

## บทความการวิจัย

สภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป  
การศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ปรีดา ชนะพล  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังในการ  
พัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในสถานศึกษาชั้น  
พื้นฐานที่มีขนาดต่างกัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครศรีธรรมราช เขต 2 ปี การศึกษา 2557 จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น  
แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล  
คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบ  
ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ (Scheffé)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ด้านการ  
พัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ด้านกระบวนการปฏิบัติงานและด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม  
หรือดูงาน ส่วนด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความคาดหวังในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาบุคลากรโดย  
กระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการฝึกอบรม ด้าน  
การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร  
ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนทั้งในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่  
ระดับ 0.01 โดยบุคลากรมีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนามากกว่าสภาพปัจจุบัน

4. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา  
ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรม

และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมดูงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

5. เปรียบเทียบความคาดหวังในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็ก และเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมและด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ระหว่างสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดเล็ก

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2. เพื่อศึกษาความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากร ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป การศึกษา ตามสภาพปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากร ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป การศึกษา ตามสภาพปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

5. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากร ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูป การศึกษา ตามความคาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร
2. ปรับปรุงแบบสอบถามของชวลอ สืบศักดิ์ (2549) มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.98
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะ
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้เป็นเครื่องมือฉบับที่พร้อมเก็บข้อมูลแล้วนำไปเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

## การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามของชะลอ สืบศักดิ์ (2549) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และความคาดหวังต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาด้านหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการปฏิบัติดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาโดยการ ฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก คือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม

1.2 ด้านการพัฒนาโดยการ ส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครูทราบล่วงหน้า รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานตามความสมัครใจ และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ศึกษาดูงานส่วนระดับปานกลางที่ระดับการพัฒนาน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ ให้มีการสำรวจข้อมูลถึงความต้องการ ศึกษาดูงานด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกระบวนการเรียนการสอน

1.3 ด้านการพัฒนาโดยการ พัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารจัดบุคคลให้เข้าปฏิบัติงานสอนให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ รองลงมาคือ โรงเรียนจัดสายงานบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบชัดเจน และ จัดหาเอกสารต่าง ๆ ให้ครูได้ศึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลางที่ระดับการพัฒนาน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ จัดให้มีการนิเทศติดตามผลการ ปฏิบัติงานสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.4 ด้านการพัฒนาโดยการ พัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก คือ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการการวางแผนดำเนินงานด้านวิชาการ รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมายให้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตามความรู้ความสามารถและจัดให้มีการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในรูปคณะกรรมการ ตามลำดับ ส่วนระดับปานกลางที่ระดับการพัฒนาน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ จัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย เพื่อระดมพลังสมองเพื่อพัฒนาการสอนเป็นทีม

2. ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการปฏิบัติดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรม รองลงมาคือใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบการฝึกอบรม ส่วนในระดับมากที่สุดคือ จัดให้มีการสำรวจความต้องการก่อนจัดการอบรม และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดฝึกอบรมรองลงมาคือ จัดให้มีการวิเคราะห์ผู้เรียนและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ตามลำดับ ส่วนระดับมากที่สุดที่พัฒนาน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ วางแผนการจัดฝึกอบรมไว้ล่วงหน้า อย่างเป็นระบบและให้มีการติดตามประเมินผลหลังการฝึกอบรม

2.2 ด้านการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานตามความสมัครใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้ครูทราบล่วงหน้าและให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ศึกษาดูงาน ตามลำดับ ส่วนในระดับมากที่สุดคือ ให้ผู้ที่ไปศึกษาดูงานเผยแพร่โดยบรรยายสรุปให้แก่ผู้ร่วมงาน รองลงมาคือให้ผู้ที่ไปศึกษาดูงานสรุปรายงานผลการไปศึกษาดูงาน และจัดให้ครูไปศึกษาดูงาน ในสถานที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนระดับมากที่สุดที่มีการพัฒนาน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือจัดให้มีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีครูผู้สอนดีเด่นในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ

2.3 ด้านการพัฒนาโดยการ พัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ คือผู้บริหารจัดบุคคลให้เข้าปฏิบัติงานสอนให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถประสบการณ์ รองลงมาคือ โรงเรียนจัดสายงานบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบชัดเจน และ จัดหาข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้อยู่ ตามลำดับ ส่วนในระดับมากที่สุดคือ จัดหาเอกสารต่าง ๆ ให้ครูได้ศึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือ มอบหมายให้ครูศึกษาและถ่ายทอดความรู้จากเอกสารคู่มือ สู่เพื่อนครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน สำหรับระดับมากที่สุดที่พัฒนาน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ จัดให้มีการนิเทศ ติดตามผลการปฏิบัติงานสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนระดับมากที่สุดที่มีการพัฒนาน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล ด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการสอน

2.4 ด้านการพัฒนาโดยการ พัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนดำเนินตามสภาพจริง รองลงมาคือ จัดให้มีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในรูปคณะกรรมการและส่งเสริมให้ครูกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออกตามวิถีประชาธิปไตย ตามลำดับ ส่วนระดับมากที่สุดที่มีการพัฒนาน้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ จัดให้มีการ ประชุมกลุ่มย่อย เพื่อระดมพลังสมองเพื่อพัฒนาการสอนเป็นทีม

3. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับความคาดหวัง ในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้คือ ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม หรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนามากกว่าปัจจุบัน

4. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรมและด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. เปรียบเทียบความคาดหวังในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรมและด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## อภิปรายผล

จากการวิจัยสภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการปฏิบัติดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากคือ การให้ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมซึ่งสอดคล้อง กับ ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ และคณะ (2549 : 15) ที่ให้ความหมายของการฝึกอบรม เป็นกิจกรรมที่ให้ความรู้ ประสบการณ์และปรับปรุงทัศนคติในการทำงานและการสอนงานสามารถดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบ สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมาก และจากการวิจัย การใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยประกอบการฝึกอบรมนั้น มีระดับปาน

กลาง นั่นคือในปัจจุบันการพัฒนาการศึกษาของไทยโดยเฉพาะงบประมาณที่ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยยังมีน้อย การพัฒนาบุคลากรในการศึกษาจึงไม่มีสื่อที่ทันสมัยใช้อย่างเพียงพอ

1.2 ด้านการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข้อมูลข่าวสารให้ครูทราบล่วงหน้า รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานตามความสมัครใจ และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ศึกษาดูงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชารี มณีศรี (2549 : 332) ที่พบว่า การส่งบุคลากรไปศึกษาหรือดูงาน เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงมากที่สุดและช่วยเปลี่ยนบรรยากาศในการทำงานได้ดีด้วย โดยให้มีการสำรวจข้อมูลถึงความต้องการศึกษาดูงานด้านจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกระบวนการเรียนการสอน ที่มีน้อยนั้น เพราะปัจจุบันมีการใช้ข้อมูล หรือนำข้อมูลมาวิเคราะห์น้อยไป จึงทำให้ผลการดำเนินงานนั้นไม่เป็นไปตามต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (2540 : 257) ซึ่งกล่าวว่า การที่สถานศึกษาเปิดอบรมให้ไปเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้เข้ารับการอบรมจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหารจัดบุคคลให้เข้าปฏิบัติงานสอนให้ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ รองลงมาคือ โรงเรียนจัดสายงานบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบชัดเจน และจัดหาเอกสารต่าง ๆ ให้ครูได้ศึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ ซึ่งนับว่าเป็นผลดีที่เกิดจากการปฏิรูปการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ให้มีการปฏิรูปทั้งผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก คือให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานด้านวิชาการ รองลงมาคือ ผู้บริหารมอบหมายให้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามความรู้ความสามารถและจัดให้มีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในรูปคณะกรรมการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 34) กล่าวว่าการบริหารโดยการยึดเป้าหมายโดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน กำหนดเป้าหมายของตนในการทำงาน เพราะการที่บุคคลได้มีโอกาสรับทราบเป้าหมายของหน่วยงาน และได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความเข้าใจเท่ากับเป็นการพัฒนาบุคลากรทางหนึ่ง ด้วย

2. ความคาดหวังในการพัฒนาบุคลากรด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับการปฏิบัติดังนี้

2.1 ความคาดหวังด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในกิจกรรมรองลงมาคือ ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยประกอบการฝึกอบรม ส่วนในระดับมากคือ จัดให้มีการสำรวจความต้องการก่อนจัดการอบรม และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนจัดฝึกอบรมรองลงมาคือ จัดให้มีการวิเคราะห์ผู้เรียนและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่ง

สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของพิเชษฐ์ สุทธิรัตน์ (2540) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีความต้องการในการพัฒนาสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลวิจัยของอาทิตย์ ดวงวงษา (2542) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรตามความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การที่สภาพความคาดหวังต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับมากอาจเนื่องมาจากการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการบริหารและด้านกระบวนการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน เช่น จัดระบบบริหารสายงานบังคับบัญชาในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความสนใจและความสามารถ ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานด้านวิชาการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการสอน และจัดประชุมกลุ่มย่อยแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อชี้แจงรายละเอียดของการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดกระบวนการเรียนการสอน ได้ดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของงาน จึงทำให้ความคาดหวังการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีสภาพและความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

2.2 ความคาดหวังด้านการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรม หรือดูงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาต่อ หรือดูงานตามความสมัครใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งข้อมูลข่าวสาร ให้ครูทราบล่วงหน้า และให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนศึกษาดูงานตามลำดับ ส่วนในระดับมากที่สุดคือให้ผู้ไปศึกษาดูงานเผยแพร่ โดยบรรยายสรุปให้แก่ผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ให้ผู้ไปศึกษาดูงานสรุปรายงานผลการไปศึกษาดูงาน และจัดให้ครูไปศึกษาดูงานในสถานที่ประสบความสำเร็จในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ โกวิท เพลินจิตต์ (2548,) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 10 พบว่าด้านการพัฒนาบุคลากรควรจัดทำแผนการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2.3 ความคาดหวังด้านการพัฒนาโดยการ พัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ คือผู้บริหารจัดบุคคลให้เข้าปฏิบัติงานสอนให้ตรงกับความรู้ความสามารถประสบการณ์ รองลงมาคือ โรงเรียนจัดสายงานบังคับบัญชาอย่างเป็นระบบชัดเจน และจัดหาข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ตามลำดับ ส่วนในระดับมากที่สุดคือจัดหาเอกสารต่าง ๆ ให้ครูได้ศึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญรองลงมาคือ มอบหมายให้ครูศึกษาและถ่ายทอดความรู้จากเอกสารคู่มือสู่เพื่อนครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน สำหรับระดับมากที่สุดที่น้อยกว่าข้ออื่น ๆ คือ สำรวจข้อมูลส่วนบุคคล ด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ อาทิตย์ ดวงวงษา (2542) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ

ประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษามีความต้องการพัฒนาด้านกระบวนการปฏิบัติงานในระดับมาก

2.4 ความคาดหวังด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุดคือ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานสอนดำเนินการตามสภาพจริง รองลงมาคือ จัดให้มีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในรูปคณะกรรมการ และส่งเสริมให้ครูกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นกล้าแสดงออกตามวิถีประชาธิปไตยตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ วิน เชื้อโพธิ์หัก (2549 : 20 – 22) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารโดยการให้ปฏิบัติจริง การร่วมกันทำงานการส่งไปศึกษาต่อเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

3.1 ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือบุคลากร มีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมมากกว่าสภาพปัจจุบัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันสถานศึกษาทุกแห่งต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด ที่ผู้บริหารต้องการให้ครูได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ซึ่งการจัดฝึกอบรมเฉพาะเรื่องเช่นนี้อาจทำให้กลุ่มโรงเรียนได้เชิญวิทยากรที่เชี่ยวชาญ วิธีนี้จะได้ผลดีเสียค่าใช้จ่ายน้อย (ปรีชา คัมภีรปกรณ และคณะ, 2549 : 278-279)

3.2 ด้านการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม หรือดูงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในด้านการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม หรือดูงาน ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือ บุคลากร มีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม หรือดูงาน มากกว่าสภาพปัจจุบัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะวิธีการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานโดยจัดให้ครูได้ไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีครูผู้สอนดีเด่นในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ก็เพื่อให้ครูได้มีแนวคิดและประสบการณ์ มีการเรียนรู้ วิธีการและกระบวนการเรียนการสอน ตลอดจนเทคนิคต่างๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองในด้านการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (ชาธิมณีศรี, 2549, : 332)

3.3 ในด้านการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือบุคลากรมีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน มากกว่าสภาพปัจจุบัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง ได้จัดให้ครูเข้าปฏิบัติงานสอนให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพราะ

ผู้บริหารเชื่อว่า ประสิทธิภาพที่เกิดขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหากตรงกับความรู้ความสามารถแล้วจะส่งผลให้คุณภาพของสถานศึกษาสูงขึ้น (พนัส หันนาคินทร์, 2549 : 11)

3.4 ด้านการพัฒนาโดยการส่งบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ในด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั่นคือบุคลากรมีความคาดหวังที่จะได้รับการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร มากกว่าสภาพปัจจุบันที่เป็นเช่นนี้เพราะ ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่ง ก่อนจะเข้าสู่ตำแหน่งต้องผ่านการประเมินผลในเรื่อง ความรู้ความสามารถ เทคนิค และวิธีการบริหารงาน จึงจัดให้มีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในรูปคณะกรรมการ ซึ่งการจัดให้มีการปฏิบัติงานในรูปคณะกรรมการเช่นนี้จะทำให้บุคลากรได้ทราบวัตถุประสงค์ เป้าหมาย มีการปรึกษาหารือในการปฏิบัติงานพร้อมกัน เป้าหมายหลักก็คือ การมีส่วนร่วมของบุคลากร วิธีนี้จะทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่เกิดการขัดแย้ง (ประชุม รอดประเสริฐ : 138 -139)

4. เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรมและด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดใหญ่ และขนาดกลาง มีการพัฒนาในด้านการฝึกอบรมและด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรม ดูงานใกล้เคียงกัน ซึ่งแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็กมีการพัฒนาน้อยกว่า ส่วนการพัฒนาด้านกระบวนการปฏิบัติงานและการพัฒนาด้านกระบวนการบริหารนั้นสถานศึกษาทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีการพัฒนาเหมือนกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาทุกขนาดมีสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทุกด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผลวิจัยปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารคล้ายคลึงกัน และในปัจจุบันการส่งข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ถึงข้าราชการในสังกัดได้ทันเหตุการณ์อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งหน่วยงานในสังกัดให้การส่งเสริมพัฒนา จึงทำให้ สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีสภาพการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร เสรีวัลลพ (2549) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

5. เปรียบเทียบความคาดหวังในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาชั้นพื้นฐานด้านหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดู งาน และด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปัจจุบันความคาดหวังการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดกลาง มีการพัฒนาในด้านการฝึกอบรมและด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน และด้านการพัฒนา บุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงานมีความแตกต่างซึ่งแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็กมีความคาดหวังการ พัฒนายน้อยกว่า ส่วนความคาดหวัง การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารนั้น สถานศึกษาทั้ง ขนาดใหญ่ ขนาด กลาง และขนาดเล็กมีความคาดหวังการพัฒนาเหมือนกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานศึกษาทุก ขนาดมีสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทุกด้านซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ที่ผล วิจัยปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาด แตกต่างกันได้พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนา บุคลากรโดยกระบวนการบริหาร คล้ายคลึงกัน และในปัจจุบันการส่งข้อมูลข่าวสารของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ถึงข้าราชการในสังกัดได้ทันเหตุการณ์อย่างทั่วถึง ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ ตามนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้ง หน่วยงานในสังกัดให้การส่งเสริมพัฒนา จึงทำให้สถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีสภาพการปฏิบัติงานตามความคาดหวังในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานไม่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของสมพร เสรีวิมลพ (2549) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนา บุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัย

จากผลการวิจัย สภาพปัจจุบันและความคาดหวังต่อการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไป ดังนี้

1. ควรมีการสำรวจข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นของสถานศึกษาไว้ล่วงหน้า และจัดทำข้อมูลดังกล่าวไว้เป็นระบบ เพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร
2. ควรจัดให้มีการวางแผนดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานไว้ล่วงหน้า อย่างเป็นระบบชัดเจน และนำไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพด้วย

3. ควรจัดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมในขณะที่กำลังพัฒนาทุกขั้นตอน
4. ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง
5. ควรให้มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอนของการพัฒนาทุกวิธีอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6. หน่วยงานควรจัดหางบประมาณมาใช้ตามโครงการต่าง ๆ ให้เพียงพอ และจัดบริการด้านข่าวสารให้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้คำปรึกษา แนะนำ

7. ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อมุ่งหวังการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคลากรในหน่วยงาน

#### **ข้อเสนอแนะในการทาวิจัยครั้งต่อไป**

การวิจัยในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อทำวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาและมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน

3. ควรศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนคติของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้านอย่างเจาะลึก โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรม

5. ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา