

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการพัฒนา
2. เพื่อศึกษาความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความรู้
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

1. ศึกษาทฤษฎี แนวคิด ผลการวิจัยในประเทศ ต่างประเทศเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร เพื่อสังเคราะห์และรวบรวมประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) ทฤษฎีและ แนวคิดการมีส่วนร่วม 2) แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน 3) แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชุมชน 4) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากร และ 5) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร นำแนวคิดที่ได้จากการศึกษา มาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

แบบวิเคราะห์เอกสาร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์สรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย

2. สำนวจความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
 ขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้และวิธีการที่ต้องการพัฒนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 320 คน และผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดบึงกาฬ จำนวน 123 คน รวมทั้งสิ้น 443 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 สอบถามความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการพัฒนา 3 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) มีทั้งหมด 13 ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 ตอนที่ 3 สอบถามความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความรู้ ประกอบด้วย 7 วิธี คือ 1) การฝึกอบรม (Classroom Training) 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) 3) การศึกษาดูงาน (Site Visit) 4) การประชุม (Meeting) 5) การทำกิจกรรม (Activity) 6) การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) และ 7) การระดมสมอง (Brain Storming)

3. ศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร จำนวน 24 คน เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยดำเนินการวางกรอบและข้อคำถามรวมถึงกำหนดเป็นประเด็นคำถามที่มุ่งศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการ

สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (inductive analytic) นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของเสอเพลอ โมเดล (SorPhole Model) แก่งจันท์โมเดล (Kangjan Model) ศรีชมภู โมเดล (Sri Chomphu Model) ทั้ง 14 แห่ง โดยใช้วิธีการศึกษา คือ การวิเคราะห์เอกสาร (documentary analysis) แหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารเอกสารตั้งแต่ ปีการศึกษา 2554-2556 เช่น แผนปฏิบัติงานของโรงเรียน ธรรมนูญโรงเรียน บันทึกการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษารายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี รายงานผลการประเมินตนเอง (SAR) เป็นต้น การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสรุปสาระสำคัญ วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตามประเด็นในกรอบแนวคิดที่กำหนด

ระยะที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาในระยะที่ 1 มาสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งที่ 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

2. ตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และให้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งที่ 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์สร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Inductive Analytic) การจัดหมวดหมู่ตามประเด็นสำคัญของร่างรูปแบบ และสรุปผลการวิเคราะห์การแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบครั้งที่ 1 จากนั้นผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเป็นร่างรูปแบบ ครั้งที่ 2 และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาให้ข้อคิดเห็น

**ระยะที่ 3 ตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ
การพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

จัดประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Expert group Meeting) เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุม จำนวน 15 คน เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดประเด็นการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบ 5 ประเด็น คือ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

**ระยะที่ 4 ประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร
เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยสอบถามความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ**

1. การประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบ เกี่ยวกับความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครบคลุม ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 136 คน และผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ จำนวน 80 คน รวมทั้งสิ้น 216 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้เกณฑ์ตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งได้จัดทำเกณฑ์การประเมินออกเป็น 4 หมวดมาตรฐาน ดังนี้ (Madaus, Scriven and Stufflebeam, 1983, pp. 399-402)

1.1 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินนั้นตอบสนองความต้องการในการนำผลประเมินไปใช้ได้จริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ในชีวิตจริง

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety Standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินครั้งนั้นมีความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standards) เป็นเกณฑ์ที่ช่วยให้แน่ใจได้ว่าการประเมินครั้งนั้นได้ให้สารสนเทศถูกต้องครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

ข้อมูลที่ได้รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำมาแจกแจงความถี่เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพิจารณาประเมินรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์พิจารณาข้อความที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้

1. ความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้ที่ต้องการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ด้านความรู้เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

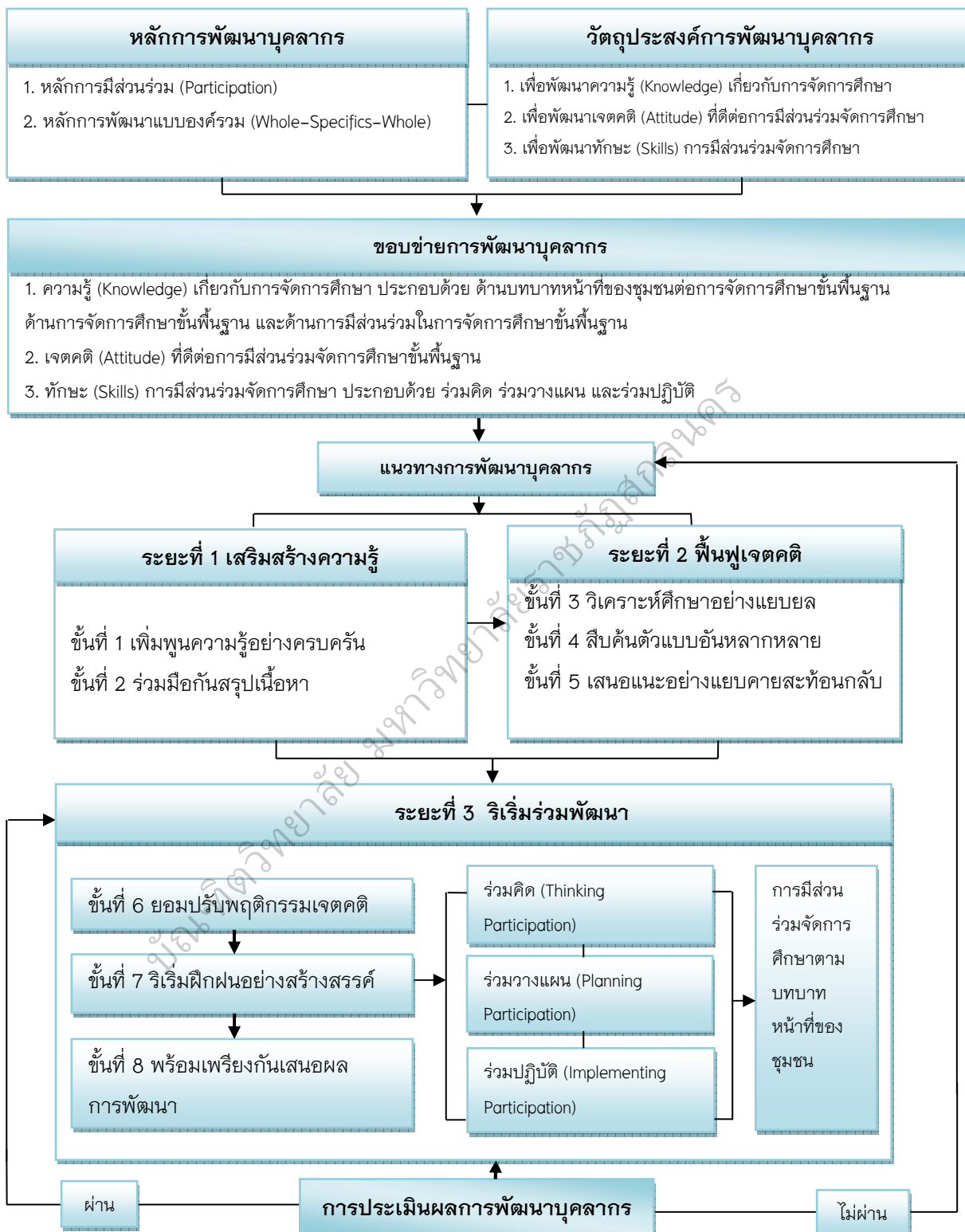
2. ความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความรู้ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 4 วิธี คือ 1) การศึกษาดูงาน 2) การฝึกอบรม 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ และ 4) การมอบหมายโครงการ

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) หลักการพัฒนาบุคลากร 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร 3) ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร 4) แนวทางการพัฒนาบุคลากร และ 5) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสมและความถูกต้องครอบคลุมมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ตามเกณฑ์ในระดับมาก

โดยมีรายละเอียด สรุปองค์ประกอบด้านต่างๆ ดังภาพประกอบ 7 ต่อไปนี้

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



ภาพประกอบ 7 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพประกอบ 7 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนาบุคลากร

1. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ส่งเสริมให้หน่วยงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน สถาบันทางสังคม ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา รวมทั้งมีส่วนร่วมได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียม โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแกนหลักในการพัฒนาและทุกภาคส่วนของสังคมช่วยส่งเสริมสนับสนุน

2. หลักการพัฒนาแบบองค์รวม (Whole Specifics Whole) เป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม และคำนึงถึงมิติอันหลากหลายของผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาเพื่อให้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาและเข้าถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและมีคุณภาพ โดยเริ่มจากภายในตัวของแต่ละบุคคล อันได้แก่ ความรู้สึก ความคิด และเชื่อมโยงไปที่ด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร

1. เพื่อพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เพื่อพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. เพื่อพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร

1. ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1.1 ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.2 ด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประกอบด้วย 3 ทักษะ ได้แก่

- 3.1 ร่วมคิด (Thinking Participation)
- 3.1 ร่วมวางแผน (Planning Participation)
- 3.1 ร่วมปฏิบัติ (Implementing Participation)

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา อยู่สถานการณ์ที่เป็นปัญหาเดียวกันแล้วให้ร่วมมือการแก้ปัญหา โดยจัดทำโครงการพัฒนา ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการพัฒนาแบบต่อเนื่อง แบ่งเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ระยะที่ 1 เสริมสร้างความรู้ ใช้เวลา 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เพิ่มพูนความรู้อย่างครบครัน เป็นขั้นการให้ความรู้แก่ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสาร การศึกษา คู่มือ การชมวีดิทัศน์ วีดีโอ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 1 เรียนรู้ เล่าเรื่องบทบาทหน้าที่ กิจกรรมที่ 2 เรียนรู้เล่าเรื่องการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกิจกรรมที่ 3 เรียนรู้เล่าเรื่องการมีส่วนร่วมจัด การศึกษา ด้วยวิธีการฝึกอบรม (Classroom Training)

ขั้นที่ 2 ร่วมมือกันสรุปเนื้อหา เป็นขั้นการให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการถ่ายทอดของวิทยากร โดยใช้วิธีการประชุมทบทวน หลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ซึ่งเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อทบทวนการ เนื้อหาที่ได้เรียนรู้ไปแล้วว่ามีผลอย่างไร และมีอะไรที่เป็นความรู้ บทเรียน และสามารถ

นำไปใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในครั้งต่อไปทั้งของตนเองและบุคคลอื่น ได้อย่างไร โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 4 After Action Review หน่วยการเรียนรู้

2. ระยะที่ 2 ฟังพู่เจตคติ เป็นการต่อยอดและพัฒนาต่อเนื่องจากระยะที่ 1 ใช้เวลา 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอนการปรับเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ศึกษาอย่างแยกย่อย เป็นขั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมและเจตคติของตนเอง ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนานำเสนอพฤติกรรมและเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของตัวเอง กระตุ้นให้กล้าแสดงออกทางความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมและเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่ต้องการปรับและพัฒนา รวมถึงการร่วมวางแผนกำหนดแนวทาง และกิจกรรมในการพัฒนาและปรับเจตคติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 5 วิเคราะห์ตนเอง

ขั้นที่ 4 สืบค้นตัวแบบอันหลากหลาย เป็นขั้นการศึกษาตัวแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการศึกษาดูงาน (Site Visit) เพื่อเรียนรู้การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานการณ์จริง เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 6 รู้เห็นเป็นจริงงานการศึกษา

ขั้นที่ 5 เสนอแนะอย่างแยกย่อยสะท้อนกลับ เป็นขั้นการให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาได้มีการเสนอแนะและให้ข้อมูลป้อนกลับ หลังจากที่ได้ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือแล้ว โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ มุมมอง ความคิดเห็นต่างๆ บนสถานการณ์ที่ได้ศึกษาดูงานร่วมกัน โดยใช้วิธีการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ซึ่งเป็นการประชุมกลุ่มเพื่อทบทวนการปฏิบัติการที่ได้ศึกษาดูงานไปแล้วว่ามีผลอย่างไร และมีอะไรที่เป็นความรู้ บทเรียน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาในครั้งต่อไปทั้งของตนเองและบุคคลอื่นอย่างไร โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 7 After Action Review การศึกษาดูงาน

3. ระยะที่ 3 ริเริ่มร่วมพัฒนา เป็นการต่อยอดการพัฒนา

ต่อเนื่องจากระยะที่ 2 ใช้เวลา 3 วันๆ ละ 6 ชั่วโมง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 6 ยอมรับปรับพฤติกรรมและเจตคติ เป็นขั้นการพัฒนา

ปรับพฤติกรรมและเจตติร่วมกัน ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาปรับพฤติกรรมและเจตติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมี กิจกรรมการพัฒนาปรับพฤติกรรมและเจตติที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 3 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 8 วงกลมแห่งความไว้วางใจ กิจกรรมที่ 9 ผูกเชือกสัมพันธ์ กิจกรรมที่ 10 ร่วมแรงร่วมใจ

ขั้นที่ 7 ริเริ่มฝึกฝนอย่างสร้างสรรค์ เป็นขั้นของการฝึกทักษะ

(Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยใช้วิธีการมอบหมาย โครงการ (Project Assignment) เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง ที่แต่ละกลุ่มได้รับ โดยมีผู้บริหารโรงเรียน ครู ปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรพี่เลี้ยง ร่วมให้ คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และบันทึกพฤติกรรมมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของผู้ มีส่วนร่วมจัดการศึกษาทุกคน โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 11 ฝึกฝน 3 ร่วม

ขั้นที่ 8 พร้อมเพรียงกันเสนอผลการพัฒนา เป็นขั้นของการ

จัดนิทรรศการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ด้วยการนำเสนอผลงาน การพัฒนาตั้งแต่ระยะที่ 1 ได้แก่ แบบบันทึกการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ผลงานการพัฒนาระยะที่ 2 ได้แก่ รายงานการศึกษาดูงาน และ ผลงานในระยะที่ 3 ได้แก่ ผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการมีส่วนร่วม จัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง นอกจากนี้ยังเป็นการสะท้อนผลการพัฒนาของ ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา จากมุมมองของวิทยากรและพี่เลี้ยงประจำกลุ่ม โดยมีกิจกรรม การเรียนรู้ 1 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมที่ 12 ชื่นชมดอกไม้บาน

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนใช้ รูปแบบ ระหว่างการใช้รูปแบบ และหลังการใช้รูปแบบ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การวัดผล

1.1 การวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ซึ่งเป็นแบบปรนัย

1.2 การวัดเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบวัดเจตคติ (Attitude) ต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

1.3 การวัดทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยใช้แบบประเมินตนเองของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และตรวจสอบผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการ มีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง

2. การประเมินผล

ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่ผ่านเกณฑ์การประเมินและได้รับวุฒิบัตรต้องผ่านเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

1. มีผลการทดสอบหลังการเรียนรู้ทั้ง 3 หน่วยการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าก่อนการรับการพัฒนา
2. เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครบทั้ง 3 ระยะและครบทุกกิจกรรม
3. ส่งแบบบันทึกการประชุมทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR) ครบทุกหน่วยการเรียนรู้
4. ส่งผลงานการร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการ มีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลอง
5. มีผลการประเมินตนเองของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา หลังเข้ารับการพัฒนาทุกหน่วยการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากขึ้นไป

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า
ความเป็นประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครบถ้วนมีคุณภาพ
เป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ
การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในครั้งนี้ พบว่า มีประเด็นสำคัญ
ที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากศึกษาความต้องการของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาความรู้ ในภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีส่วนร่วม
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องการจะรับการพัฒนาความรู้มากในทุกๆ ด้าน ระดับ
ความต้องการมากเป็นอันดับที่ 1 ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ($\bar{x} = 4.00$) ระดับความต้องการมากเป็นอันดับที่ 2 ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับ
การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{x} = 3.92$) ส่วนระดับความต้องการอันดับสุดท้าย ได้แก่
ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{x} = 3.91$) การสำรวจความต้องการ
ดังกล่าวทำให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นที่จะนำไปใช้ในการวางแผนและออกแบบการพัฒนา
บุคลากรได้ตรงตามความต้องการผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา สอดคล้องกับหลักการ
ในการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวว่า ในกระแสโลกาภิวัตน์ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ
ใหม่และเทคโนโลยีต่างๆ ทำให้สภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป ด้วยเหตุนี้
จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคลากรจะต้องมีความรู้ความชำนาญ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ของตนสอดคล้องกับ Lunenburg and Ornstein (1996, p. 486) ที่ได้กล่าวถึง
การพัฒนาบุคลากรว่าจะต้องให้มีความสอดคล้องกันระหว่างความคาดหวัง ความสนใจ
และความต้องการ ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และตั้งอยู่บนพื้นฐาน
ของการพัฒนาในเชิงจูงใจมิใช่การบังคับขู่เข็ญ

2. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วม
ของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นขั้นตอนและวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้
ความเข้าใจ มีทักษะในการทำงาน และทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระหว่างโรงเรียนและชุมชน ซึ่งมีลักษณะเป็นเอกสารประกอบด้วยข้อความการอธิบาย

รูปแบบให้เห็นเป็นรูปธรรม มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพรซ์ ติตย์ผาด (2544, หน้า 30) ที่กล่าวว่ารูปแบบ หมายถึงสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นวิธีการถ่ายทอดความคิดความเข้าใจและจินตนาการของบุคคลที่มีต่อปรากฏการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ซึ่งใกล้เคียงกับแนวคิดของ Bardo and Hartman (1982, pp. 22-24) ที่กล่าวว่า รูปแบบว่าเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้นมาเพื่อบรรยายคุณลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ไม่ใช่การบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดทุกแง่มุม สำหรับรูปแบบที่ได้จากงานวิจัยในครั้งนี้ เป็นรูปแบบที่แสดงถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญโดยใช้คำ หรือข้อความเป็นตัวแทนที่สร้างขึ้นเพื่ออธิบายรายละเอียดขององค์ประกอบต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและมีความเป็นเหตุเป็นผลกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2543, หน้า 31) ที่กล่าวถึงความหมายของรูปแบบว่าเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่สำคัญในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ 2) วัตถุประสงค์การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ 3) ขอบข่ายการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ 4) แนวทางการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ และ 5) การประเมินผลการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ซึ่งผลการวิจัยนี้ มีองค์ประกอบบางองค์ประกอบที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ (2544, หน้า 53) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ไว้ 5 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการในการสร้างเครือข่าย 2) กลยุทธ์ในการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ 3) วิธีการในการพัฒนา 4) กลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา 5) องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสนอ ภริมาจิตรผ่อง และคณะ (2556, หน้า 111) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 2) หลักการของรูปแบบ 3) องค์ประกอบในการดำเนินงาน 4) การประเมินรูปแบบ 5) เงื่อนไขความสำเร็จในการดำเนินงานตามรูปแบบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ กี่สุขพันธ์ (2551, หน้า 297) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตที่ใช้สำหรับพัฒนาศูนย์ปฐมวัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ไว้ 7 องค์ประกอบ คือ 1) หลักการ (Principle) 2) วัตถุประสงค์ (Objective) 3) เป้าหมาย (Target) 4) ลักษณะสำคัญของรูปแบบ (Decisive Attribution) 5) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ (Implementation) 6) ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้รูปแบบ (Success Factor) 7) ผลงานสำคัญที่จะเกิดขึ้นหลังการใช้รูปแบบ (Result) ซึ่งการที่องค์ประกอบของรูปแบบนี้มีความแตกต่างกันกับงานวิจัยของนักการศึกษาอื่นในบางองค์ประกอบ อาจเนื่องมาจากมีเป้าหมายของการพัฒนาที่แตกต่างกัน และมีการผ่านการกลั่นกรองจากผู้เชี่ยวชาญหลายคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bardo and Hartman (1982, p. 15) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า การที่จะระบุว่ารูปแบบหนึ่งจะต้องประกอบด้วยรายละเอียดมากน้อยเพียงใดและควรมีองค์ประกอบอะไรบ้าง ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์นั้นๆ มีองค์ประกอบที่ละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนาคณากร จากผลการวิจัยพบว่า รายละเอียดของหลักการมีทั้งหมดมี 2 ประเด็น แต่ในประเด็นแรกนั้นจะให้ความสำคัญที่หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ส่งเสริมให้หน่วยงานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถเข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา รวมทั้งมีส่วนได้รับประโยชน์จากผลของการพัฒนาอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540, หน้า 21-25) ที่ได้กล่าวถึงหลักการมีส่วนร่วม ว่าเพื่อให้การศึกษาของชุมชนมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อความเจริญ ชุมชนจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยชุมชนต้องค้นหาผู้มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเข้าร่วมให้การศึกษาในโรงเรียน และสอดคล้องกับ เพ็ญศรี สมร่าง (2545, หน้า 9) ที่กล่าวถึง หลักการมีส่วนร่วม ไว้ว่า การมีส่วนร่วมของกลุ่มบุคคลนั้นเป็นหัวใจของการพัฒนากิจกรรมต่างๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานับได้ว่าเป็นกระแสหนึ่งที่กำลังได้รับการยอมรับมากขึ้น เพราะเป็นทางออกสำหรับการจัดการศึกษาในอนาคต เพื่อให้ตอบสนองต่อพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ประเด็นที่ 2 หลักการพัฒนารูปแบบองค์รวม (Whole Specifics Whole) เป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงความเป็นองค์รวมของทุกๆ ด้านอย่างสมดุลบนพื้นฐานของทรัพยากรธรรมชาติ ภูมิปัญญาและวัฒนธรรม และ

คำนี้ถึงมิติอันหลากหลายของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548, หน้า 43-45) ที่กล่าวถึงหลักการพัฒนาแบบองค์รวมไว้ว่า เป็นวิธีการเรียนรู้จากภาพรวมกว้างๆ ของเรื่องที่ฝึกอบรมให้ครอบคลุม แล้วเรียนรู้ในรายละเอียดปลีกย่อยในแต่ละส่วนประกอบ และสรุปภาพรวมความสัมพันธ์ของภาพรวมอีกครั้งซึ่งหลักการนี้จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์การพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัย

พบว่า วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ใช้สำหรับพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย วัตถุประสงค์หลัก 3 ข้อ ที่มีความสัมพันธ์กันโดยเริ่มจาก 1) เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ให้มีทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งตรงกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2540, หน้า 15) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ 3 ข้อ คือ 1) เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) 2) เพื่อพัฒนาทักษะ (Skills) 3) เพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Wexley and Latham (1981, pp. 4-5) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า 1) เพื่อปรับปรุงแก้ไขความรู้ในการปฏิบัติงาน 2) การเพิ่มทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน 3) เพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า

ขอบข่ายการพัฒนาบุคลากรของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 2 ด้าน คือ 1) ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับการจัดการศึกษา และ 2) ทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับการค้นพบของ พยอม วงศ์สารศรี (2544, หน้า 146) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคลเป็นการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจต่อองค์การ ซึ่งคล้ายคลึงกับ กิรติ ยศยิ่งยง (2549, หน้า 17) ที่กล่าวไว้เช่นเดียวกันว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรม

ของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากร ในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนากระบวนการ การพัฒนาอาชีพ และกระบวนการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อดึงเอาศักยภาพของมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายเพื่อองค์การ ลูกค้ำ บุคลากร และประชาชน/สังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Flippo (1984, p. 268) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการในการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้และทักษะ หรือความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และสอดคล้องกับ ญัฐพงษ์ ไพจิตรธนโชติ (2548, หน้า 13) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรควรเน้นที่การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และบุคลิกภาพ และสอดคล้องกับแนวคิดของ โกวิทช์ กังสนันท์ (อ้างถึงใน ญัฐพงษ์ ไพจิตรธนโชติ, 2548, หน้า 14) ที่ได้กล่าวไว้ว่า หลักการพัฒนาบุคลากรควรครอบคลุมด้านต่างๆ คือ การพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่เหมาะสมในการทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 แนวทางการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาอยู่สถานการณ์ที่เป็นปัญหาเดียวกัน แล้วให้ร่วมมือการแก้ปัญหา โดยจัดทำโครงการพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนในการพัฒนาแบบต่อเนื่อง แบ่งเป็น 3 ระยะ 8 ขั้นตอน ระยะที่ 1 เสริมสร้างความรู้ เป็นขั้นการให้ความรู้แก่ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยใช้วิธีการบรรยาย อภิปราย การศึกษาเอกสาร การศึกษาคู่มือ การชมวีดิทัศน์ วีดีโอ โดยมีหน่วยการเรียนรู้ 3 หน่วย ประกอบด้วย หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 บทบาทหน้าที่ของชุมชนต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยการเรียนรู้ที่ 3 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยวิธีการฝึกอบรม (Classroom Training) ระยะที่ 2 ฟื้นฟูเจตคติ เป็นการต่อยอดและพัฒนาต่อเนื่องจากระยะที่ 1 โดยมีขั้นตอนการปรับเจตคติ ที่มีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการศึกษาดูแบบการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้วยการศึกษาดูงาน (Site Visit) เพื่อเรียนรู้การจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานการณ์จริง เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ระยะที่ 3 ริเริ่มร่วมพัฒนา เป็นการต่อยอดการพัฒนาต่อเนื่องจากระยะที่ 2 เป็นขั้นการพัฒนาปรับ

พฤติกรรมและเจตคติของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา และฝึกทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษา ของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา โดยใช้วิธีการมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาตามสถานการณ์จำลองที่แต่ละกลุ่มได้รับ โดยมีผู้บริหารโรงเรียน ครู ปฏิบัติหน้าที่เป็นวิทยากรพี่เลี้ยง ร่วมให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ และบันทึกพฤติกรรมการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาทุกคน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรมีอยู่หลายวิธี ไม่มีรูปแบบที่ตายตัว ผู้บริหารองค์การหน่วยงาน สามารถคิดวิธีการหรือนำวิธีการใดก็ได้ที่มีความเหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ต้องสามารถวิเคราะห์ได้ว่าอะไรคือจุดแข็งและจุดอ่อนของวิธีการพัฒนาบุคลากรแต่ละวิธี และสามารถประเมินได้วิธีการใดมีลักษณะโดดเด่นเหมาะสมกับสถานการณ์ใด งานวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้วิธีการพัฒนาแบบการฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) ซึ่งเป็นวิธีการการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่เน้นให้เกิดความรู้ทักษะ ทศนคติ แรงจูงใจ และบุคลิกภาพที่เปลี่ยนไปจากเดิม นอกจากนี้ยังใช้วิธีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) เป็นวิธีการพัฒนาผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งโดยมอบหมายให้ผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาไปสังเกตเหตุการณ์ การกระทำหรือบุคคลที่ต้องการในสถานที่เฉพาะแห่งใดแห่งหนึ่งเพื่อวัตถุประสงค์ใดวัตถุประสงค์หนึ่ง ในช่วงเวลาสั้นๆ และการมอบหมายโครงการ (Project Assignment) เป็นรูปแบบการพัฒนาความสามารถของผู้มีส่วนร่วมจัดการศึกษาที่ทำได้ทั้งในลักษณะเป็นกลุ่มหรือเป็นเดี่ยว การมอบหมายโครงการรายบุคคล เป็นการมอบหมายโครงการให้พนักงานคนใดคนหนึ่ง ดำเนินการจัดทำเป็นโครงการที่มีขอบเขตไม่กว้างมาก ระยะเวลาในการดำเนินงานสั้น และใช้ทรัพยากรไม่มากนัก (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2552, หน้า 125-247)

องค์ประกอบที่ 5 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

จากผลการวิจัยพบว่า การวัดผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งก่อนใช้รูปแบบ ระหว่างการใช้รูปแบบ และหลังการใช้รูปแบบ โดยดำเนินการ 1) การวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ 2) การวัดเจตคติ (Attitude) ที่ดีต่อการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) การวัด

ทักษะ (Skills) การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งกาญจน์ ชมอินทร์ (2549, หน้า 7) ที่กล่าวว่า วิธีการประเมินผล ประกอบด้วย 1) ประเมินผลก่อนดำเนินการพัฒนา ซึ่งดำเนินการประเมินสภาพแวดล้อม และประเมินการวางแผน 2) ประเมินระหว่างดำเนินการ เป็นการประเมินระหว่างการพัฒนา เพื่อปรับปรุงวิธีการพัฒนา และ 3) ประเมินหลังการพัฒนา เป็นการประเมินผลหลังจากสิ้นสุดการพัฒนา เป็นการประเมินผลรวมว่า บุคลากรที่ผ่านการพัฒนามีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม เพียงใด อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร

3. ผลการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความมีประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้องครบถ้วน เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีผลการประเมินระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$) แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวมรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถเป็นแนวทางนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสังกัดอื่นๆ ในประเทศไทยได้ เนื่องจากหลักการแนวคิดของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแนวคิดหลักการปฏิรูปการศึกษาไทยที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาจำเป็นต้องกระจายอำนาจการบริหารจัดการลงสู่ท้องถิ่น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80(4) ได้บัญญัติไว้ว่า รัฐส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนาและเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้เท่าเทียมและให้สอดคล้องกับนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และ มาตรา 289 วรรคสอง ได้บัญญัติไว้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการศึกษาของชาติ (วีระพร เชื้ออ่ำ, 2553, หน้า 1-2) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 ที่ได้กำหนดและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมของชุมชน

และท้องถิ่นในการจัดการศึกษาตามมาตรา 8(2) การจัดการศึกษาให้ยึดหลักสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9(6) ว่าการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับ ตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยังเปิดโอกาสให้ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการในคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิระพร เชื้ออำ, 2553, หน้า 2)

ซึ่งนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ตามมาตรา 24(6) ที่มุ่งให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคลากรในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (ชาญญา อภิบาลกุล และคณะ, 2545, หน้า 8) ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดอื่นๆ สามารถนำรูปแบบที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ เป็นทางเลือกอีกรูปแบบหนึ่งสำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรมีการกำหนดกฎ ระเบียบ นโยบาย หรือแนวกลยุทธ์ของต้นสังกัด ทั้งระดับท้องถิ่น ระดับกรม ระดับกระทรวง และสถาบันต่างๆ ร่วมพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.2 ต้นสังกัดทั้งระดับกรมและระดับท้องถิ่นรวมทั้งโรงเรียนร่วมพัฒนา ควรมีการประชุมสัมพันธ และให้ความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองให้เป็น บุคคลที่มีคุณภาพ

1.3 ควรมีนโยบาย ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีส่วนร่วม จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ในการจัด การศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

2.1 ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา การกำหนดหลักสูตรพัฒนา สาระและกระบวนการ การคัดกรองกิจกรรมการพัฒนา และการประเมินผลการพัฒนาที่สอดคล้องกับสถานภาพส่วนตัวหรือภูมิหลังของผู้เข้ารับ การพัฒนา

2.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ การคัดกรอง บุคลากรที่จะมาเข้ารับการพัฒนา รวมทั้งต้องมีการประเมินผลที่เป็นมาตรฐาน

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพัฒนาปรับปรุง รายละเอียดในองค์ประกอบที่ให้ความเหมาะสม เพื่อสะดวกในการนำรูปแบบไปใช้ อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

3.1 ควรมีการวิจัยในลักษณะการทดลอง ดำเนินงานเป็นโครงการนำร่อง ในการพัฒนาบุคลากร ที่มีลักษณะหลากหลาย

3.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลที่เกิดขึ้นจากการนำรูปแบบไปใช้ในพื้นที่ ต่างๆ อาทิ การศึกษาสถานภาพ และบทบาทของบุคลากรหลังได้รับการพัฒนา ปัจจัย ที่มีผลต่อการพัฒนา หรือการศึกษาความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา เป็นต้น

3.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบของการนำรูปแบบไปใช้จริง เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษามาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการปรับปรุงพัฒนารูปแบบ ให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด