

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
THE MODEL OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN PRIMARY SCHOOL
UNDER OFFICE OF THE BASIC EDUCATION COMMISSION

อัจฉราภรณ์ บัวลังกา¹
Acharaporn Bualangka¹
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2563

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 379 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 758 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาปัจเจกบุคคล 2) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การวิเคราะห์องค์การ 5) การประเมินผล 6) การวิเคราะห์งาน 7) การออกแบบ 8) การนำไปปฏิบัติ 9) การประเมินความต้องการ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการ มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์องค์การ และ 2) การวิเคราะห์งาน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 3 กิจกรรม คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาปัจเจกบุคคล และ 3) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขั้นที่ 3 การนำไปปฏิบัติ และขั้นที่ 4 การประเมินผล

คำสำคัญ : 1. รูปแบบ 2.การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3. โรงเรียนประถมศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

¹ PhD students Doctor of Philosophy Program Educational Administration Silpakorn University
Corresponding author; Email: my_aday@hotmail.com

(Received: 28 December 2020; Revised: 18 January 2021; Accepted: 15 February 2021)

ABSTRACT

The research objectives were to study 1) the components of human resource development in primary school under office of the basic education commission 2) the model of human resource development in primary school under office of the basic education commission. The samples used in this research were taken from 379 of the primary school under office of the basic education commission. The respondents 758 totally. The research instruments used were semi-structured interview, opinionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis and content analysis. The findings of this study were as follows: 1. The components of human resource development in primary school under office of the basic education commission consisted of 1) individual development 2) human resource development guidelines 3) human resource development objectives 4) organizational analysis 5) evaluation 6) task analysis 7) design 8) evaluation 9) needs assessment 2. The model of human resource development in primary school under office of the basic education commission, there are 4 steps: step 1 needs assessment there are 2 activities that must be performed: 1) organizational analysis and 2) task analysis. Step 2 design there are 3 activities that must be performed: 1) determining the objectives of human resource development 2) individual development and 3) human resource development guidelines. Step 3 implementation and step 4 Evaluation.

Keyword: 1. Model 2. Human Resource Development 3. Primary School

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกยุคปัจจุบันโลกศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าและการพัฒนาการของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีการกระจายอย่างกว้างขวางและไร้ขีดจำกัด ทำให้ทุกประเทศในประชาคมโลกให้ความสำคัญและเร่งการพัฒนาประเทศ เพื่อให้ก้าวทันกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้อาจแข่งขันกับประเทศต่าง ๆ ได้ การศึกษาถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนและสังคม กล่าวคือ การศึกษาจะเป็นองค์ประกอบแรกที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตามที่สังคมต้องการ เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาประเทศที่สำคัญทำให้เกิดความก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความมั่นคง ยั่งยืน และมีความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างยั่งยืนในเวทีโลก (สำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา, 2561) การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มียุทธภาพเพิ่มขึ้นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ ก็คือ “ครู” ครูยังคงเป็นผู้ที่มีความหมายและปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ทำอย่างไร ที่จะให้ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพมียุทธภาพเป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม (พิณสุตา สิริรังษร, 2557)

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ผลการศึกษาสรุปสภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้ 1) การพัฒนาไม่ทั่วถึง 2) การพัฒนาไม่ตรงความต้องการของครู 3) การพัฒนาไม่ส่งผลถึงผู้เรียน 4) การพัฒนาครูทำให้ครูต้องละทิ้งห้องเรียน 5) การพัฒนาไม่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะและการพิจารณาความดีความชอบและการปฏิบัติงานครู ในส่วนของความต้องการในการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาครูเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความต้องการดำเนินการโดยเร่งด่วน ลำดับที่ 1 คือ มีรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับครูที่มีประสบการณ์ทำงานในแต่ละช่วง เช่น ช่วงปีแรก ช่วง 5-10 ปี และช่วงหลัง 10 ขึ้นไป (ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ, 2560)

จากปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น นับว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

3.1 โรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปประยุกต์ใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.2 โรงเรียนสามารถนำรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4. วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ และวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การศึกษาเชิงสำรวจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 27,943 โรงเรียน

2. จำนวนประชากร 27,943 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 379 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้เป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งสิ้นจำนวน 758 คน

ผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) ผู้วิจัยพัฒนามาจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการค้นคว้าเกี่ยวกับตัวแปรรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ / ผู้ทรงคุณวุฒิ

2. แบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบและยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบและบรรลุมิติประสงค์ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi structured interview) จำนวน 7 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) ขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อยืนยันรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ตามลักษณะของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์โดยการหาความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา

5. ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 379 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลครั้งนี้เป็น ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งสิ้นจำนวน 758 คน ส่งแบบสอบถามที่มีข้อความถาม จำนวน 126 ข้อ ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 646 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.22 และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทั้งหมด

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสกัดปัจจัย (Factor Analysis) ใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยวิธีการสกัดปัจจัยแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉาก (orthogonal rotation) ด้วยวิธีแวนแมกซ์ (varimax) โดยกำหนดข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งถือเกณฑ์การคัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบ 3 เกณฑ์ คือ 1) พิจารณาจากค่าความแปรปรวน (Eigen values) ที่มากกว่า 1 ขึ้นไป 2) พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ของตัวแปรแต่ละตัวขององค์ประกอบนั้นมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 3) พิจารณาองค์ประกอบที่บรรยายตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ตามวิธีของไกเซอร์ (Kaiser, 1960) เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ ได้จำนวนองค์ประกอบ ทั้งหมด 9 องค์ประกอบได้แก่ 1) การพัฒนาปัจเจกบุคคล 2) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การวิเคราะห์องค์ประกอบ 5) การประเมินผล 6) การวิเคราะห์งาน 7) การออกแบบ 8) การนำไปปฏิบัติ 9) การประเมินความต้องการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

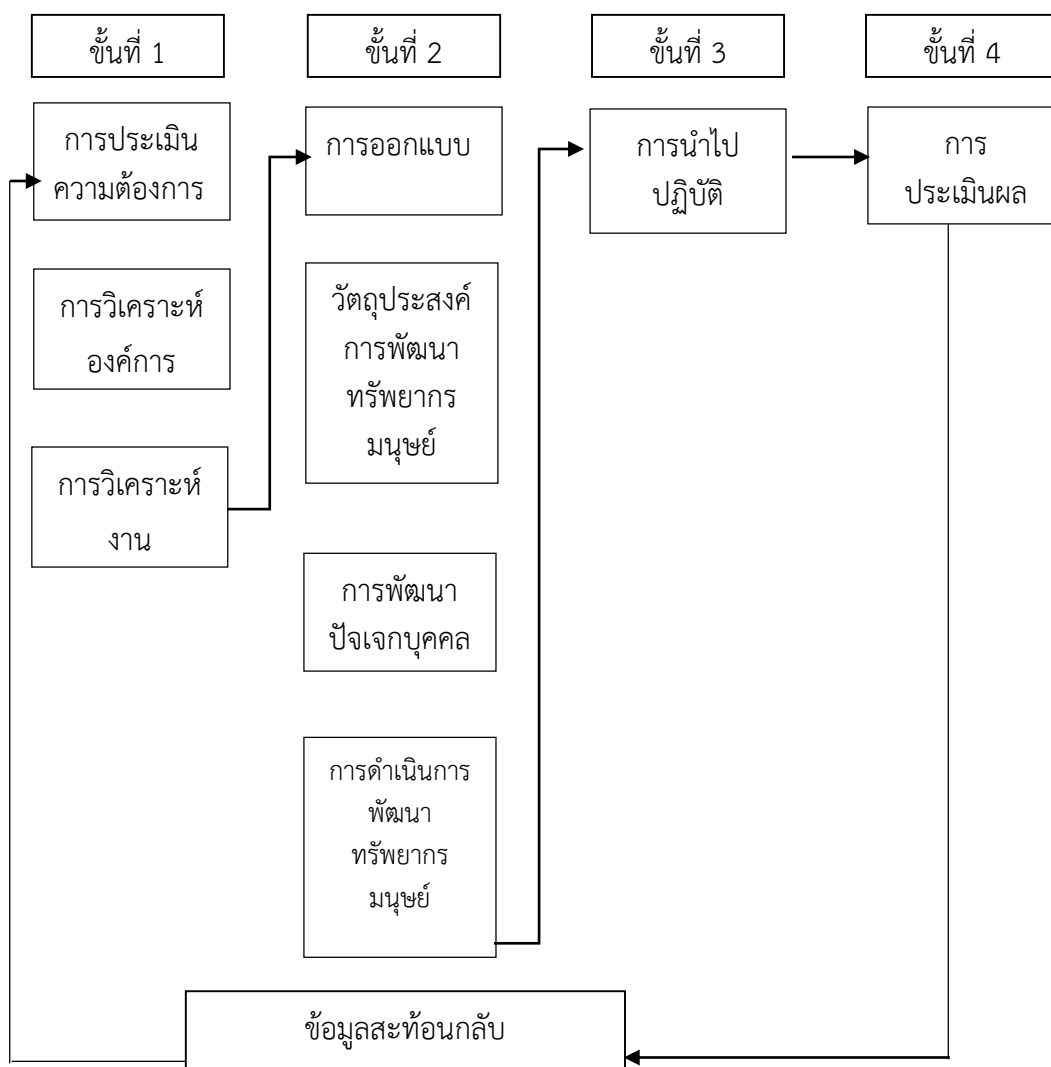
ลำดับที่	องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
1	การพัฒนาปัจเจกบุคคล	12	0.509-0.658
2	การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	10	0.526-0.715
3	วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	8	0.524-0.693
4	การวิเคราะห์องค์ประกอบ	5	0.506-0.627
5	การประเมินผล	7	0.580-0.712
6	การวิเคราะห์งาน	4	0.645-0.710
7	การออกแบบ	3	0.556-0.632

ลำดับที่	องค์ประกอบ	จำนวนตัวแปร	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading)
8	การนำไปปฏิบัติ	4	0.539-0.626
9	การประเมินความต้องการ	3	0.600-0.644
	รวม	56	0.506-0.715

จากตารางที่ 1 พบว่า องค์ประกอบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 9 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ 1 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 12 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.506-0.715 องค์ประกอบที่ 2 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 10 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.526-0.715 องค์ประกอบที่ 3 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 8 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.524-0.693 องค์ประกอบที่ 4 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 5 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.506-0.627 องค์ประกอบที่ 5 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 7 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.580-0.712 องค์ประกอบที่ 6 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.645-0.710 องค์ประกอบที่ 7 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.556-0.632 องค์ประกอบที่ 8 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 4 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.539-0.626 องค์ประกอบที่ 9 มีจำนวนตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบ 3 ตัวแปร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ อยู่ระหว่าง 0.600-0.644

2. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการ มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์องค์การ และ 2) การวิเคราะห์งาน ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 3 กิจกรรม คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาปัจเจกบุคคล และ 3) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นตอนที่ 3 การนำไปปฏิบัติ และขั้นที่ 4 การประเมินผล ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



6. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาปัจเจกบุคคล 2) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การวิเคราะห์องค์การ 5) การประเมินผล 6) การวิเคราะห์งาน 7) การออกแบบ 8) การนำไปปฏิบัติ 9) การประเมินความต้องการ

2. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการ มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์องค์การ และ 2) การวิเคราะห์งาน ขั้นที่ 2

การออกแบบ มีกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ 3 กิจกรรม คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) การพัฒนาปัจเจกบุคคล และ 3) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขั้นที่ 3 การนำไปปฏิบัติ และขั้นที่ 4 การประเมินผล ผลการยืนยันของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทุกท่านมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอรรถประโยชน์ มีความเป็นไปได้ มีความเหมาะสมและมีความถูกต้อง สำหรับการนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยแยกออกเป็น 2 ประเด็นคือ องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบไปด้วย 9 องค์ประกอบ เรียงน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย คือ 1) การพัฒนาปัจเจกบุคคล 2) การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 3) วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การวิเคราะห์องค์การ 5) การประเมินผล 6) การวิเคราะห์งาน 7) การออกแบบ 8) การนำไปปฏิบัติ 9) การประเมินความต้องการ จากผลการวิจัยข้างต้นองค์ประกอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพและศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์การในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ (วสันต์ ปานทอง, 2556) ได้ศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีผลการวิจัยพบว่ากระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา และประเมินผลการพัฒนา อีกทั้งยังสอดคล้องกับ สวอนสันและฮอลตัน (Swanson and Holton, 2008) กล่าวว่า กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบริบทที่ถูกครอบคลุมทั้งองค์การและสภาพแวดล้อมซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 5 กิจกรรมคือ 1) การวิเคราะห์ (analyze) 2) การนำเสนอ (propose) 3) การสร้าง (create) 4) การนำไปใช้ (implement) และ 5) การประเมิน (assess) จะเป็นกิจกรรมที่คู่ขนานไปกับกระบวนการอื่น ๆ ขององค์การ ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีความสัมพันธ์กับกระบวนการหรือระบบขององค์การ คือ พันธกิจ กลยุทธ์องค์การ โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์ ถูกกำหนดภายใต้สภาพแวดล้อมที่ใหญ่ขึ้นคือ แรงกดดันทางเศรษฐกิจ แรงกดดันทางการเมือง และแรงกดดันทางวัฒนธรรม

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยพบว่า มี 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตอนที่ 1 การประเมินความต้องการ ขั้นตอนที่ 2 การออกแบบ ขั้นตอนที่ 3 การนำไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผล สอดคล้องกับแนวคิดของไบรอัน แอล ดีลาฮาเย (2000) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ 4 ขั้นตอน โดยเริ่มจาก 1) ขั้นการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD needs investigation) 2) ขั้นการออกแบบ (design) 3) ขั้นนำไปปฏิบัติ (implementation) และ 4) ขั้นประเมินผล (HRD evaluation) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ศึกษา แนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กระบวนการพัฒนาใช้ทฤษฎีระบบ (System approach) คือ ปัจจัยนำเข้า(Input) กระบวนการ(Process) และผลผลิต(Product) และใช้วงจร P (Plan) D (Do) C (Check) A (Act) เป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาโดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) การสำรวจความต้องการของผู้บริหารและครู 2) ครูและผู้บริหารเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ภายในสถานศึกษา เรียนรู้นอกสถานศึกษา เนื้อหาที่ต้องการเรียนรู้โดยใช้องค์ความรู้จากภายนอกในรูปแบบต่าง ๆ องค์ความรู้ในตัวบุคคลในสถานศึกษา 3) การจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารและครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 4) การพัฒนาผู้บริหารและครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้จากวิทยากร 5) การนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาผู้บริหารและครูและการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ(PAOR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดเก็บความรู้ที่เป็นระบบ (Explicit Knowledge) 6) การติดตาม/ประเมินผลการพัฒนาผู้บริหารและครู การประเมินผลการเรียนของผู้เรียน

8. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับองค์ประกอบและรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำองค์ประกอบและรูปแบบที่ได้จากผลงานวิจัยไปประยุกต์ให้เข้ากับบริบทขององค์กร โดยการกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวทางการปฏิบัติในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

8.2.1 การประเมินความรู้หรือความสามารถต้องทำให้ผู้ถูกประเมินมีความเข้าใจความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและปรับทัศนคติก่อนดำเนินการประเมินความต้องการ

8.2.2 การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรเน้นการพัฒนาเพื่ออนาคต

8.2.3 การประเมินผลในแต่ละช่วงควรระบุถึงสิ่งที่จะประเมินให้ชัดเจนว่าต้องการประเมินอะไร

8.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

8.3.1 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

8.3.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา

9. บรรณานุกรม

- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.(2562). *แนวทางการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก*. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2562, จาก http://office.nu.ac.th/edu_teach/ASS/Download/vchk-Res-แนวทางการเผยแพร่.pdf
- ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2560). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม 2561, จาก <http://news.ksp.or.th/ksplibrary/ebooks/16Research.pdf>.
- พิณสุตา สิริธรรังศรี. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทย ในศตวรรษที่ 21*. สืบค้น 19 กรกฎาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.dpu.ac.th/ces/upload/km/1403847501.pdf>.
- วสันต์ ปานทอง. (2556). *รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา*. ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ พิษณุโลก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2560 (IMD 2017)*, กรุงเทพมหานคร: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- Knowles, M. S., Holton III, E. F., & Swanson, R. A. (2014). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development*. Routledge.
- Brian L. Delahaye. (2000). *human resource development: principles and practice*. Singapore: John Wiley& Sons Australia, Ltd.,
- Kaiser, H. F. (1960). The application of electronic computers to factor analysis. *Educational and psychological measurement*, 20(1), 141-151.

10. คำขอบคุณ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะกรรมการปริกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ รองศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทรักษ์ และ ดร.ชัยนันทน์ นิลพัฒน์ ที่ให้คำปรึกษา แนวคิด และคำแนะนำ พร้อมทั้งให้ความกรุณาแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาของการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ ที่ให้ความกรุณาให้ข้อมูล ให้สัมภาษณ์ ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือ รวมทั้งยืนยันผลการวิจัย และขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขอขอบคุณเพื่อน พี่ น้อง ปริญญาเอก รุ่นที่ 14 ที่คอยให้กำลังใจ และความช่วยเหลือ ทำให้การทำวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ประโยชน์และคุณค่าที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ คุณพ่ออนุพงษ์ บัวลังกา คุณแม่ภรภัทร อรุณแข และครอบครัวบัวลังกา ผู้ที่ให้โอกาส เป็นกำลังใจ มอบสิ่งที่ดี ๆ และให้การสนับสนุนแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด