

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ สำหรับใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนด รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นการเตรียมการพัฒนาข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษา

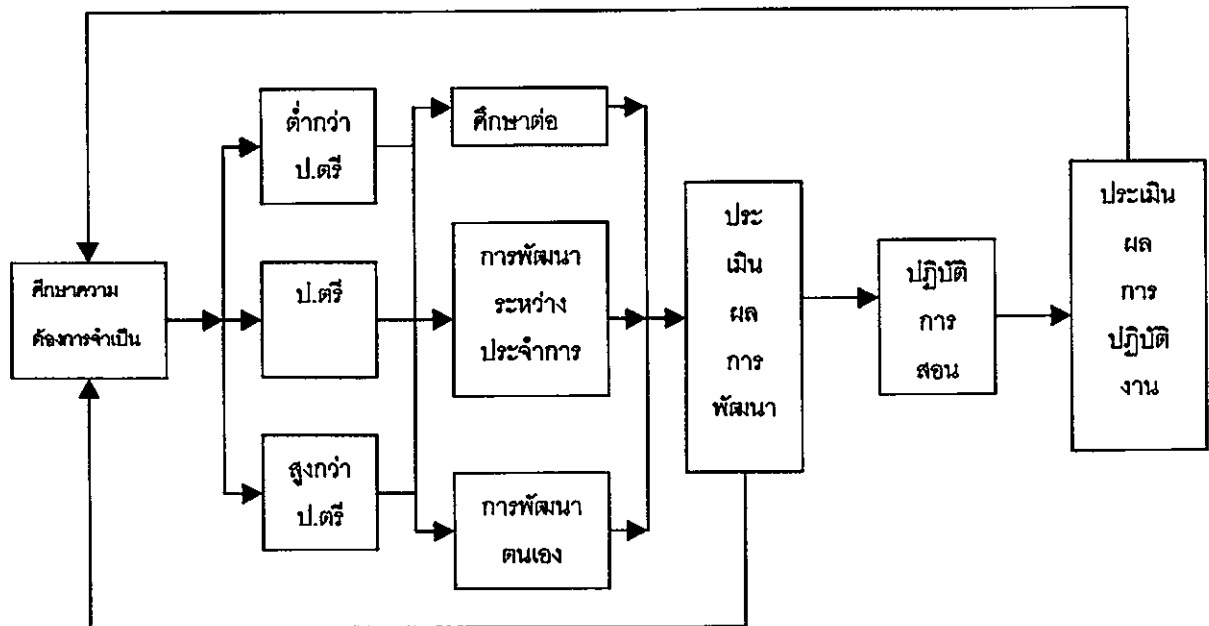
กรอบแนวคิดในการวิจัย ใช้แนวคิดทฤษฎีรูปแบบกระบวนการพัฒนาบุคลากรของ William B. Castetter โดยมีกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้น คือ 1) ขั้นวินิจฉัย (Diagnostic Phase) 2) ขั้นวางแผน (Design Phase) 3) ขั้นดำเนินการ (Operation Phase) และ 4) ขั้นประเมินผล (Evaluation Phase)

ขั้นตอนการวิจัย มี 6 ขั้น ดังนี้

1. การร่างรูปแบบและแนวทาง การพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ
2. การสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาร่างรูปแบบฯ ในขั้นที่ 1
3. การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ และผ่านการให้ความคิดเห็นของกลุ่มผู้ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนาคุณภาพครู คือ ผู้ปกครองและนักเรียน
4. การนำรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการสนทนากลุ่มในขั้นที่ 3 ไปให้ผู้ที่ได้รับผลโดยตรงจากการพัฒนาคุณภาพครู คือ ผู้ปกครองและนักเรียนแสดงความคิดเห็น
5. การปรับปรุงรูปแบบและแนวทางฯ ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นของครูและนักเรียนในขั้นที่ 4
6. การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ และแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ควรเป็นไปดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 9 รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ



รูปแบบตามแผนภูมิที่ 9 เกิดจากแนวคิดในการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ โดยอาศัยกรอบแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่ 3 ประการ ได้แก่ แนวคิดการศึกษาต่อ (Further Study) แนวคิดการพัฒนาบุคลากรระหว่างประจำการ (On-the-job Development) และแนวคิดการพัฒนาตนเองของบุคลากร (Self-oriented Development)

แนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่นำเสนอ ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การทำแผนพัฒนาตนเอง
2. การศึกษารายวิชาในสถาบันอุดมศึกษา
3. การเผยแพร่ข่าวสารแก่ครู
4. การศึกษาดูงาน
5. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ
6. การสอนงาน
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง
8. การอบรมจากสถาบันฝึกอบรมเฉพาะทาง
9. การศึกษาจากชุดสื่อประสมด้วยตนเอง
10. การศึกษาจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต
11. การใช้แบบแผนพฤติกรรม
12. กรณีศึกษา

13. การทดลองวิเคราะห์งานจากตัวอย่าง
14. การฝึกอบรมแบบพัฒนาโครงการจากกรณีงาน
15. การฝึกแก้ปัญหาจากสถานการณ์จำลองในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน
16. การหมุนเวียนงาน

ข้อเสนอในการบูรณาการรูปแบบและแนวทางการพัฒนา ข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่าง
ประจำการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

1. ระยะเวลาเริ่มต้นดำเนินการ สามารถนำรูปแบบและแนวทางฯ ไปประยุกต์หรือปรับใช้ได้ทันที
2. เงื่อนไข / องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การกำหนดนโยบายการพัฒนา การประเมินผล การจัดงบประมาณเฉพาะ การกระจายอำนาจการตัดสินใจและความรับผิดชอบ การพิจารณาการใช้สื่อ / เทคโนโลยี / วัตกรรม การกำหนดบทบาทภารกิจให้มีหน่วยงานรับผิดชอบ การจัดตั้งศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ การใช้ผู้เชี่ยวชาญหรือองค์กรภายนอก การจัดระบบการติดตามและประเมินผล การแก้ไขระเบียบว่าด้วยการลาศึกษาต่อ การกำหนดให้หน่วยงานรับผิดชอบต้องมีข้อมูลการพัฒนาครูเป็นรายบุคคล การกำหนดเส้นทางการก้าวหน้าในวิชาชีพครูให้ชัดเจน และใช้กระบวนการทำงานเป็นระบบและกระบวนการวิจัย เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

ข้าราชการครู

3. แนวคิด แนวคิดสำคัญคือการดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึงการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องทั้งของตัวข้าราชการครู สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. หลักการ หลักการสำคัญได้แก่ หลักการพัฒนาดตนเอง ความเป็นเอกภาพด้านนโยบาย หลักการทำงานตามแผน หลักการกระจายอำนาจ หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หลักการตัดสินใจโดยคณะบุคคล หลักธรรมาภิบาล หรือความเสมอภาค บริสุทธิยุติธรรม และหลักการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5. วัตถุประสงค์ ควรครอบคลุมประเด็นสำคัญต่อไปนี้ คือการส่งเสริมการพัฒนาดตนเองของครู การให้ครูได้รับการพัฒนาเป็นระบบและต่อเนื่อง การพัฒนาครูทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ คุณธรรม และจรรยาบรรณ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

6. กลไก / กิจกรรมดำเนินการ กลไกหรือกิจกรรม หรือใช้ดำเนินงานโดยอ้อมี ดังนี้ ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ ที่เป็นหน่วยงานในกระทรวง การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจในการดำเนินนโยบาย การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดแนวทางของแผนการพัฒนา ตลอดจนแนวทางการกำกับติดตาม เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด จัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์การ

มหาชน ทำหน้าที่พัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และทำการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาวควรมีสุนัขพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครอบคลุมทุกภูมิภาค รัฐจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ จัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระในกำกับของกระทรวง กระทรวงต้องส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา กำหนดภารกิจของคณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และสถานศึกษาให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ให้มีการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา ให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อหาความต้องการจำเป็นในการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา ให้มีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

- ก่อนวันที่ 20 สิงหาคม 2545

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ หน่วยงานต่างๆ ของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบอยู่

- ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2545 เป็นต้นไป

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่

1. สภาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมแห่งชาติ
2. สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. สำนักงานปลัดกระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
4. สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)
7. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อก.ก.ศ.)
8. คณะกรรมการสถานศึกษา
9. สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา
10. สถานศึกษา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. กองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนทางด้านครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์

8. ทรัพยากรการบริหาร ค่าใช้จ่ายในการประสานงาน กำกับ ติดตาม ประเมินผล ค่าใช้จ่ายเพื่อการประสานงานจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการวางแผน ค่าจัดทำแผน ค่าเผยแพร่เอกสาร ค่าดำเนินการวิจัย ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ค่าใช้จ่ายด้านการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูเป็นรายบุคคล ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่นำเสนอสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาบุคลากรของ William B. Castetter ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ขั้นตอนการพัฒนาข้าราชการครู มี 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาความต้องการจำเป็น 2) การวางแผนพัฒนาครูแยกตามคุณวุฒิ โดยใช้แนวทางการพัฒนาต่างกัน 3) ดำเนินการพัฒนา และ 4) ประเมินผลการพัฒนา เป็นการประเมินทันทีหลังจากรับการพัฒนา และประเมินภายหลังปฏิบัติการสอนตามปกติ เพื่อกลับไปสู่ขั้นตอนที่ 1 จะทำการพัฒนาบุคลากรนั้นๆ คราวต่อไปอย่างไรได้อีก เป็นวงจรการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอน จะไม่จำกัดอยู่ที่การให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาครูงาน เท่านั้น แนวคิดใหม่ของการพัฒนาบุคลากรก็คือการพัฒนาโดยให้บุคลากรนั้นยังคงปฏิบัติงานไปตามปกติ การพัฒนาระหว่างประจำการจะทำให้บุคลากรยังคงผูกพันกับงาน และผลการพัฒนาจะสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นการบูรณาการความรู้และทักษะต่างๆ ไม่ต้องเสียเวลาปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติจะทำให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนนานขึ้น ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน และเป็นการพัฒนาที่กลมกลืนกับชีวิตประจำวันของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา

3. รูปแบบและแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอในงานวิจัยครั้งนี้มีความเป็นไปได้และมีความเหมาะสมกับสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การเลือกรูปแบบและแนวทางการพัฒนาต้องคำนึงถึงผู้รับการพัฒนา สื่อและกิจกรรมพัฒนา วัตถุประสงค์ ระยะเวลา ทรัพยากร และวิทยาการ ประกอบกันไป โดยเลือกให้เหมาะสมเป็นรายกรณีไป การใช้รูปแบบและแนวทางพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย จะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้น อยากรู้ อยากเรียนมากขึ้น ไม่จำกัดอยู่เฉพาะรูปแบบการอบรมแบบรับฟังการบรรยายอย่างเดียวอีกต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี

ควรมีการศึกษารูปแบบและแนวทาง การพัฒนาบุคลากรเฉพาะสำหรับ ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วย-ผู้บริหารโรงเรียน ข้าราชการครูสายสนับสนุนการสอน และลูกจ้างประจำในโรงเรียน เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้ ต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเช่นเดียวกับข้าราชการครูสายงานการสอน

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรรูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการพัฒนาบุคลากร สายงานการสอนระหว่างประจำการ และจัดทำเป็นโครงการพัฒนาบุคลากร แผนและปฏิทินการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการครูของทุกกรมที่มีสถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

3.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบผลการพัฒนา โดยใช้รูปแบบและแนวทางต่างๆ กัน เพื่อค้นหาว่าแนวทางใดที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยมากที่สุด

3.2 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ประกอบการใช้แนวทางการพัฒนาบุคลากร เช่น ขนาดของโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน สภาพเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนรอบๆ โรงเรียน ทักษะเดิมของข้าราชการครูที่ได้รับการพัฒนา เป็นต้น