

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึง วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล การวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2
2. เพื่อรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะ แนวทางการแก้ไข การจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน
2. ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ ประสบการณ์ เพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครู ที่มีอายุ ประสบการณ์ เพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู สังกัดในสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จำนวน 582 คน ในส่วนข้าราชการพลเรือน จำนวน 194 คน สำหรับข้าราชการครู จำนวน 388 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของยามานะ ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-list) เพื่อถามข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ อายุ ประสบการณ์ เพศ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา การจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 สเกล ภายใต้อบข้อ 5 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม 22 ข้อ การส่งบุคคลไปศึกษาอบรม หรือดูงาน 10 ข้อ การพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการปฏิบัติงาน 8 ข้อ การพัฒนาตนเอง 10 ข้อ การพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการบริหาร 10 ข้อ รวมจำนวน 60 ข้อ

ผู้ตอบแบบสอบถามจะประมาณค่าการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์เป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิดของลิคเคอร์ท โดยมีน้ำหนักคะแนนดังนี้ 5 หมายถึง มากที่สุด 4 หมายถึง มาก 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดอิสระที่จะเสนอแนะ พร้อมทั้งแนวทางการแก้ไข กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ทั้ง 5 กิจกรรม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอบหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงผู้อำนวยการประถมศึกษาจังหวัด ทุกจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ซึ่งมีบุคลากรสังกัดอยู่และเป็นกลุ่มตัวอย่าง ในเขตการศึกษา 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการอนุญาตให้แจกและเก็บแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามไปทำการสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมด้วยตนเอง และบางแห่งก็ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดนั้น ๆ ช่วยดำเนินการแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามให้ แบบสอบถามส่งไปจำนวน 582 ชุด ได้รับกลับคืนมา 573 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.45

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 คือ สถานภาพข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละของแต่ละรายการในแต่ละตัวแปร เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย
2. แบบสอบถามตอนที่ 2 มุ่งศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด 5 กิจกรรม ได้แก่ การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการบริหาร การพัฒนานุเคราะห์โดยกระบวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน เสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย
3. ทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)
4. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคตลอดจนข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยในสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. รายละเอียดเกี่ยวกับจำนวน สถานภาพข้อมูลส่วนตัวของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้แก่
 - 1.1 แบบสอบถามได้ส่งไปให้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู จำนวน 582 ชุด ได้รับคืนมาจำนวน 573 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.45 โดยส่งไปให้ข้าราชการพลเรือน จำนวน 194 ชุด ได้รับคืนมา จำนวน 189 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.42 สำหรับข้าราชการครู ส่งแบบสอบถามไป 388 ชุด ได้รับคืนจำนวน 384 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.97

1.2 ข้าราชการพลเรือนส่งแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 189 คน เมื่อนำมาจำแนกตามตัวแปรปรากฏดังนี้

1.2.1 ตัวแปรอายุ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง อายุ 40 ปี หรือต่ำกว่าจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 73.62 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.98

1.2.2 ตัวแปรประสบการณ์ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 44.97 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 55.03

1.2.3 ตัวแปรเพศ ปรากฏว่าข้าราชการพลเรือนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย 71 คน คิดเป็นร้อยละ 37.57 เพศหญิง 118 คน คิดเป็นร้อยละ 62.43

1.3 ข้าราชการครูส่งแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 384 คน เมื่อนำมาจำแนกตามตัวแปรปรากฏดังนี้

1.3.1 ตัวแปรอายุ ปรากฏว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างอายุ 40 ปี หรือต่ำกว่าจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 53.91 อายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 46.09

1.3.2 ตัวแปรประสบการณ์ ปรากฏว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในตำแหน่ง 10 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 17.97 ประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 315 คน คิดเป็นร้อยละ 22.03

1.3.3 ตัวแปรเพศ ปรากฏว่า ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชาย 189 คน คิดเป็นร้อยละ 49.22 เพศหญิง 195 คน คิดเป็นร้อยละ 50.78

2. การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 2 สรุปได้ดังนี้

2.1 การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 จากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.08$) ด้านการส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงานอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{x} = 2.85$) ด้านกระบวนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.89$) ด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.63$) และด้านกระบวนการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.71$) เช่นเดียวกัน

2.2 การเปรียบเทียบการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

2.3 การเปรียบเทียบการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ของข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ ประสบการณ์ เพศ ต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

2.3.1 ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงานและด้านการพัฒนาคณาจารย์โดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการพัฒนาคณาจารย์โดยกระบวนการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3.2 ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน

2.3.3 ข้าราชการพลเรือนที่มีเพศต่างกัน พบว่ามีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งบุคคลไปฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ เพศต่างกันรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์ต่างกันพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 การเปรียบเทียบการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ของข้าราชการครู ที่มีอายุ ประสบการณ์ เพศต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

2.4.1 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันพบว่ามีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน

2.4.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่ามีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน

2.4.3 ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน พบว่ามีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเฉพาะด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหารเท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่มีอายุ ประสบการณ์ เพศต่างกัน รับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3. การรวบรวมวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 สรุปที่สำคัญได้ดังนี้

3.1 ข้าราชการพลเรือนได้เสนอปัญหาและแนวทางแก้ไขคือ

3.1.1 การฝึกอบรม ปัญหาที่สำคัญคือ งบประมาณจัดอบรมไม่ทั่วทุกระดับ ทุกฝ่าย ทุกสายงาน อบรมแล้วไม่มีการขยายผล ระยะเวลา ไม่มีการวิเคราะห์สภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไข เช่น จัดอบรมให้ทั่วถึงทุกระดับ ทุกฝ่าย ทุกสายงาน จัดงบประมาณให้เพียงพอ จัดให้มีการควบคุมติดตามผล ประเมินผลอย่างจริงจังและต่อเนื่องทุกระดับ

3.1.2 การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ปัญหาที่สำคัญคือ งบประมาณไม่เพียงพอ การพิจารณาบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงานไม่ทั่วถึงทุกระดับ ไม่มีการขยายผลและนำผลที่ได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ สำหรับข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไข เช่น จัดสรรงบประมาณให้ ส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมและดูงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำมาปรับใช้พัฒนางานในหน้าที่ ทุกระดับ ทุกสายงาน

3.1.3 การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาที่สำคัญคือ กระบวนการปฏิบัติงานและความรู้ คู่มือปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ปฏิบัติงานไม่จริงจังและต่อเนื่อง การไม่พัฒนางานในหน้าที่

3.1.4 การพัฒนาตนเอง ปัญหาที่สำคัญคือ ไม่มีสิ่งกระตุ้น จูงใจที่จะทำให้กระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ไม่มีการส่งเสริมหรือกระตุ้นให้รู้จักพัฒนาตนเอง ข้าราชการไม่สนใจการพัฒนาตนเอง การประชาสัมพันธ์ สำหรับแนวทางการแก้ไข เช่น สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จัดให้มีกิจกรรมหรือสิ่งกระตุ้น แรงจูงใจ ให้มีการติดตามผลผลิตเอกสาร เป็นต้น

3.1.5 การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร ปัญหาที่สำคัญคือ การบริหารงานโดยวัตถุประสงค์ขาดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ไม่เป็นไปตามระบบ นำมาใช้น้อย การบริหารงานโดยเทคนิค คิว ซี บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจการบริหารงานโดยมีส่วนร่วม ไม่มีความเข้าใจและผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามกระบวนการหรือขั้นตอนนี้ไม่ควรยอมรับ สำหรับข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข ได้แก่ ปฏิบัติงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องเป็นระบบ ติดตามผล สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่แก้ปัญหาโดยระบบ คิว ซี ให้การศึกษาอบรมเทคนิค คิว ซี จัดให้มีการประชุมอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจ ให้ทุกคนได้รับรู้จุดมุ่งหมายและความสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

3.2 ข้าราชการครูได้เสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไข เสนอเป็นรายด้านตามลำดับ

3.2.1 การฝึกอบรม ปัญหาที่สำคัญคือ การให้การอบรมไม่ทั่วถึง งบประมาณมีน้อย ผู้รับการฝึกอบรมไม่ได้รับเบิกเงินตามสิทธิ เนื้อหาการอบรมไม่เหมาะสมกับเวลา สำหรับแนวทางแก้ไข เช่น การจัดงบประมาณให้เพียงพอ จัดการอบรมให้บ่อยครั้งและจัดให้ทั่วถึง และควรเลือกวิทยากรที่มีความชำนาญจริง ๆ

3.2.2 การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน ปัญหาที่สำคัญคือ ขาดงบประมาณจัดยังไม่ทั่วถึงเน้นเฉพาะผู้บริหาร และการจัดให้มีน้อยครั้ง สำหรับแนวทางแก้ไข เช่น ควรจัดงบประมาณให้เพียงพอ ควรจัดให้มากขึ้นทุกคนจะได้มีโอกาสและควรจัดให้บุคคลเหมาะสมกับหน้าที่

3.2.3 การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาที่สำคัญคือ การจัดบุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขาดการให้มีส่วนร่วม การย้ายสับเปลี่ยนโยกย้ายไม่ทั่วถึง และขาดการติดตามผลที่ดี สำหรับแนวทางแก้ไข เช่น ควรจัดให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม จัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ จัดให้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น และจัดนิเทศติดตามผล

3.2.4 การพัฒนาตนเอง ปัญหาที่สำคัญคือ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ขาดการสนับสนุนแนะนำที่เพียงพอ ขาดการดำเนินการอย่างจริงจัง การสร้างขวัญและกำลังใจน้อย และขาดงบประมาณสนับสนุน สำหรับแนวทางแก้ไข เช่น การสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจ จัดการอบรมและเลือกวิทยากรที่มีประสิทธิภาพ ควรจัดกิจกรรมให้มากและชัดเจน เช่น จัดทัศนศึกษาสนับสนุนด้านการศึกษาต่อและการสร้างผลงานและส่งเสริมด้านงบประมาณ เป็นต้น

3.2.5 การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร ปัญหาที่สำคัญคือ นำกระบวนการบริหารโดยวัตถุประสงค์มาใช้น้อย บุคลากรยังขาดความเข้าใจและความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ คิว ซี การปฏิบัติกระบวนการบริหารโดยมีส่วนร่วมยังนำมาปฏิบัติน้อยสำหรับแนวทางแก้ไข เช่น ควรนำกระบวนการบริหารโดยวัตถุประสงค์ คิว ซี และการบริหารโดยมีส่วนร่วมให้มากขึ้น เป็นต้น

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน เป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในเรื่องการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มาลี วิญชกุล (2525 : 9-11) สนิท เจริญธรรม (2530 : 9-11) สกล รุ่งโรจน์ (2530 : 314-351) และชูชาติ ลิปิสุวรรณ์โชติ (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่ของกิจกรรมพัฒนาบุคลากรเกิดจากการขาดแคลนงบประมาณ จากผลการวิจัยของบุคคลดังกล่าว สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูได้เสนอแนะไว้ในแบบสอบถาม ปลายเปิดไว้ก่อน การให้การฝึกอบรมไม่ทั่วถึง มีงบประมาณน้อย ผู้รับการฝึกอบรมไม่ได้เบิกเงินตามสิทธิการส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงานขาดงบประมาณและจัดให้บุคลากรไม่ทั่วถึง การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานมีปัญหาที่สำคัญคือ การจัดบุคลากรไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ส่วนปัญหาการพัฒนาตนเองที่สำคัญคือ บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง สำหรับการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารมีปัญหาคือ นำกระบวนการบริหารโดยวัตถุประสงค์มาใช้น้อย บุคลากรขาดความเข้าใจเทคนิค คิว ซี และนำกระบวนการบริหารโดยมีส่วนร่วมมาใช้น้อย ทั้งนี้เมื่อพิจารณาความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เมธี ปิรันธานนท์ (2529 : 106) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารบุคคล ส่วน ภิญญา สาร (2526 : 161) อธิบายว่าการพัฒนาบุคลากรจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ทั้งผลงานและกำลังใจ และนักวิชาการอีกหลายท่าน เช่น ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 113) สมาน รังสียกฤษณ์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 2-3) และ สุปรานี ศรีจัตราภิมุข (2524 : 3-4) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนาบุคลากรจะเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคล แต่เนื่องจากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงส่งผลให้การวิจัย พบว่าการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 อยู่ในระดับปานกลาง

2. สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูมีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานแต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชำนิ ยิ่งวัฒนา (2532 : บทคัดย่อ) และ ทองกษัตริย์ วัชรโรหยาน (2523 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้ที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน การรับรู้ในสิ่งเดียวกันไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับความคิดเห็นของ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527 : 118) กล่าวว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต่างกันอาจจะมีทัศนคติต่างกัน เช่นเดียวกัน พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2531 : 21-22) อธิบายว่า คนเราเมื่อมีประสบการณ์ต่างกัน การรับรู้ย่อมแตกต่างกัน แล้วจะส่งผลให้มีทัศนคติความเห็นแตกต่างออกไปด้วย

เมื่อพิจารณาสาเหตุที่อาจจะส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครู มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ไม่แตกต่างกัน อาจจะมีสาเหตุมาจากกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญ เป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารบุคคล เมธี ปิรันธนานนท์ (2529 : 106) ในเรื่องนี้ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 113) สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2524 : 81) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 2-3) สุปราณี ศรีฉัตรภิมุข (2524 : 3-4) และสมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 488) ต่างให้ความสำคัญที่สอดคล้องกันว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรด้านความรู้ ประสบการณ์ มีความทันสมัย ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงาน และความก้าวหน้าแห่งตน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 3-4) ได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นกรอบในการจัดกิจกรรมให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่สำคัญคือ กิจกรรมการฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะเป็นสาเหตุให้ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการครูซึ่งเป็นข้าราชการที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จะต้องผ่านกิจกรรมเหล่านี้จึงมีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ไม่แตกต่างกัน

3. สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการพลเรือนที่มี อายุ ประสบการณ์ เพศ แตกต่างกัน มีการรับรู้ ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มี อายุ ประสบการณ์ และเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ดังนี้

3.1 ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเพียงด้านเดียวเท่านั้น

3.2 ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างเช่นเดียวกัน

3.3 ข้าราชการพลเรือนที่มีเพศต่างกัน พบว่า รับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเพียงด้านเดียวเท่านั้น

ผลการวิจัยมีประเด็นที่สำคัญควรนำมาอภิปรายผลมีดังต่อไปนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ เพศที่ต่างกันพบว่า มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสริมสุข สุวรรณกิจ (2531 : บทคัดย่อ) วิโรจน์ สมมี (2531 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอิสระเกี่ยวกับอายุที่ต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันส่งผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน สำหรับผลการวิจัยตัวแปรอิสระเกี่ยวกับเพศที่ต่างกันผลการวิจัยแตกต่างกันนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ สุขนา หุ่นประพาพ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่าครูเพศหญิงและเพศชายมีการรับรู้ภาวะผู้นำ แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาสาเหตุที่อาจจะส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุ เพศที่ต่างกันรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกันอาจจะมีสาเหตุมาจาก

- ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสริมสุข สุวรรณกิจ (2531 : บทคัดย่อ) วิโรจน์ สมมี (2531 : บทคัดย่อ) สมมาต แก้วสาย (2528 : 101) และสว่าง เรื่องจิระอุไร (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรอิสระเกี่ยวกับอายุที่ต่างกัน พบว่าบุคคลที่มีอายุต่างกัน ส่งผลให้ความคิดเห็นและการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ เสนาะ ตีเยาว์ (2532 : 55) กล่าวว่าความแตกต่างของอายุระหว่างบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นสรุปได้ว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน ความสามารถในการปฏิบัติงานจะแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าว อาจจะเป็นสาเหตุให้ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน

- ข้าราชการพลเรือนที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุมนนา พุ่มประพาฬ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่าครูเพศหญิงและเพศชายมีการรับรู้ภาวะผู้นำแตกต่างกัน ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 276) ให้ความเห็นเห็นว่า เพศชายกับเพศหญิงให้น้ำหนักความต้องการแตกต่างกัน ผู้หญิงต้องการคำสรรเสริญและความสนใจ ส่วนผู้ชายให้ความสำคัญต่อโอกาสความก้าวหน้า เงินเดือน และวิธีการจัดการมากกว่าผู้หญิง และ สุวิทย์ บุญช่วย (2525 : 49 อ้างอิงจาก Sergiovanni & Fred, 1975 : 61-62) ได้อธิบายไว้ว่า ได้มีการนำทฤษฎีของมาสโลว์มาประยุกต์ศึกษาระดับชั้นความต้องการของนักวิชาการศึกษา โดยเฉพาะครูจากการสำรวจพบว่า ระดับความต้องการระหว่างครูหญิงและครูชายชั้นต่าง ๆ แตกต่างกัน ดังนั้นสรุปได้ว่าบุคคลที่เพศต่างกัน จะมีความสนใจและมีความต้องการที่แตกต่างกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะเป็นสาเหตุให้ข้าราชการพลเรือนที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน

- ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่ามีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ผลการวิจัยตัวแปรอิสระเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ต่างกัน ผลการวิจัยไม่แตกต่างกันนี้สอดคล้องกับของ วีรวรรณ เทพริักษ์ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประสบการณ์ต่างกัน การปฏิบัติงานวิชาการไม่แตกต่างกัน เสริมสุข สุวรรณกิจ (2531 : บทคัดย่อ) และ ชำนิ ยิ่งวัฒนา (2532 : บทคัดย่อ) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่างกัน ระดับการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาสาเหตุที่อาจจะส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์ต่างกันรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ไม่แตกต่างกัน อาจจะมีสาเหตุมาจากกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญ เป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารบุคลากร (เมธี ปิลันธนานนท์. 2529 : 106) สอดคล้องกับความเห็นของ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 : 113) สมาน รังสิโยภุชฎี (2524 : 81) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 2-3) สุปราณี ศรีฉัตรภิกษุข (2524 : 3-4) และสมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 488) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรด้านความรู้ ประสบการณ์ ให้มีความทันสมัย ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญต่อหน่วยงานและความก้าวหน้าแห่งตน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 3-4) ได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นกรอบในการจัดกิจกรรมให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ที่สำคัญคือ กิจกรรมฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเองและกิจกรรมการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร ด้วยเหตุผลดังกล่าว นักวิชาการต่างก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติหน่วยงานต้นสังกัด ได้กำหนดกรอบเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อาจจะเป็นสาเหตุให้ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์ต่างกันก็ยอมรับรู้ต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ไม่แตกต่างกัน

4. สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการครูที่มี อายุ ประสบการณ์ เพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 แตกต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุ ประสบการณ์ และเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 เฉพาะด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร เท่านั้นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายคือ

ข้าราชการครูที่มีอายุ ประสบการณ์ เพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ผลการวิจัยตัวแปรอิสระเกี่ยวกับอายุที่ต่างกัน ผลการวิจัยไม่แตกต่างกันนี้สอดคล้องกับของ เสริมสุข สุวรรณกิจ (2534 : บทคัดย่อ) และ ประสิทธิ์ ชูประสูติ (2533 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีการรับรู้ในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ในส่วนผลการวิจัยตัวแปรอิสระเกี่ยวกับประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน ผลการวิจัยไม่แตกต่างกันนี้สอดคล้องกับของ พวงเพ็ชร ต้นดิวิวัฒน์ (2534 : บทคัดย่อ), เสริมสุข สุวรรณกิจ (2534 : บทคัดย่อ) และชานี ยี่งวัฒนา (2532 : บทคัดย่อ) พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน ระดับการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สำหรับผลการวิจัยตัวแปรอิสระเกี่ยวกับเพศที่ต่างกัน ผลการวิจัยไม่แตกต่างกันนี้สอดคล้องกับ สุมนา พุ่มประพาฬ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ครูที่เป็นเพศหญิงและชาย ผลการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาสาเหตุที่อาจส่งผลให้ ข้าราชการครูที่มีอายุ ประสบการณ์ เพศต่างกัน รับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ไม่แตกต่างกัน อาจจะมีสาเหตุมาจาก กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเป็นเรื่องสำคัญ เป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เมธี ปลิ้นธนาพันธ์ (2529 : 106) สำหรับ ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2531 :

