิจารณารายละเอียดจากข้อรายการพบว่า มี 2 เรื่อง ที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการในการพัฒนาสูงกว่าครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ให้โรงเรียนมีการจัดทำคู่มือและแผนประกันความปลอดภัยของนักเรียนให้ครอบคลุมทั่วถึง ทั้งการป้องกัน การแก้ไขอุบัติเหตุและภัยจากสภาพแวดล้อม และให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชนของโรงเรียนในการเข้าดูแลเรื่องมลพิษ ทั้งการให้ความรู้ การเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไข ที่เป็นเช่นนี้เพราะครูผู้สอนเห็นว่าการดังกล่าวเป็นเรื่องที่ครูผู้สอนสามารถบูรณาการลงไปในแต่ละแผนการสอนได้อยู่แล้ว และเห็นผลเชิงประจักษ์และถาวรมากกว่าการปฏิบัติกิจกรรมแบบเป็นครั้งคราว

ส่วนข้อรายการที่มีระดับความต้องการในการพัฒนาโดยมีค่าเฉลี่ยสูงในระดับมากที่สุด ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน คือ ให้มีการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที กรณีเด็กได้รับความไม่ปลอดภัย ในกรณีเช่นนี้ไม่ว่าจะเป็นบุคคลในหน่วยงานใด หรือสถานภาพเช่นใดก็ย่อมต้องการให้เด็กนักเรียนได้รับการคุ้มครองอย่างทันท่วงทีเมื่อเกิดอันตรายกับตัวเด็กได้ เพื่อให้ผู้ปกครองมีความเชื่อมั่นว่าสถาบันโรงเรียนจะเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่จะพัฒนาบุตรหลานของตนให้มีคุณภาพและปลอดภัย

3. จากการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย ทั้ง 4 ด้าน ระหว่างบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณานโยบายรวมทั้ง 4 ด้าน บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จะมีความต้องการในการพัฒนาสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี – 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น

เพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยย่อมขาดความเชื่อมั่นทั้งในด้าน ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ ตลอดจนวิสัยทัศน์ของตนเองเฉพาะนโยบาย 4 ประกัน ของสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งนับเป็นเรื่องใหม่ และเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องถึงความ มั่นคงทางอาชีพในเรื่องของใบประกอบวิชาชีพพร้อมด้วย จึงทำให้ยังต้องการพัฒนาตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ พนา สุวรรณพัฒน์ (2538) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความ ต้องการนิเทศภายในของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความต้องการการนิเทศภายในของครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนต่ำกว่า 1 ปี ระหว่าง 1 - 3 ปี และ 3 ปีขึ้นไป ผลปรากฏว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์การสอนน้อยมีความต้องการในการพัฒนามากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนมาก

นโยบายด้านการประกันโอกาสทางการศึกษา เรื่องที่บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการในการพัฒนาสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปี - 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือให้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (อบต./องค์กรท้องถิ่น) ในการจัดการศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย จะต้องการความช่วยเหลือจาก หน่วยงานอื่นๆ ต่างจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากมักจะสามารุแก้ไขปัญหา ต่างๆ ได้ด้วยตนเองจากมวลประสบการณ์ตรงและจากประสบการณ์ในการอบรมสัมมนาทาง วิชาการเรื่องต่าง ๆ ทำให้ความต้องการในการพัฒนาเรื่องนี้น้อยลง สอดคล้องกับผลการวิจัย ของ สุรียา อัญสุนเจริญ (2537) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรครูประจำการ ของครูผู้สอนและปัญหาในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูประจำการตามทรรศนะของผู้ บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 15 ปี มีความต้องการพัฒนา บุคลากรสูงกว่าที่มีประสบการณ์ 15 ปีขึ้นไป

ส่วนเรื่องให้มีการรณรงค์แก้ปัญหาการจัดการศึกษาให้แก่เด็กเร่ร่อน และเรื่องให้มีการ ปรับแก้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติให้เอื้อและคล่องตัวต่อการรับเด็กที่มีและไม่มีหลักฐานใน ทร.13 และ ทร.14 ที่บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) มีความต้องการใน การพัฒนาสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานสูง (มากกว่า 10 ปีขึ้นไป) ที่เป็นเช่นนี้ อาจอธิบายได้ด้วยเหตุผลลักษณะเดียวกันกับประการแรก คือ ประสบการณ์การทำงานจะทำให้ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเด็กในเรื่องต่างๆ ได้อย่างสำเร็จลุล่วงและมองเหตุการณ์ได้ กว้างไกลกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย

นโยบายด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันในแต่ละข้อย่อยการพบว่า ข้อย่อยการส่วนใหญ่ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) มีความต้องการในการพัฒนาสูงกว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง (5 ปี – 10 ปี) และสูง (มากกว่า 10 ปีขึ้นไป) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เหตุผลสอดคล้องกับการอภิปรายผลที่ผ่านมา คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่ำกว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่าส่วนข้อที่น่าสังเกต คือประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน คือ ให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ และให้โรงเรียนทุกโรงเรียนมีการพัฒนา สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้โดยเน้นพัฒนาโรงเรียนระบบเครือข่ายทุกประเภท เพื่อเป็นแกนนำ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาเช่นเดียวกันในเรื่องของการประกันคุณภาพการศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะสิ่งเหล่านี้จะบ่งบอกถึงความแตกต่างของการจัดการเรียนการสอนในอดีตที่ผ่านมากับการปฏิรูปการศึกษาที่กำลังจะมีขึ้นในอนาคตอันใกล้

นโยบายด้านการประกันประสิทธิภาพการศึกษา เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันในแต่ละข้อรายการพบว่า ทุกข้อรายการ ยกเว้นข้อที่ 11 การไปดูงานในหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐบาลหรือเอกชนที่มีใช้สถาบันทางการศึกษาเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ที่บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) มีความต้องการในการพัฒนาสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานปานกลาง (5 ปี – 10 ปี) และสูง (มากกว่า 10 ปีขึ้นไป) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เหตุผลสอดคล้องกับการอภิปรายผลที่ผ่านมา คือบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ส่วนข้อที่ความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน บุคลากรทุกกลุ่มประสบการณ์ต้องการเหมือนกันนั้นอาจเป็นเพราะว่าการไปศึกษาดูงานเป็นเรื่องของการส่งเสริมประสบการณ์ใหม่ๆ บุคลากรทุกคนนับว่าเริ่มต้นพร้อมกันเพราะการทัศนศึกษาจะทำให้ค้นพบข้อความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามจิต อ่อนมิ่ง (2537) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่บุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสขั้นพื้นฐานสนใจที่จะพัฒนามากที่สุด 3 อันดับแรกคือการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาดูงานนอกสถานที่

นโยบายด้านการประกันความปลอดภัย เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ในแต่ละข้อรายการพบว่า ข้อรายการส่วนใหญ่บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย (ต่ำกว่า 5 ปี) มีความต้องการในการพัฒนาสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานสูง (มากกว่า 10 ปีขึ้นไป) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เหตุผลสอดคล้องกับการอภิปรายผลที่ผ่านมา คือบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่าจะมีความต้องการในการพัฒนาตนเองสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การ

ทำงานมากกว่า ส่วนข้อที่น่าสังเกตคือ ให้มีการสนับสนุนจัดเวชท์ภัณฑ์ สำหรับการปฐมพยาบาล อุปกรณ์กีฬา ให้กับทุกโรงเรียน และ ให้ทุกโรงเรียนดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมตามโครงการโรงเรียนสีขาว ซึ่งบุคลากรทุกกลุ่มประสบการณ์มีความต้องการไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการสนับสนุนด้านสุขภาพพลานามัยแก่นักเรียนและการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในโครงการโรงเรียนสีขาว ซึ่งมีสาระสำคัญ 4 เรื่องคือ ปราศจากการทะเลาะวิวาท ปราศจากสารเสพติด ปราศจากสื่อลามกอนาจาร และ ปราศจากอบายมุขทั้งปวง เป็นความต้องการให้เกิดขึ้นกับสถานศึกษาของบุคลากรทางการศึกษาทุกคนทุกกลุ่มประสบการณ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับแผนจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ดังนี้

1. ควรมีการพัฒนาบุคลากรตามนโยบายทั้ง 4 ด้าน โดยอาจกำหนดเป็น งาน / โครงการ ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกในทุกปี และให้แต่ละโรงเรียนกำหนดเป็นนโยบายและมาตรการในการพัฒนาบุคลากรตามนโยบาย 4 ประการ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดไว้ในธรรมนูญโรงเรียน และแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียน
2. จากผลการวิจัยพบว่า นโยบายด้านมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรสูงที่สุด คือ ด้านการประกันความปลอดภัยของนักเรียน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทางการศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญ ผู้บริหารควรดำเนินโดยเร่งด่วน ตามนโยบายด้านการประกันความปลอดภัยมากที่สุด เรื่องการให้ความช่วยเหลืออย่างทันทั่วทั้งที่ กรณีเด็กได้รับความไม่ปลอดภัย ขณะเดียวกันกับ ครูผู้สอนก็เช่นเดียวกันต้องดำเนินการโดยเร่งด่วนในนโยบายด้านการประกันความปลอดภัยมากที่สุด เรื่องการให้ความช่วยเหลืออย่างทันทั่วทั้งที่ กรณีเด็กได้รับความไม่ปลอดภัย
3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความต้องการในการพัฒนาสูงกว่าครูผู้สอนนั้นทางสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ควรจัดอบรมเฉพาะผู้บริหารในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย แนวปฏิบัติ และสร้างวิสัยทัศน์ให้เกิดกับผู้บริหาร เพื่อผู้บริหารจักได้นำไปขยายผลในโรงเรียนของตนต่อไป

4. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย ควรได้รับโอกาสในการอบรม สัมมนาความรู้ทางวิชาการในเรื่องนโยบาย 4 ประกันมากเป็นพิเศษ เพราะหากให้ผู้บริหาร พิจารณาคัดเลือกบุคลากรครู เข้ารับการอบรมพัฒนาในเรื่องใดแล้ว ส่วนใหญ่ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะเป็นครูที่รับผิดชอบเป็นหัวหน้างานและมีประสบการณ์การทำงานค่อนข้างมาก ทำให้ครูที่เพิ่งบรรจุใหม่ขาดโอกาสในการพัฒนาตนโดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาตนตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบของการพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับแผนจัดการศึกษา ภาคบังคับ 9 ปี ตามความต้องการในแต่ละด้านของนโยบาย
2. ควรศึกษาปัญหา อุปสรรค ของการจัดการศึกษาภาคบังคับ 9 ปี ซึ่งเริ่ม ดำเนินการในปีการศึกษา 2543 เป็นปีแรกในกลุ่มโรงเรียนนารอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
Pibulsongkram Rajabhat University