

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยวิธีการสำรวจ เพื่อศึกษาแนวทางการฝึกอบรมบุคลากร เพื่อการวางแผนของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3 ปีการศึกษา 2548 จำนวน 321 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check List) และ แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

แนวทางการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อการวางแผนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3 สรุปแต่ละด้านมีความต้องการ ดังนี้

1. ความต้องการด้านรูปแบบของการฝึกอบรม โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความต้องการรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ รองลงมาคือการสาธิต โดยให้ผู้เข้าร่วมได้เห็นจริง เกิดความเข้าใจ วิธีการ และขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการจัดอบรมในสถานที่ ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคลากรเกิดประสบการณ์ตรง ส่วนลำดับสุดท้ายคือการจัดอบรมแบบมีการบรรยาย

2. ความต้องการด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความต้องการเนื้อหาความรู้เกี่ยวกับการวางแผนวิชาการ รองลงมา ก็คือความรู้เกี่ยวกับการกำกับติดตาม

การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และความรู้เกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ของการพัฒนาองค์กร ส่วนลำดับสุดท้ายคือความรู้เกี่ยวกับการจัดทำรายงานและนำเสนอผลการดำเนินงานตามแผนงานต่าง ๆ

3. ความต้องการด้านระยะเวลาที่เหมาะสมเข้ารับการฝึกอบรม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ช่วงระยะเวลา 5 วันขึ้นไปอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือระยะเวลา 3 วัน และระยะเวลา 2 วันอยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้าย ช่วงระยะเวลา 1 วัน อยู่ในระดับปานกลาง
4. ความต้องการด้านช่วงเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ช่วงภาคฤดูร้อนที่ทางราชการจัดขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ในช่วงวันทำการปกติ ในช่วงเปิดภาคเรียน และวันทำการปกติในช่วงปิดภาคเรียนส่วนลำดับสุดท้าย วันทำการปกติในช่วงเวลาหลังเลิกงานจนถึง เวลา 20.00 น.
5. ความต้องการด้านสถานที่ที่เหมาะสมในการฝึกอบรม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ห้องประชุมในโรงแรมในต่างจังหวัด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ห้องประชุมในหน่วยราชการในต่างจังหวัด และ ห้องประชุมในโรงแรมในตัวจังหวัด ส่วนลำดับสุดท้ายห้องประชุมในหน่วยราชการในตัวจังหวัด
6. ความเห็นด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรม ควรเป็นผู้รับผิดชอบของใคร เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ให้หน่วยงานต้นสังกัดระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ราชการจ่ายเฉพาะด้านพาหนะ และราชการจ่ายเฉพาะค่าดำเนินการฝึกอบรม ส่วนลำดับสุดท้ายคือผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้รับผิดชอบ
7. ความต้องการด้านการประเมินผลเกี่ยวกับการฝึกอบรม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ร่วมสรุปผลการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ให้ข้อมูลที่เป็นจริงในการประเมินและติดตาม ผลการฝึกอบรม และร่วมกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการอบรม ส่วนลำดับสุดท้ายคือร่วมวางแผนการประเมินผลการอบรม
8. ความต้องการด้านผลตอบแทนจากการฝึกอบรม เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้ความรู้จากเรื่องการวางแผนไปพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับเกียรติบัตรจากการอบรม และได้ความรู้จากเรื่องการวางแผนไปพัฒนาตนเอง ส่วนลำดับสุดท้ายคือ ได้รับค่าตอบแทนเป็นจำนวนเงินตามวิทยฐานะ

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัยในการจัดฝึกอบรมบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาลำปาง เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า มีความต้องการ ด้านรูปแบบการฝึกอบรม แบบการประชุม เชิงปฏิบัติการ โดยให้ผู้เข้าร่วมการประชุมเรียนรู้ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่ง การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Work shop) เป็นเทคนิคการประชุมที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม เกิดประสบการณ์ และเน้นหนักไปในการนำเอาไปใช้ปฏิบัติมากกว่าการพูดสัมมนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น หรือการบรรยาย รองลงมาคือ การฝึกอบรมในรูปแบบการสาธิตให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้เห็นจริง เกิดความเข้าใจวิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงาน จริงเพื่อให้เกิดประสบการณ์ตรงสอดคล้องกับ สิริลักษณ์ ทองมาลัย (2546 :64) ที่ศึกษาพบว่า บุคลากรโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำพูน มี ความต้องการการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การสัมมนาและการสาธิต และ ยังสอดคล้องกับ สิริณา เมธธาธาธิป (2545.ง) ที่ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูใน โรงเรียนเอกชน ระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากร ต้องการให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เช่นกัน เพราะว่าการฝึกอบรมต้องการรูปแบบการฝึกอบรมที่ตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรม มีโอกาสได้แสดงออกในแต่ละกิจกรรม ตามเรื่องที่ฝึกอบรม ซึ่งได้มีการฝึก ปฏิบัติจริง ร่วมแสดงความคิดเห็นและได้ลงมือปฏิบัติการ จะทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ สารสำคัญต่าง ๆ ของเนื้อหาการอบรมยิ่งขึ้น ที่สำคัญรูปแบบของการฝึกอบรมที่เป็นไปตาม ความต้องการ จะมีส่วนส่งเสริมให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความสนใจ เอาใจใส่ขั้นตอนใน การฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติมากขึ้น เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาและข้อค้นพบนี้ หากหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้นำไปดำเนินการ จากการฝึกอบรม ในรูปแบบที่เป็นไปตามความต้องการของบุคลากร จะทำให้ กิจกรรมการฝึกอบรมมีความหมาย บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้จริง หลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว และ สามารถนำความรู้และทักษะไปส่งเสริมการปฏิบัติงานในองค์กรของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการด้านเนื้อหาของการฝึกอบรม เป็นความรู้เกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการมากที่สุด รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และความรู้เกี่ยวกับการกำหนดกลยุทธ์ของการพัฒนาองค์กร ที่เป็นดังนี้ อาจเนื่องจากการดำเนินงานด้านวิชาการมีผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพอใจนัก สังเกตได้จาก ผลการสอบระดับชาติ (GAT) ในปีการศึกษาที่ผ่านมา ๆ มา อยู่ในระดับต่ำ ภาพรวมยังไม่น่าพอใจ

นอกจากนี้ สมโภช จำปาทิพย์ (2547 : 85) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการยอมรับอำนาจผู้บริหารโรงเรียนกับความสำเร็จของคน ตามทัศนะของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่าความสำเร็จของงานวิชาการเป็นงานที่ครูมีความคิดเห็นว่า มีความสำเร็จอยู่ในอันดับสุดท้ายของการปฏิบัติงานในโรงเรียน จึงทำให้บุคลากรมีความต้องการความรู้เกี่ยวกับการวางแผนงานวิชาการอยู่ในลำดับแรกของกระบวนการความรู้ด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ สายวสันต์ จันทร์ดา (2542 : 105) ที่ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าด้านการกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ เน้นด้านวิชาการเป็นหลัก เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ในวิชาการสมัยใหม่ รวมทั้งมีความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ในการใช้เทคโนโลยี ทันสมัยต่าง ๆ การเน้นด้านวิชาการก็จะ เป็นผลดีต่อบุคลากร

3. ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดฝึกอบรมบุคลากรต้องการ ด้านระยะเวลาที่เหมาะสมในการฝึกอบรมควรเป็น 5 วันขึ้นไป มากที่สุด รองลงมาคือ ระยะเวลา 3 วัน 2 วัน และ 1 วัน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื้อหาการฝึกอบรมบุคลากร ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควร เพื่อให้ได้จัดการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เกี่ยวกับการวางแผน เกิดความต่อเนื่อง บางครั้งมีการฝึกอบรมเป็นช่วงตลอดการเปิดภาคเรียน ทำให้บุคลากรที่ต้องปฏิบัติงานการสอนอยู่แล้ว ส่งผลกระทบภารกิจหลัก บางหลักสูตรการฝึกอบรม มีเนื้อหาสาระตรงกับความต้องการของบุคลากร จึงเป็นกิจกรรมที่บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ให้สามารถนำความรู้ไปพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี

4. ผลการวิจัยพบว่า ด้านช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมบุคลากร ต้องการเป็นช่วงภาคฤดูร้อนที่ทางราชการจัดขึ้น อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ วันทำการปกติ ในช่วงเปิดภาคเรียน ทั้งนี้เนื่องจาก ในช่วงภาคฤดูร้อนเป็นช่วงปิดภาคเรียน บุคลากรจะมีเวลาว่าง และไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอน ที่จะต้องสอนซ่อมเสริมให้กับผู้เรียน สอดคล้องกับทิศทาง และมาตรการในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2549 : 7) ที่ให้ปี พ.ศ.2549 เป็นปีแห่งการปฏิรูปการเรียนการสอน ให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนได้ตามมาตรฐานหลักสูตร และมีความมั่นคงในวิชาชีพ

5. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรต้องการด้านสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดฝึกอบรมในระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้คือ ห้องประชุมในโรงแรมในต่างจังหวัด รองลงมาคือ ห้องประชุมในหน่วยราชการในต่างจังหวัด และ ห้องประชุมในโรงแรมในตัวจังหวัด ส่วนลำดับสุดท้ายห้องประชุมในหน่วยราชการในตัวจังหวัด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นเขตพื้นที่ขนาดเล็ก ห่างจากตัวจังหวัด สถานที่ที่จะรองรับผู้เข้ารับ

การฝึกอบรมยังต้องปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมและ สิ่งอำนวยความสะดวกอีกมาก ซึ่งทุก ๆ ครั้ง มักจะจัดประชุมสัมมนา และฝึกอบรมในห้องประชุมของสำนักงานเขตพื้นที่เองอยู่บ่อยครั้ง ในแต่ละภาคเรียนทำให้บุคลากรเกิดความเคยชินกับสถานที่ และอยากเดินทาง ไปต่างจังหวัดบ้าง เพราะนอกจากจะได้รับความรู้จากการฝึกอบรมแล้ว ยังถือโอกาสได้พักผ่อนหย่อนใจไปในตัวด้วย ซึ่งจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการรับรู้ของบุคลากรในเนื้อหาการฝึกอบรม ไปในทางอ้อมอีกด้วย

6. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความเห็นว่า ด้านงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดฝึกอบรมควรเป็นผู้รับผิดชอบของ หน่วยงานต้นสังกัดระดับเขตพื้นที่การศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือราชการจ่ายเฉพาะด้านพาหนะ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งมีหน้าที่ที่จะต้องจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอและต่อเนื่อง จึงจำเป็นที่หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องจัดทำโครงการและจัดสรรงบประมาณไว้สำหรับการพัฒนาโดยเฉพาะ หากให้ผู้รับการฝึกอบรมเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย จะได้รับการตอบรับน้อยลง และมีความรู้สึกไม่อยากร่วม โครงการ หรือถ้าเข้าร่วมอาจจะไม่เป็นแบบไม่สมัครใจ ทำให้การฝึกอบรมไม่ได้ผลตามที่ควรซึ่งสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ ทองมาลัย (2546 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการฝึกอบรม สำหรับ ค่าใช้จ่ายต้องการให้ราชการเป็นผู้จ่าย ทั้งนี้เพราะผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีรายได้น้อย หากทางราชการจ่ายเองจะเป็นขวัญและกำลังใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

7. ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรต้องการร่วมสรุปผลการฝึกอบรม ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การให้ข้อมูลที่เป็นจริงในการประเมินและติดตามผลการฝึกอบรม ที่เป็นเช่นนี้เพราะการจัดฝึกอบรมที่ผ่านมาผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่มีโอกาสได้ร่วมสรุปอภิปราย และแสดงความคิดเห็น การประเมินผลการฝึกอบรมก็จะมีเพียงแบบสอบถาม หลักการจัดฝึกอบรมซึ่งเป็นสอบถามที่ผู้จัดฝึกอบรมได้รับทราบข้อมูลเพียงฝ่ายเดียว ไม่มีผลย้อนกลับให้เกิดการรับรู้ในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม และแบบสอบถามหลังการฝึกอบรมดังกล่าว ไม่สามารถกำหนดประเด็นให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ วิพากษ์วิจารณ์ ได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งสัมพันธ์กับ สายวสันต์ จันทร์ตา (2542 : 96) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรควรเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการประเมินและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร พร้อมกับนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป

8. ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการด้านผลตอบแทนจากการฝึกอบรม ต้องการได้รับความรู้จากเรื่องการวางแผนไปพัฒนาองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับเกียรติบัตรจากการอบรม ทั้งนี้จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ในยุคของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อะไร และปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอน บุคลากรมีความตื่นตัวที่จะรับความรู้ใหม่ ๆ

มาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การรายงานการประเมินภายในเพื่อรองรับการรายงาน ประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และ ในยุคปัจจุบันต้องการมีความรู้ที่เกี่ยวข้องการปฏิบัติงานใหม่ ๆ บุคลากรบางคนอาจตาม ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงต้องการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อให้ตนเองได้มีความรู้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ควรมีนำผลการศึกษาวิจัยนี้ ไปประกอบการวางแผนการจัดฝึกอบรมเพื่อ พัฒนา บุคลากร ในหลักสูตรต่าง ๆ ในการวางแผน โดยคำนึงถึงประเด็นสำคัญ ๆ เช่น รูปแบบ การฝึกอบรม เนื้อหา วิธีการ ตลอดจนกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากร เพื่อให้ผลการอบรมได้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง และเกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลให้บุคลากรตัดสินใจ เข้าร่วมรับ การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัย ติดตามหลังการฝึกอบรมของบุคลากรที่ผ่านการอบรมใน หลักสูตรต่าง ๆ