

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุป

การบริหารงานบุคคลการเป็นการกิจหลักของการบริหารงานทุกหน่วยงานหรือองค์กร เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพื่อที่จะให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จนิประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคคลการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดเหนือกว่าปัจจัยอื่นใด ที่จะนำไปสู่ความราบรื่นและความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารโรงเรียนถือว่าเป็นตัวจัดสำคัญยิ่งที่จะขับเคลื่อนการทำงานของบุคคลการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นศูนย์รวมพลังของบุคคลการ

โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ย่องสอน เขต 2 ประสบปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรบุคคลการเข้าปฏิบัติงาน ไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังได้ตามเกณฑ์ที่ได้วางแผนไว้ได้ บุคคลการไม่เพียงพอ กับการปฏิบัติงาน ขาดการสนับสนุนและการดำเนินการให้บุคคลการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาบุคคลการไม่สามารถกระทำได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง

จากสภาพการทำดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครุผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลการของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ย่องสอน เขต 2 อย่างไร แตกต่างกันหรือไม่ มีปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไร ซึ่งจะใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา ปรับปรุง เปิดรับแปลงแก้ไขให้การพัฒนาบุคคลการในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ย่องสอน เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครุผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลการของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ย่องสอน เขต 2
- เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครุผู้สอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคลการของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ย่องสอน เขต 2

3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร โรงเรียนกับครุภัสดอนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร โรงเรียนและครุภัสดอนของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 188 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 47 คน และครุภัสดอน 141 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ คือการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าที (t - test) ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. ผู้บริหารและครุภัสดอนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 2 ส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นครุภัสดอน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี

2. ผู้บริหารและครุภัสดอนมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

1. หลักการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหาร โรงเรียนและครุภัสดอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีนโยบายพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านความรู้ทักษะ และเจตคติ โรงเรียนสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากรก่อนการพัฒนา โรงเรียนมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว โรงเรียนนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรมามใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหาร โรงเรียนและครุภัสดอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการอบรม โรงเรียนพัฒนาบุคลากร โดยการตั้งมูลนิธิ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการสังเกตการณ์สอนของครูใน โรงเรียนเดียวกัน โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการรับสารของราชการสำหรับให้บุคลากรได้ศึกษา โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการอบรมที่ต่างกับความรู้ความสามารถ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหาร โรงเรียนและครุ่ผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการปั้นนิเทศบุคลากรโดยประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ โรงเรียนมีการปั้นนิเทศบุคลากรใหม่โดยชี้แจงระเบียบกฎเกณฑ์ โรงเรียนมีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน โรงเรียนมีการปั้นนิเทศช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใหม่ โรงเรียนส่งเสริมการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ด้านการวิจัย โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในเรื่องที่สนใจ โรงเรียนส่งเสริมนักศึกษาให้สร้างผลงานทางวิชาการ โรงเรียนส่งเสริมนักศึกษาให้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

4. ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

4.1 ผู้บริหาร โรงเรียนและครุ่ผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์การพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ บุคลากรของโรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีทักษะสูงขึ้นในการปฏิบัติงาน บุคลากรของโรงเรียนมีเขตติที่ดีต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงาน บุคลากรของโรงเรียนเห็นแนวทางในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีความสามารถมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนมีเป้าหมายของหน่วยงานมากขึ้น บุคลากรของโรงเรียนทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

4.2 ผู้บริหารและครุ่ผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ข่ายสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนี้

4.2.1 หลักการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหาร โรงเรียนและครุ่ผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ข่ายสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนี้ คือ โรงเรียนมีนโยบายพัฒนาบุคลากรทุกด้านแห่ง โรงเรียนพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงาน ได้ถูกจัดขึ้น โรงเรียนพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและเขตติ โรงเรียนสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากรก่อนการพัฒนา นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

4.2.2 รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหาร โรงเรียนและครุ่ผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ข่ายสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนี้ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการปั้นนิเทศ โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรโดยการสัมมนา โรงเรียนพัฒนาบุคลากรโดย

การไปทัศนศึกษา โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการสังเกตการณ์สอนในโรงเรียนเดียวกัน โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการสังเกตการณ์สอนของครูในโรงเรียนอื่น โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการให้เขียนเอกสารทางวิชาการและโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากร โดยการให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

4.2.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารโรงเรียนและครุผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนี้ โรงเรียนมีการปัจจุบันเทคโนโลยีใหม่โดยประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติ โรงเรียนมีการปัจจุบันเทคโนโลยีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรใหม่ นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

4.2.4 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร

ผู้บริหารโรงเรียนและครุผู้สอนเกี่ยวกับประโยชน์การพัฒนาบุคลากร ในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ ดังนี้ ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากรบุคลากรของโรงเรียนมีเจตคติที่คือต้องหน่วยงานในการปฏิบัติงาน บุคลากรของโรงเรียนเห็นความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$

5. ผู้บริหารโรงเรียนและครุผู้สอนมีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 ดังนี้

5.1 ด้านหลักการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี เทคนิควิธีการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม การพัฒนาด้านวิชาการ การพัฒนาด้านการสอน ภาษาต่างประเทศ การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ส่งผลต่อเด็กนักเรียน โดยตรง

5.2 ด้านรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และการเข้าร่วมสัมมนา การศึกษาดูงาน ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม การสังเกตการณ์สอนระหว่างครูในโรงเรียน การศึกษาต่อ การศึกษาด้วยตนเอง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน มีเกณฑ์เป็นรูปธรรมเนื้อกุญแจ จริยธรรม ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู รูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้ตรงตามหลักสูตร การเขียนเอกสารทางวิชาการ การอบรมสัมมนาตามศูนย์เครือข่าย และการอบรมตามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดขึ้น

5.3 ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรปัจจุบันเทคโนโลยี การมอบหมายงาน มีการประเมินผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การประชุมบุคลากรเพื่อค้นหาจุดเด่น จุดด้อย

มีการสรุปผลและหาแนวทางแก้ไขที่ด้อยในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การศึกษาจากสื่อเทคโนโลยี และเอกสารทางวิชาการ การติดต่อวิทยากรบุคคลภายนอกมาให้ความรู้เฉพาะด้าน เช่น ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ดนตรีพื้นเมือง และการเกย์ตระตามแนวทฤษฎีใหม่และเศรษฐกิจพอเพียง

6. ผู้บริหาร โรงเรียนและครุผู้สอน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ข่องสอน เขต 2 ดังนี้

6.1 หลักการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครุผู้สอน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ข่องสอน เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ควรกำหนดแผนงานโครงการและกรอบปฏิทินการประเมิน และดำเนินการอย่างจริงจัง ควรพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน ควรให้หลักการและเทคนิค การบริหารงานหลาย ๆ รูปแบบมาตรฐานการในการปฏิบัติงาน บุคลากรควร ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 20 ชั่วโมง ควรมีการพัฒนาบุคลากรที่ก่อทำแห่ง ควรพัฒนาด้านวิชาการเป็นหลัก ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรแก่สถานศึกษาให้เพียงพอต่อความจำเป็น ควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรก่อน ควรให้การสนับสนุนด้านเงินงบประมาณ ควรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาให้ทันต่อเหตุการณ์ ควรมีการส่งเสริมความต้นของแต่ละบุคคล ควรมีการฝึกอบรมและรับ การปฐมนิเทศ

6.2 รูปแบบของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครุผู้สอน มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษา แม่ข่องสอน เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ควรมีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ควรมี การศึกษานอกสถานที่ หรือการทศนศึกษาเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ความคิดเห็นที่กว้างไกลและความรู้ โดยตรง ควรมีการอบรมตามความต้นของบุคคลมีหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการของบุคลากร ควรมีรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความชัดเจน ควรมีการวิจัยชั้นเรียน ควรมีการจูงใจ ควรมีการ วางแผนและการปรับแผนตามความต้องการ ควรมีการฝึกอบรมเพิ่มเติม ควรจัดหาเอกสารทาง วิชาการให้ครอบคลุมในทุกกลุ่มสาระให้แก่ครู ศูนย์เครือข่ายควรมีการกำหนดแผนออกช่วงเหลือ โรงเรียนในกลุ่มอย่างน้อยเดือนละครึ่ง ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการปฐมนิเทศ บุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ ควรมีการออกแบบงาน ควรมีการวิเคราะห์งาน ควรมีการสรรหาร บุคลากรเข้าทำงานและควรมีการคัดเลือกบุคลากร

6.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนและครุผู้สอน มี ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษา แม่ข่องสอน เขต 2 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรให้เข้าใจกฎเกณฑ์ ทำแห่งหน้าที่ให้ชัดเจนและความต้นดังตามความสามารถ ควรมีการศึกษาดูงาน ควรให้หน่วยงานที่

เกี่ยวข้องติดตามส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจัง ควรมีการใช้เทคนิควิธีการที่หลากหลายให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงออก ควรจัดส่งผู้เชี่ยวชาญและบุคลากรมาช่วยเหลือคณะกรรมการและโรงเรียนอย่างน้อยเดือนละครั้ง ควรมีการกำหนดถักยั่งความต้องการกำลังคน ควรมีการพัฒนาบุคลากร ควรส่งเสริมการเขียนผลงานทางวิชาการ ควรส่งเสริมการดำเนินงานในโรงเรียนให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน ควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร การให้บุคลากรพ้นจากงาน กระบวนการพัฒนาบุคลากรควรมีเป็นประจำทุกเดือน หรือทุก 2 เดือน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ

6.4 ประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร บุคลากรเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญ เพราะบุคลากรจะเป็นตัวจักรที่สามารถขับเคลื่อนแผนงานและโครงการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การจะดำเนินงานตามแผนงานและโครงการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้ย่อมอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ อันเกิดจากการฝึกฝนพัฒนาตามหลักการพัฒนาบุคลากร กระบวนการพัฒนาบุคลากรและตามรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจนปฏิบัติได้ครบถ้วนต่อเนื่องก็จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและบุคลากรอย่างเป็นก่อประโยชน์

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ อภิปรายผลดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครุ่สสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ย่องสอนเขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก คือ โรงเรียนนโยบายพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านความรู้ทักษะและเจตคติ โรงเรียนสำรวจความต้องการและความสนใจของบุคลากรก่อนการพัฒนา มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่พัฒนาแล้ว โรงเรียนมีการนำผลการประเมินการพัฒนาบุคลากรมาใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ฐีระ ประวัติพฤกษ์ (2538:1-2) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การดำเนินงานในองค์กรตนเป็นปัจจัยสำคัญแม่นองค์การจะจัดระบบ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้ดีเพียงใดก็ตาม หากบุคคลในองค์กรขาดความรู้ความเข้าใจมีความสามารถหรือความชำนาญไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องาน หรือการทำงานแล้วย่อมเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จขององค์การ และสำราญ ดาวราษฎร์ คงแฉม (2536:3) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะ

ส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น ขณะที่ธงชัย สันติวงศ์ (2523 : 254) ได้ให้ความหมายการมอบหมายงาน หรือการมอบหมายอำนาจหน้าที่ว่า การมอบหมายอำนาจหน้าที่คือการกำหนดความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่โดยตัวผู้บังคับบัญชาที่ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา การมอบหมายงานหรืออำนาจหน้าที่จะ ก่อประโยชน์คือ ช่วยลดภาระของผู้บริหารระดับสูง ช่วยในการพัฒนาผู้อุปถัมภ์ได้บังคับบัญชา และเป็น การสร้างขวัญที่ดีให้แก่คนงาน

2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครุภู่สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษา แม่ช่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการพัฒนานักศึกษาในระดับมาก คือ โรงเรียนมี การพัฒนานักศึกษา โดยการอบรม โรงเรียนมีการพัฒนานักศึกษา โดยการสัมมนา โรงเรียนมีการ พัฒนานักศึกษา โดยการสังเกตการสอนของครูในโรงเรียนเดียวกัน โรงเรียนมีการพัฒนานักศึกษา โดยการรับสารทางราชการสำหรับให้นักศึกษาได้ศึกษา โรงเรียนมีการพัฒนานักศึกษา โดยการ มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ โรงเรียนมีการพัฒนานักศึกษา โดยการให้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อรพินทร์ กลุ่มประภา (2523: 272) ที่ได้ศึกษาการ พัฒนานักศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครพบว่า ทั้งผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านการปฐมนิเทศการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และวัสดุ ลิ่มสกุล (2537) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานนักศึกษาของสถาบันเทคโนโลยี การเกษตรแม่โจ้ พนวจว่า มีกิจกรรมการพัฒนานักศึกษา ได้แก่ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม และการวิจัยและพัฒนา ที่ใช้ขั้นตอน ใช้ดาวร (2541) ที่ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนานักศึกษาของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอีสานใต้ จังหวัดแม่ส่องสอน ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการพัฒนาของครูต้องการมากที่สุดในเรื่องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ด้านเนื้อหาความรู้ของการ พัฒนา มีความต้องการมากในเรื่องของการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ความรู้เกี่ยวกับการ ใช้ห้องปฏิบัติการทางภาษา อาร์ซินนิแคร็ก (Areinicraig : 1972) ที่ได้ศึกษาการใช้โปรแกรมการ ฝึกอบรมครูประจำการและได้สรุปผลการวิจัยว่า การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมครูประจำการอย่างมี ประสิทธิภาพนี้ นอกจากครูจะได้รับความรู้ด้านทฤษฎีและเข้าใจแนวคิดทางการศึกษาแล้วยังทำ ให้ครูเกิดทักษะ และต้องการนำความรู้ความเข้าใจไปใช้ในการสอน เมื่อครูได้รับสิ่งใหม่ ๆ จาก โปรแกรมที่จัดให้แล้วจะปรับปรุงพฤติกรรมในการสอนเสียใหม่ ซึ่งมีผลต่อความสัมฤทธิ์ผล ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนานักศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งในทุกองค์กร องค์กรเองจะต้องให้ การสนับสนุนในทุกด้าน บุคลากรทุกระดับก็ต้องได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากรเองต้องยอมรับและพร้อมรับการพัฒนาให้พร้อมที่จะเผชิญกับความ เจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

3. ผู้บริหาร โรงเรียนและครุครุศอนของ โรงเรียนขนาดเล็ก ในเขตพื้นที่การศึกษา แม่ส่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนานักคุณภาพในระดับมาก คือ โรงเรียนมี การปฐมนิเทศน์นักคุณภาพใหม่โดยการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงาน โรงเรียนมีการปฐมนิเทศ นักคุณภาพใหม่โดยชี้แจงระเบียบกฎเกณฑ์ โรงเรียนมีการชี้แจงบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบ อย่างชัดเจน โรงเรียนมีการปฐมนิเทศช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนักคุณภาพใหม่ โรงเรียนส่งเสริม การฝึกอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ด้านทางวิชา โรงเรียนส่งเสริมให้นักคุณภาพเข้ารับการ ฝึกอบรมในเรื่องที่สนใจ โรงเรียนส่งเสริมนักคุณภาพให้สร้างผลงานทางวิชาการ โรงเรียนส่งเสริมนักคุณภาพให้ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ รวมทิพย์ สุริชัย (2538) ที่ได้ศึกษาการพัฒนานักคุณภาพในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีกิจกรรมการพัฒนานักคุณภาพไม่ว่าจะเป็นด้านการเรียนการสอน ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร โดยวิธีการไปศึกษาดูงาน การประชุม การฝึกอบรมอันเป็นภารกิจเกี่ยวกับการ พัฒนาการสอน โดยตรง บุญใจ ศรีสติตย์นราภูร (2533) ที่ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนา คณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน กล่าวว่ากิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ควร จัดในลักษณะของการประชุมสัมมนาระยะสั้น ๆ ในช่วงที่ปิดภาคเรียน และจัดภายในมหาวิทยาลัย บริษัท พันธุ์จำเริญ (2540) ที่ได้ศึกษาข่าวลือและกำลังใจของนักคุณภาพทางการศึกษาในโรงเรียนกับการ สร้างกัดสำนักงานการประเมินคุณภาพแบบพื้นที่ จังหวัดเชียงรายผลการศึกษาพบว่า ผู้นั้นกับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ ควรฝึกอบรมมีการจัดประชุมสัมมนาและการศึกษาดูงานเพื่อ พัฒนางาน พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของนักคุณภาพให้สูงขึ้น ตามมิตร รุ่งเรืองวงศ์ (2542) ที่ได้ศึกษาการพัฒนานักคุณภาพของมหาวิทยาลัยพะพนว่า นักคุณภาพทราบนโยบาย การพัฒนานักคุณภาพจากแผนพัฒนาของหน่วยงานคณาจารย์วิชา ซึ่งส่วนใหญ่นักคุณภาพเป็นผู้รับน นโยบาย หรือแผนไปปฏิบัติโดยมีการประชาสัมพันธ์เชิงชวนและจูงใจนักคุณภาพเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนานักคุณภาพมีความต้องการให้หน่วยงานที่รับผิดชอบปฐมนิเทศทำความชัดเจนในเรื่องระเบียบกฎเกณฑ์ บทบาทหน้าที่และการงานที่ต้องรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถ

4. ผู้บริหาร โรงเรียนและครุครุศอนของ โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่มีการศึกษา แม่ส่องสอน เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประ โยชน์ของการพัฒนานักคุณภาพในระดับมาก คือ นักคุณภาพของ โรงเรียนมีความรู้ความสามารถมากขึ้น นักคุณภาพของ โรงเรียนมีทักษะสูงขึ้นในการ ปฏิบัติงานนักคุณภาพของ โรงเรียนมีเขตติที่ดีต่อหน่วยงานในการปฏิบัติงาน นักคุณภาพของ โรงเรียน เห็นแนวทางในการปฏิบัติงานมากขึ้น นักคุณภาพของ โรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมากขึ้น นักคุณภาพของ โรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น นักคุณภาพของ โรงเรียนทำงานสำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับธีรยุทธ พึงเพียร และสุพลด สุยะพรหม (2543:96)

ได้ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดีขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการประทัดทั้งนี้ เพราะบุคลากรได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ความผิดพลาดอาจจะมีบ้างแต่น้อยมาก การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่อีกทั้งยังช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้การแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ทำให้มีเวลาปฏิบัติงานของตนได้อย่างเต็มที่ การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเริ่มก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานต่อไป และการพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ ได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเริ่มก้าวหน้าของเทคโนโลยี สามารถนำไปปรับใช้กับตำแหน่งหน้าที่การทำงานต่อไป ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาของตน ทำให้มีเวลาปฏิบัติงานของตนได้อย่างเต็มที่ การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเริ่มก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานต่อไป และการพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ ได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเริ่มก้าวหน้าของเทคโนโลยี สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับตำแหน่งหน้าที่ของตนได้ พนัส หันนาดินทร์ (2542 : 77-78) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า องค์การมีความจำเป็นที่จะต้องจัดโครงการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลสำคัญดังนี้ ความเริ่มก้าวหน้าทางเทคโนโลยีตลอดจนวิธีการทำงานได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์การจะต้องพยายามให้บุคลากรก้าวหน้าทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าเพื่อประโยชน์ขององค์การที่จะได้คนที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรย่อมจะได้ผลประโยชน์ก้อนคืนในระยะยาว นอกจากจะเป็นการสร้างคนเพื่อรับกับความเริ่มก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแล้ว ยังอาจจะเป็นเครื่องสร้างความจริงก็ได้ เนื่องจากในสังคมที่เปลี่ยนแปลงเร็ว บุคคลต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถอยู่เฉยๆ ได้ การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยปรับปรุงสภาพความรู้สึกนึกคิด ในการทำงานที่ดี

ต่อองค์การซึ่งวัดถูประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรนั้นมี 2 ประเภท คือ เพื่อองค์การและเพื่อนบุคลากรเอง

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ 2 ประเภท คือ ข้อเสนอแนะทั่วไปและข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 หลักการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรกำหนดแผนงาน โครงการและกรอบปฏิบัติการประเมินผลและดำเนินการอย่างจริงจัง ควรพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนการสอน และควรให้หลักการและเทคนิคการบริหารงานหลายๆ รูปแบบมาบูรณาการในการปฏิบัติงาน

1.2 รูปแบบการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรมีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ควรมีการศึกษานอกสถานที่หรือการทัศนศึกษาเพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์ พัฒนาความคิดที่กว้างไกล และเกิดความรู้โดยตรง และควรมีการอบรมตามความถนัดของบุคลากร

1.3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ควรมีการปฐมนิเทศบุคลากรให้เข้าใจกฎเกณฑ์ตำแหน่งหน้าที่ให้ชัดเจน ควรมีการศึกษาดูงาน และควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องติดตามส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

2.1 ควรศึกษาทิศทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ย่องสอน เขต 2

2.2 ควรศึกษาความต้องการการพัฒนาของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแม่ย่องสอน เขต 2