113) สมาน ริงส์โยกฤษฎี (2524 : 81) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 2-3) สุปราณี ศรีนิตราภิมุข (2524 : 3-4) และสมพงษ์ เกษมสิน (2521 : 488) ต่างให้ความสำคัญสอดคล้องกันว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรจะเพิ่มประสิทธิภาพให้บุคลากรด้านความรู้ ประสบการณ์มีความทันสมัย ซึ่งจะส่งผลเจริญก้าวหน้าต่อหน่วยงานและความก้าวหน้าแห่งตน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 3-4) ได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นกรอบในการจัดกิจกรรม ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดที่สำคัญคือ กิจกรรมการฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษาหรือดูงาน การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร ด้วยเหตุผลดังกล่าวนักวิชาการต่างก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หน่วยงานต้นสังกัดได้กำหนดกรอบเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อาจจะเป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูมีอายุ ประสบการณ์ เพศต่างกันก็ตาม ก็ย่อมที่จะรับรู้ต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ด้านการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจจะสืบเนื่องมาจากข้าราชการครู เพศชายและเพศหญิง มีความสนใจและความต้องการที่แตกต่างกัน ดังผลการวิจัยของ สุมนา พุ่มประพาพ (2534 : บทลัดย่อ) พบว่า ครูเพศหญิงและเพศชายมีการรับรู้ภาวะผู้นำเป็นรายข้อแตกต่างกัน สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 276) ให้ความเห็นว่าเพศชายกับเพศหญิงให้น้ำหนักความต้องการแตกต่างกัน ผู้หญิงต้องการค่าสรรเสริญและความสนใจ ส่วนผู้ชายให้ความสำคัญต่อโอกาสความก้าวหน้า เงินเดือน และวิธีการจัดการมากกว่าผู้หญิง พรรณราย ทรัพย์ะประกา (2529 : 25) กล่าวว่า บุคคลอาจแตกต่างกันในแต่ละคนซึ่งจะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละคนไม่เหมือนกันในเรื่องเดียวกัน ขึ้นอยู่กับตัวแปรหลายประการ เช่น เพศ เป็นต้น และสุวิทย์ บุญช่วย (2525 : 49 อ้างอิงมาจาก Sergiovanni & Fred, 1975 : 61-62) ได้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาประยุกต์ศึกษาระดับขั้นความต้องการของนักศึกษา โดยเฉพาะครู จากการสำรวจพบว่า ระดับความต้องการระหว่างครูหญิงและครูชายในขั้นต่าง ๆ

แตกต่างกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวอาจจะเป็นสาเหตุให้ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ด้านการพัฒนาคณากรโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพื่อยกระดับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณากร ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ให้อยู่ในระดับมากหรือระดับมากที่สุด การพัฒนาคณากรข้าราชการในสังกัดควรพัฒนา ดังต่อไปนี้

1.1 การฝึกอบรม สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ควรจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร โดยให้คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเพศ ประสบการณ์ และควรนำแนวทางต่อไปนี้ไปปรับปรุงพัฒนาการฝึกอบรม ได้แก่ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ จัดฝึกอบรมให้ทั่วถึงทุกระดับ ทุกฝ่าย ทุกสายงาน จัดให้มากขึ้นเพื่อทุกคนจะได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม โดยพิจารณาบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่การงาน ควรมีการเลือกวิทยากรที่มีความชำนาญ ตลอดจนรวมถึงจัดให้มีการนิเทศ ควบคุม กำกับ ติดตามผล ทั้งก่อนการฝึกอบรม ระหว่างการฝึกอบรม หลังการฝึกอบรม และให้มีการประเมินผลอย่างจริงจังและต่อเนื่องทุกระดับ นอกจากนี้แล้วควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมด้วย

1.2 การพัฒนาคณากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ควรนำแนวทางต่อไปนี้ไปปรับปรุง พัฒนา การพัฒนาคณากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรจัดให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วม จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละงานอย่างชัดเจน และให้ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จัดให้มีการเรียนรู้งาน ให้มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น จัดการนิเทศและติดตามผล

1.3 การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งไปศึกษา อบรม หรือดูงาน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ควรนำแนวทางต่อไปนี้เพื่อปรับปรุง พัฒนางานการส่งบุคคลไปศึกษา อบรม หรือดูงาน คือควรจัดหางบประมาณให้เพียงพอ จัดให้มากที่สุดครั้งเพื่อทุกคน จะได้มีโอกาส ควรจัดให้บุคคลเข้ารับ ศึกษา การอบรมหรือดูงานให้เหมาะสมกับหน้าที่ ส่งเสริมให้มีการศึกษาอบรมและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยการให้ข้อมูล ข่าวสาร ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับสถาบันทางการศึกษา หลักสูตร ทุกระดับ ทั้งที่ใช้ระยะสั้นและระยะยาว ควรจัดให้ไปศึกษาดูงานมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อนำประสบการณ์ตรงมาพัฒนางานในหน้าที่ ทั้งในสังกัดและต่างสังกัด ตลอดจนไปถึงควรให้มีการวางแผน การควบคุม กำกับ ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และควรประสานงานประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง

1.4 การพัฒนาตนเอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ควรนำแนวทางต่อไปนี้ เพื่อปรับปรุงพัฒนางานด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและจริงจัง จัดให้มีกิจกรรมหรือสิ่งกระตุ้นแรงจูงใจต่าง ๆ ทั้งในระบบและนอกระบบ เพื่อการพัฒนาตนเอง จัดให้มีการอบรม และเลือกสรรวิทยากรที่มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมให้มากที่สุดและชัดเจน เช่น จัดทัศนศึกษา ศึกษา ดูงาน อบรม ประชุม สัมมนา สนับสนุนให้มีการศึกษาโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการศึกษาโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการจัดทำผลงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมด้านงบประมาณให้เพียงพอ ให้มีการติดตามและประเมินผล รวมถึงจัดให้มีตำรา เอกสาร อย่างเพียงพอและทั่วถึง

1.5 การพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 2 ควรนำแนวทางต่อไปนี้ไปปรับปรุงพัฒนางานการพัฒนาบุคคลโดยกระบวนการบริหาร ได้แก่ นำกระบวนการบริหารโดยวัตถุประสงค์ คิว ซี และการบริหารโดยมีส่วนร่วมให้มากยิ่งขึ้น โดยปฏิบัติงานให้จริงจัง จัดให้เป็นระบบ ให้การศึกษา สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่แก้ปัญหาโดยใช้ระบบ คิว ซี จัดประชุม สัมมนา อบรม เพื่อสร้าง ความเข้าใจให้ทุกคนรู้จุดมุ่งหมาย ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น

ดังนั้น การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด จึงควรคำนึงถึงสภาพปัจจุบันทางการพัฒนาบุคลากรที่ได้กล่าวแล้วข้างต้น หากวิเคราะห์ในภาพรวม จะเห็นว่า ข้าราชการก็มีความต้องการที่จะพัฒนางานและพัฒนาวิชาชีพในทุกกิจกรรม แต่มีปัญหา ในด้านการจัดสรร และการจัดการทรัพยากรในการบริหาร นอกจากนี้ในการจัด ควรจะตระหนักถึงความแตกต่างของความต้องการ ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถเข้าใจคนและยอมรับ หน่วยงานก็ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ยอมรับในความต้องการ พร้อมทั้งหาวิชาชีพที่จะสนองตอบให้ได้เช่นเดียวกัน เมื่อมีการยอมรับโอกาสที่จะสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน และปรับเข้าหากันก็จะง่ายยิ่งขึ้น และในต่อไป ภายหน้า การพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ข้าราชการมีการรับรู้ มากขึ้น เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบก็ต่างได้รับความรู้ ทักษะข่าวสาร ข้อมูลและทัศนคติ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานและพัฒนาอาชีพของตนเองให้ได้ด้วย

ฉะนั้นการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสังกัดต้องถือว่าเป็นหน้าที่ ที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน ต้องพัฒนาข้าราชการ ซึ่งเป็นตัวจัดกระทำโดยให้ทั่วถึงและเป็นระบบ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของหน่วยงานต่อไป

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด เฉพาะจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อต้องการศึกษาให้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหามีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์ ซึ่งจะมีความเชื่อมั่น มากขึ้น

2.2 ควรศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด เฉพาะจังหวัดใดจังหวัดหนึ่ง โดยศึกษาเฉพาะข้าราชการพลเรือนหรือข้าราชการครู เพื่อจะได้เห็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางแก้ไข เฉพาะกลุ่มประชากรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยใช้เครื่องมือและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งจะมีความเชื่อมั่นยิ่งขึ้น

2.3 วิธีการดำเนินการวิจัย ควรใช้เทคนิคการวิจัยแบบ เดลไฟ (Delphi Technique) เพื่อทราบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดในอนาคต