

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษา  
ระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับ  
ก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนา  
การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ  
เขตการศึกษา 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการ  
ศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ซึ่งตั้งอยู่ในโรงเรียนอนุบาลจังหวัดทุกจังหวัด จำนวน 5 ศูนย์  
ในเขตการศึกษา 1 และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาที่เปิดสอนชั้นอนุบาล  
ศึกษาและชั้นเด็กเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1

2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 43 คน และกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการศึกษา 553 คน รวมกลุ่มตัวอย่างของผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 596 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและการทดลองนำไปใช้ โดยแบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบปลายเปิด (openended) แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ฉบับ คือ

3.1 แบบสอบถามสำหรับผู้ดำเนินการ

3.2 แบบสอบถามสำหรับบุคลากรทางการศึกษา

เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในศูนย์พัฒนาการศึกษาในระดับก่อน ประถมศึกษาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน และการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 7 กิจกรรม ตลอดจนปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร และการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรและข้อเสนอแนะการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามทั้งหมด 596 ฉบับได้รับกลับคืนมา 575 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.47 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด แยกเป็นแบบสอบถามของผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 43 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และแบบสอบถามของบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 532 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.52

5. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีคำนวณค่าร้อยละและเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

## สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 1. ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ส่วนมากเป็นเพศหญิงร้อยละ 86.05 และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดร้อยละ 58.14 วุฒิทางการศึกษาสูงสุดส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรีร้อยละ 62.79 และมีวุฒิส่งกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด ร้อยละ 37.21 ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันมีจำนวนมากที่สุดได้แก่ศึกษานิเทศก์อำเภอ/กิ่งอำเภอ ร้อยละ 58.14 ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษามากที่สุด 1-5 ปี ร้อยละ 41.86

### 2. บุคลากรทางการศึกษา

ส่วนมากเป็นเพศหญิงร้อยละ 61.09 และมีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 41-50 ปี มากที่สุดร้อยละ 38.72 วุฒิทางการศึกษาสูงสุด ส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรีร้อยละ 84.40 ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบันจำนวนมากที่สุดคือ ครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษา ร้อยละ 52.63 เคยเข้ารับการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ที่จัดโดยศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษามากที่สุดร้อยละ 96.20

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ในส่วนของผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

### 2.1 สภาพการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 6 ด้าน

ในด้านการศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกลุ่มโรงเรียน ส่วนมากได้ทำการศึกษาโดยมีศึกษานิเทศก์จังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ โดยศึกษาจากผลของการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการไปแล้ว และได้ทำการศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

ของบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้วิธีสัมภาษณ์และรองลงมาใช้วิธีสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา สำหรับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรทางการศึกษาที่สำรวจพบคือ ความต้องการและปัญหาเกี่ยวกับการจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา

ในด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากร ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดได้มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร ส่วนเกณฑ์ที่ใช้กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากรได้พิจารณาตามความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาที่สำรวจพบ รองลงมา ได้พิจารณาตามความเป็นไปได้ของงบประมาณที่ศูนย์ได้รับ โดยมีศึกษานิเทศก์จังหวัดและศึกษานิเทศก์อำเภอที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นผู้ทำหน้าที่กำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาบุคลากรของศูนย์ สำหรับจุดมุ่งหมายหลักที่สำคัญของการพัฒนาการศึกษา ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่าเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษาให้แก่บุคลากรทางการศึกษา

ในด้านของการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร ได้มีการแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลให้ทำหน้าที่ดำเนินการและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการจากหลายฝ่าย สำหรับหน้าที่ของผู้ที่รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากคือ การจัดอุปกรณ์เครื่องใช้ในการดำเนินงาน และจัดวิทยากร รองลงมาคือกำหนดเนื้อหาวิชาและวิธีการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในด้านการติดตามผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้จัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงาน รองลงมาคือจัดประชุมชี้แจงโครงการและวิธีดำเนินการตามโครงการ บุคคลหรือคณะบุคคลที่ทำหน้าที่ดำเนินการและรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาคือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

ในด้านการเตรียมแผนการพัฒนาบุคลากร ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดได้มีการกำหนดแผนงานการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดเป็นโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด รองลงมาได้กำหนดเป็นโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์ สำหรับวิธีการที่ใช้ในการเตรียมแผนงาน ได้มีการสั่งการเป็นคำสั่งหรือบันทึกของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ลักษณะการเตรียมปัจจัยสำหรับใช้ในการดำเนินการ

พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นการจัดเตรียมเพื่อใช้ในแต่ละครั้ง สำหรับกิจกรรม ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีส่วนช่วยกันจัดทำได้นัก การร่วมวางแผนเพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา สำหรับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ศูนย์ฯ ได้จัดลงไว้ในแผนงานหรือโครงการส่วนมากคือกิจกรรมการนิเทศงาน รองลงมาคือ กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ในด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมที่ได้นำมาใช้มากที่สุด คือการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือกิจกรรมการนิเทศงาน สำหรับสถานที่ที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ส่วนมากใช้อาคารและสถานที่ของโรงเรียนอนุบาลจังหวัด วิทยาการที่มีส่วนให้ความรู้ในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากคือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด รองลงมาคือ วิทยาการแกนนำ

ในด้านการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากร ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากได้จัดให้มีการประเมินผลโดยทำการประเมินผลภายหลังการดำเนินการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ทำการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการ สำหรับการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรส่วนมากได้ทำการประเมินผล โดยใช้แบบสอบถาม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรส่วนมากเป้าหมายของโครงการเป็นเกณฑ์ในการประเมินผล รองลงมาคือยึดความพอใจของบุคลากรทางการศึกษา สำหรับผลจากการประเมินกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากได้ใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษารั้งต่อไป

## 2. การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 7 กิจกรรม

ในด้านกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากได้จัดกิจกรรมด้านนี้ สำหรับเรื่องที่จัดอบรมส่วนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กระดับก่อนประถมศึกษา รองลงมาได้จัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติต่างๆ ในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา วิธีการในการให้ความรู้ส่วนมากเป็นการบรรยายในห้องเรียน รองลงมาคือ การลงมือฝึกปฏิบัติจริง ภายหลังจากการฝึกอบรมส่วนมากได้มีการติดตามผล สำหรับวิทยากรภายนอกที่ได้เชิญมาร่วมให้ความรู้นั้น ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมาก ได้เชิญผู้เชี่ยวชาญด้านศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

ในด้านกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากได้จัดกิจกรรมนี้ โดยได้กำหนดเรื่องสำหรับจัดสัมมนาจากปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากร การจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการส่วนมากจัดโดยพิจารณาตามความเหมาะสมและให้สอดคล้องกับเรื่องที่จัดสัมมนา วิธีการให้ความรู้ที่ใช้ในการสัมมนาทางวิชาการได้จัดให้มีการบรรยายอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่สัมมนา และส่วนใหญ่ได้มีการติดตามผลและประเมินผลภายหลังการจัดสัมมนาทางวิชาการ

ในด้านกิจกรรมการศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมาก ได้จัดให้มีการศึกษาดูด้วยเอกสารชุดฝึกอบรมบุคลากรระดับก่อนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และส่วนมากจัดให้ศึกษาดูด้วยชุดฝึกอบรมที่มีจำนวน 10 เล่ม สำหรับเนื้อหาวิชาที่ได้จัดให้ศึกษาเพิ่มเติมนอกเหนือจากการศึกษาจากเอกสารชุดฝึกอบรมส่วนมากได้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลพัฒนาการเด็กระดับก่อนประถมศึกษา รองลงมา คือ การผลิตและการใช้สื่อการสอน เกี่ยวกับวิธีการให้ความรู้ประกอบการศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรมส่วนมากเป็นการแบ่งกลุ่มให้ศึกษาเอกสาร รองลงมาคือ ให้ฝึกปฏิบัติ และได้มีการประเมินผลและติดตามผลภายหลังการศึกษาดูด้วยเอกสารชุดฝึกอบรม

ในด้านกิจกรรมการทัศนศึกษาและดูงาน ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากได้จัดให้มีกิจกรรมการไปทัศนศึกษาและดูงาน หน่วยงานที่ได้จัดให้ไปทัศนศึกษาและดูงานส่วนมากเป็นโรงเรียนอนุบาลจังหวัด รองลงมาคือ โรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำหรับการไปทัศนศึกษาและดูงาน ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากได้แนะนำให้ศึกษาและดูงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามตารางกิจกรรมประจำวัน รองลงมาศึกษาและดูงานเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน สำหรับจุดมุ่งหมายหลักที่สำคัญของการจัดกิจกรรมการไปทัศนศึกษาและดูงาน ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่าเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานและนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

ในด้านกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดได้จัดกิจกรรมนี้ โดยทำการแนะนำแหล่งวิชาการให้กับบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า รองลงมาคือการจัดทำเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่ สำหรับการจัดรวบรวมข่าวสารหรือจัดทำเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่นั้น ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากไม่ได้จัดทำอย่างสม่ำเสมอ สำหรับการส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาเขียนผลงานทางวิชาการออกเผยแพร่นั้น ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากได้จัดทำ

ในด้านกิจกรรมการนิเทศงาน ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดได้จัดให้มีกิจกรรมการนิเทศงาน สำหรับกิจกรรมการนิเทศงานที่จัดให้กับบุคลากรทางการศึกษานั้นส่วนมากใช้วิธีการพบปะสนทนา รองลงมาใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือ การเตรียมแผนการนิเทศงาน ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมาก ได้วางแผนการนิเทศงานทุกครั้ง สำหรับการนิเทศงานส่วนมากได้ทำการนิเทศงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวการจัดประสบการณ์ รองลงมาคือ การจัดหาจัดซื้อและการทำสื่อการเรียนการสอน สำหรับการติดตามผลการนิเทศงาน ส่วนมากใช้วิธีการเยี่ยมเยียนโรงเรียน รองลงมาใช้แบบติดตามผลการนิเทศงานสำหรับผู้ให้การนิเทศคือ ศึกษานิเทศก์อำเภอ รองลงมาคือศึกษานิเทศก์จังหวัด เกี่ยวกับจุดมุ่งหมาย

หลักที่สำคัญของการนิเทศงาน ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่าเป็น เพื่อ  
แนะนำการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้อง รองลงมาคือเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำการนิเทศ

ในด้านกิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้ ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา  
ทั้งหมดได้จัดกิจกรรมนี้ สำหรับการจัดสถานที่เป็นแหล่งบริการความรู้ได้ใช้ห้องว่างของโรงเรียน  
อนุบาลจังหวัด การจัดบริการแหล่งความรู้ส่วนมากได้จัดมุมสื่อการเรียนการสอนและมุมห้องสมุด  
และได้จัดให้มีการบริการสื่อและเอกสารทางวิชาการแก่บุคลากรทางการศึกษา โดยให้บริการสื่อ  
การเรียนการสอน หนังสือ และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับ สื่อ เอกสารและคู่มือที่ศูนย์ได้จัดไว้บริการ  
ส่วนมากเป็นคู่มือต่าง ๆ รองลงมาคือแผนการจัดประสบการณ์ชั้นอนุบาลศึกษาและชั้นเด็กเล็ก

3. การได้รับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับ  
ประถมศึกษา ในส่วนของบุคลากรทางการศึกษา

ในด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ บุคลากรทางการศึกษา  
ส่วนมากได้รับกิจกรรมนี้จากศูนย์ สำหรับเรื่องที่ได้รับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการส่วนมาก  
คือ เรื่องเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์และกิจกรรมสำหรับเด็กระดับก่อนประถมศึกษา รองลงมา  
คือ ระเบียบและแนวปฏิบัติในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา วิธีการให้ความรู้ของศูนย์ฯ  
ส่วนมากให้ลงมือฝึกปฏิบัติจริง รองลงมาคือ การบรรยายภายในห้องเรียน ได้เชิญวิทยากรภายนอก  
ที่มาร่วมให้ความรู้ในการฝึกอบรม ส่วนมากคือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา  
จากสถาบันอื่น ๆ สำหรับการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ บุคลากรทางการ  
ศึกษาส่วนมาก มีความเห็นว่าได้จัดปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

ในด้านการจัดกิจกรรมสัมมนาทางวิชาการของศูนย์ฯ บุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด  
เคยได้รับการสัมมนาทางวิชาการจากศูนย์ เรื่องที่ได้จัดสัมมนาส่วนมากเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม  
การเรียนการสอนและการใช้แผนการจัดประสบการณ์ชั้นอนุบาลศึกษาและชั้นเด็กเล็ก รองลงมา  
คือการบริหารงานโรงเรียน ที่เปิดสอนระดับก่อนประถมศึกษา สำหรับวิทยากรที่มาร่วมบรรยาย



ในการสัมมนาส่วนมากเป็นผู้มีประสบการณ์เฉพาะเรื่อง รองลงมาคือ นักวิชาการจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ วิธีการหรือเทคนิคการสัมมนาส่วนมาก เป็นการบรรยายอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่จัดสัมมนา รองลงมาคือจัดให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์สำหรับผลจากการสัมมนา ส่วนมากไม่ได้นำมาเผยแพร่เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา การกำหนดหัวข้อที่จัดสัมมนาของศูนย์ฯ บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่า มีความเห็นว่ามีผลสอดคล้องกับสภาพปัญหาของบุคลากรทางการศึกษา

ในด้านการจัดกิจกรรมการศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม บุคลากรทางการศึกษาส่วนมาก เคยได้รับ สำหรับเอกสารชุดฝึกอบรมที่เคยได้ทำการศึกษาส่วนมากคือเอกสารฝึกอบรมชุดที่มี 10 เล่ม รองลงมาคือ เอกสารฝึกอบรมชุดที่มี 4 เล่ม วิธีการหรือเทคนิคการให้ความรู้ส่วนมากเป็นการฝึกปฏิบัติ รองลงมาคือ แบ่งกลุ่มให้ศึกษาเอกสาร วิทยากรที่ให้ความรู้ส่วนมากเป็นวิทยากรจากศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สำหรับเนื้อหาวิชาที่ได้รับจากเอกสารชุดฝึกอบรมบุคลากรทางการศึกษาส่วนมาก มีความเห็นว่ายังไม่เพียงพอ ควรเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การจัดประสบการณ์และกิจกรรมสำหรับเด็กระดับก่อนประถมศึกษา รองลงมาคือ การวัดและประเมินผลการพัฒนาการเด็กระดับก่อนประถมศึกษา เกี่ยวกับระยะเวลาที่จัดให้ทำการศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรมส่วนมาก มีความเห็นว่าควรใช้เวลา 3 วัน

ในด้านการจัดกิจกรรมการไปทัศนศึกษาและดูงาน บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากเคยเข้าร่วมกิจกรรมการไปทัศนศึกษาและดูงาน สำหรับสถานที่ได้ไปทัศนศึกษาและดูงานส่วนมาก คือ โรงเรียนอนุบาลจังหวัด รองลงมาคือโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และได้ศึกษาและดูงานเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์และกิจกรรมสำหรับเด็กระดับก่อนประถมศึกษา รองลงมาคือ ศึกษาและดูงานการจัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน วิธีการและเทคนิคการเข้าไปศึกษาและดูงานส่วนมากใช้การสังเกต รองลงมาคือการใช้วิธีสัมภาษณ์เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของการไปทัศนศึกษาและดูงาน บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่า เพื่อศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานที่ดีกว่าและนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ในด้านการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ บุคลากรทางการศึกษาส่วนมาก เคยได้รับ สำหรับวิธีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการของศูนย์ฯ ส่วนมากเป็นการจัดทำเอกสารทางวิชาการออกเผยแพร่ รองลงมาคือ การแนะนำแหล่งวิชาการเพื่อศึกษาค้นคว้า ทางด้านการสนับสนุนและส่งเสริมให้เขียนผลงานทางวิชาการออกเผยแพร่ บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากได้รับการสนับสนุน สำหรับการจัดทำเอกสารทางวิชาการและการสรรหาข่าวสารจากหน่วยงานการศึกษาอื่น ๆ ของศูนย์ฯ นั้นไม่ได้จัดทำอย่างต่อเนื่อง มีส่วนน้อยที่จัดทำอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรทางการศึกษาได้รับบริการภาคเรียนละ 1 ครั้ง

ในด้านการจัดกิจกรรมการนิเทศงาน บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากเคยได้รับการนิเทศงานจากศูนย์ฯ เป็นการนิเทศงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนเด็กระดับก่อนประถมศึกษา ผู้ให้การนิเทศงานของศูนย์ฯ ส่วนมากได้แก่ ศึกษานิเทศก์อำเภอ รองลงมาคือ ศึกษานิเทศก์จังหวัด กิจกรรมการนิเทศที่ศูนย์ฯ จัดให้ส่วนมากใช้วิธีการประชุมปรึกษาหารือ รองลงมาคือ วิทยุพบปะสนทนา

ในด้านการจัดกิจกรรมด้านจัดแหล่งบริการความรู้ของศูนย์ฯ บุคลากรทางการศึกษาทั้งหมดตอบว่า เกี่ยวกับการให้บริการนั้นบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากได้รับความสะดวกเมื่อมาขอคำแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมาคือ ได้รับความสะดวกเมื่อมาใช้บริการเกี่ยวกับอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน สำหรับเอกสารและสิ่งพิมพ์ที่เคยใช้บริการส่วนมาก คือ คู่มือครูต่าง ๆ รองลงมาคือ แบบฝึกความพร้อม สำหรับวิธีการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการให้บริการแหล่งความรู้ของศูนย์ฯ ส่วนมากใช้วิธีจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ รองลงมาคือ จดหมายข่าว สำหรับกิจกรรมการแนะนำสื่อการเรียนการสอนส่วนมากใช้วิธีฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ รองลงมาคือวิธีสาธิต สำหรับความเพียงพอของสื่อการเรียนการสอนในศูนย์ฯ บุคลากรทางการศึกษาส่วนมาก มีความเห็นว่า ไม่เพียงพอกับผู้ให้บริการ ในส่วนของการให้บริการ บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่าเป็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1

1. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัญหาในด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร

1.1 ด้านการศึกษาปัญหาและความต้องการ

ปัญหาด้านการศึกษาปัญหาและความต้องการ ที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ การขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเกี่ยวกับการวิเคราะห์วิจัยข้อมูล และขาดเครื่องมือเก็บรวบรวมที่ได้มาตรฐาน

1.2 ด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาด้านการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ ขาดข้อมูลสารสนเทศที่เป็นจริง และผู้รับผิดชอบหรือผู้ได้รับมอบหมายงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายไม่ตรงกัน

1.3 ด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ

ปัญหาด้านการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ ผู้รับผิดชอบงานมีภาระหน้าที่มาก และไม่มีผู้ประสานงานที่ดี

1.4 ด้านการเตรียมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

ปัญหาด้านการเตรียมการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรและสื่อและวัสดุอุปกรณ์บางประเภทไม่เพียงพอกับความจำเป็น

1.5 ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่ผู้ดำเนินการพัฒนาที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรบางกิจกรรม และขาดงบประมาณในการจัดทำเอกสาร

### 1.6 ด้านการประเมินผลและติดตามผล

ปัญหาด้านการประเมินผลและติดตามผล ที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณที่จัดสรรเกี่ยวกับการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร และขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่ติดตามผลการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

2. ปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามปัญหาด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร

#### 2.1 กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ การใช้เวลาในการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาไม่เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม

#### 2.2 กิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ

ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุดคือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการสัมมนา และไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาในการจัดกิจกรรม

#### 2.3 กิจกรรมการศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม

ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณสนับสนุน และขาดเอกสารชุดฝึกอบรม

#### 2.4 กิจกรรมการไปทัศนศึกษาและดูงาน

ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการไปทัศนศึกษาและดูงานที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ ขาดงบประมาณสนับสนุน และไม่มีการติดตามประเมินผล

## 2.5 กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ บุคลากรไม่มีเวลาจัดทำเนื่องจากต้องรับภาระหน้าที่อื่นมาก และขาดการสนับสนุนและส่งเสริมจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานระดับสูง

## 2.6 กิจกรรมการนิเทศงาน

ปัญหาด้านการจัดกิจกรรมการนิเทศงานที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาพบมากที่สุด คือ ไม่มีความสะดวกเกี่ยวกับอาคารสถานที่ และสื่อและเอกสารไม่เพียงพอ

## 2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในส่วนของบุคลากรทางการศึกษา

### 2.1 ด้านกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

บุคลากรทางการศึกษามีความเห็นที่ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการทุกปีการศึกษา และวิทยากรควรเป็นผู้เข้าใจปัญหาและสามารถให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาได้

### 2.2 ด้านกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ

บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่าควรมีการเผยแพร่ผลการจัดสัมมนาทุกครึ่ง และควรจัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการทุกปีการศึกษา

### 2.3 ด้านกิจกรรมการศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม

บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่าควรจัดให้มีการศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรมของสพช. ทั้ง 2 ชุด และการจัดกิจกรรมประกอบการศึกษาเอกสารชุดฝึกอบรมควรจัดให้สอดคล้องและสนับสนุนเนื้อหาของชุดฝึกอบรม

#### 2.4 ด้านกิจกรรมการไปทัศนศึกษาและดูงาน

บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่า ควรจัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมนี้ และควรมีการวางแผนหรือโครงการที่ดี

#### 2.5 ด้านกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่าควรจัดกิจกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง และควรจัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมด้านนี้อย่างจริงจัง

#### 2.6 ด้านกิจกรรมการนิเทศงาน

บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่าศูนย์ควรทำการนิเทศงานอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง และควรแจ้งแผนงานนิเทศให้บุคลากรทางการศึกษาทราบล่วงหน้า

#### 2.7 ด้านกิจกรรมการจัดแหล่งบริการความรู้

บุคลากรทางการศึกษาส่วนมากมีความเห็นว่าควรจัดสรรงบประมาณให้ศูนย์ได้จัดกิจกรรมอย่างเพียงพอ และศูนย์ควรจัดให้มีเอกสารต่างๆและผลงานวิจัยทางการศึกษาที่ทันสมัย

### อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า ศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาส่วนใหญ่ มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร 6 ขั้นตอน (เสริมวิทย์ สุภเมธี, 2531) คือ มีการศึกษาปัญหาและความต้องการ การกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากร การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากร การเตรียมการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนาบุคลากร จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ทราบว่า ศูนย์มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวางแผนพัฒนาบุคลากร

โดยขาดข้อมูลที่จำเป็น คือ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานและของบุคลากรทางการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งโดยหลักการแล้วการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเต็มที่ เพื่อผลงานของหน่วยงานและเพื่อสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน (กิติมา ปรีดีติลล, 2529) ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องจัดทำเป็นกระบวนการและต่อเนื่อง จึงจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

เกี่ยวกับการศึกษา ส้ารวจ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาจากการวิจัย พบว่า ศูนย์มีการศึกษา ส้ารวจ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและของบุคลากรทางการศึกษาเป็นส่วนมากอาจจะเป็นเพราะการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา จะทำให้ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่นมากขึ้น และทำให้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษา (เสริมวิทย์ ศุภเมธี, 2531) สามารถที่จะนำไปกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษา

เกี่ยวกับการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจากการวิจัย พบว่า ศูนย์มีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นส่วนมาก ทั้งนี้เพราะศูนย์ได้มีการศึกษา ส้ารวจ วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและของบุคลากรทางการศึกษาไว้แล้ว ทำให้ทราบปัญหาและความต้องการ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย เพราะการกำหนดจุดมุ่งหมายเป็นการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาและโดยหลักการแล้วการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาต้องกำหนดจากปัญหาและความต้องการ (เมธี มลินธนานนท์, 2523)

เกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา จากการวิจัย พบว่าศูนย์ฯได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบไว้เป็นส่วนใหญ่ สำหรับหน้าที่ของผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรคือ ส้ารวจความต้องการและความสนใจของผู้บริหารในหน่วยงาน เพื่อให้ทราบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทางการศึกษา และส้ารวจความต้องการหรือความสนใจในการพัฒนา รวมทั้งปัญหาส่วนตัวในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา(วิเชียร ทวีลาภ, 2530)

เกี่ยวกับการเตรียมการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาพบว่า ศูนย์ฯได้มีการเตรียมการพัฒนาไว้เป็นส่วนมาก โดยมีการพิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนงานด้านอื่น ๆ (เมธี มลิณธนานนท์, 2523) คือแผนปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด แผนปฏิบัติการประจำปี โครงการอื่น ๆ ที่ศูนย์ดำเนินการ ส่วนกิจกรรมที่ศูนย์เน้นคือ กิจกรรมการนิเทศงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุเทพ บุญเติม (2535) ที่พบว่า การนิเทศงานเป็นกิจกรรมที่หน่วยงานจัดมากที่สุด

เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมที่ศูนย์ใช้มากที่สุดคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์ (2530) ที่พบว่า การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นความต้องการของบุคลากรมากที่สุด และเป็นกิจกรรมที่ประสบผลสำเร็จมากที่สุด เพราะเป็นกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่เปิดโอกาสให้มีการฝึกทักษะ และมีการปฏิบัติจริงค่อนข้างมาก ซึ่งจะมีส่วนเสริมให้บุคลากรทางการศึกษานำเอาสิ่งที่ตนเรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานที่แท้จริง (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521)

เกี่ยวกับการประเมินผลและติดตามผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรและการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จากการศึกษาพบว่า ศูนย์ฯได้มีการประเมินผลกระบวนการพัฒนาบุคลากรและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนมาก การประเมินผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะจะทำให้ทราบว่าเมื่อดำเนินการไปแล้วผลที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร เพราะผลจากการประเมินจะสามารถนำไปปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (เมธี มลิณธนานนท์, 2531)

2. สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 7 กิจกรรม จากการศึกษาพบว่า ศูนย์ฯพัฒนาการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาได้จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 7 กิจกรรม คือ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม การไปทัศนศึกษาและดูงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การนิเทศงาน และการจัดแหล่งบริการความรู้

ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกิจกรรมที่บุคลากรทางการศึกษาต้องการมาก ได้เสนอให้ศูนย์ฯจัดปีการศึกษาละ 1 ครั้ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากระยะเวลาการฝึกอบรม



เพียง 2-3 วัน ยังไม่สามารถทำให้บุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูผู้สอนดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงานจึงต้องการให้มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นเมื่อพบกับปัญหาในการปฏิบัติงานจึงต้องการให้มีการฝึกอบรมเพิ่มเติม (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534)

ด้านการสัมมนาทางวิชาการ เป็นกิจกรรมที่ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากได้จัดขึ้น โดยกำหนดหัวข้อการสัมมนาจากปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา และมีการจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมสัมมนาตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับเรื่องที่จะจัดสัมมนา ได้เชิญผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่องนั้นมาเป็นผู้บรรยาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พอล เบอร์เกอร์ส และดไวท์ มอริส (Paul Bergeris and Dwight Morris) ที่ว่าการสัมมนา หมายถึงกลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมารวมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

ด้านการศึกษาด้วยชุดฝึกอบรม ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้จัดน้อยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขาดเอกสารที่จะใช้ฝึกอบรม ซึ่งไม่ได้มีการจัดพิมพ์เพิ่มเติม

ด้านการไปทัศนศึกษาและดูงาน เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานที่ดีกว่าและสามารถนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งจากการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2513) ที่กล่าวว่า การไปทัศนศึกษาและดูงานจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานและตัวบุคคลคู่กันไป กล่าวคือทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับงาน จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่เดียวกันจะทำให้บุคลากรทางการศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจ เนื่องจากได้เรียนรู้เทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่จะใช้ปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานต่อไป นอกจากนี้การไปทัศนศึกษาและดูงานยังเป็นกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรทางการศึกษาหลงผิดว่าตนทำนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดแล้วเพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบทำให้เกิดความคิดมองเห็นตัวเองในการดำเนินงานตลอดจนอุปสรรคต่างๆที่จะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของตนเองบ้าง (พนัส หันนาคินทร์, 2524) และวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2528) ได้กล่าวว่า การไปทัศนศึกษาและดูงานควรมีการวางแผนร่วมกัน มีการประเมินผลและมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันภายหลังจากที่ดูงานแล้วจึงจะทำให้เกิดผลดีตามจุดมุ่งหมาย

ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมที่ได้จัดขึ้นอย่างไม่ต่อเนื่องซึ่งได้แก่การจัดทำเอกสารและข่าวสารทางวิชาการออกเผยแพร่ สำหรับกิจกรรมด้านนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อบุคลากรทางการศึกษามากเพราะบางโรงเรียนอยู่ห่างไกล หรือบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้ารับการสัมมนาทางวิชาการ ศูนย์จึงแก้ปัญหาโดยใช้เอกสารนิเทศทางไกล (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534)

ด้านงานนิเทศงาน เป็นกิจกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อแนะนำการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้องให้กับบุคลากรทางการศึกษาเพราะบุคลากรทางการศึกษาส่วนมากไม่มีความรู้ทางด้านการศึกษา จึงควรได้รับการแนะนำเพื่อให้มีความเข้าใจในนโยบายและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งแตกต่างจากชั้นประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534)

ด้านการจัดแหล่งบริการความรู้ ผู้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้จัดให้ศูนย์เป็นแหล่งบริการความรู้ ทางด้านการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา โดยมีโรงเรียนอนุบาลจังหวัดเป็นโรงเรียนตัวอย่างในการศึกษาและดูงาน วิธีการจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อต้นแบบและผลิตคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งแนวทางการประเมินการเรียนของเด็กในระดับก่อนประถมศึกษา รวมทั้งเป็นศูนย์วิชาการทางการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้พบสาระสำคัญที่คิดว่าน่าจะนำมาอภิปรายดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาปัญหาและความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา ส่วนใหญ่ ประสบปัญหาเรื่องการจัดหาและผลิตสื่อการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะการจัดการเรียน การสอนตามรูปแบบการจัดการเรียนการสอนระดับก่อนประถมศึกษา ครูจะต้องจัดสภาพห้องเรียน ให้มีมุมต่าง ๆ เช่น มุมสังคม ในมุมนี้อาจจำเป็นต้องจัดอุปกรณ์ที่ให้นักเรียน เช่น ภาพ ป้ายนิเทศ ของจำลองต่าง ๆ เป็นต้น หรือมุมธรรมชาติ ครูจำเป็นต้องจัดวัสดุอุปกรณ์ที่จะทำให้เด็กนักเรียนได้เกิด การเรียนรู้ นอกจากการจัดสภาพห้องเรียนที่ครูต้องใช้สื่อการเรียนต่าง ๆ แล้ว การสอนของครูที่ใช้ วัสดุสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนหลายแบบๆ เช่น การสาธิต การเล่าเรื่อง การแสดงบทบาท สมมติ ฯลฯ ครูจำเป็นต้องใช้สื่อประกอบ และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การเรียนรู้ของเด็กในวัย นี้ครูจะต้องจัดสิ่งต่าง ๆ ให้อยู่ในลักษณะที่เป็นรูปธรรม เด็กจึงจะสามารถเข้าใจและเรียนรู้ได้ดี (น้อมศรี และคณะ, 2527) ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอนให้กับเด็กระดับนี้จึงจำเป็นต้องใช้ สื่อมาก เพราะสื่อเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้ ช่วยทุ่นแรงของครู ถ้ามีสื่อให้เด็กดูจะช่วย ทุ่นคำพูด ไม่ต้องพูดและอธิบายเด็กก็จะสามารถเข้าใจในสิ่งที่ครูถ่ายทอดได้อย่างรวดเร็ว ทำให้ การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี มีผลตามเป้าหมาย (บุญชู สนั่นเสียง, 2527) นอกจากนี้สื่อ การเรียนการสอน ยังเป็นเครื่องมือช่วยให้เด็กได้พัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ช่วยให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรงโดยผ่านประสาทสัมผัสคือ การสัมผัส การชิม การดม การฟัง การมอง และสื่อยังช่วยให้เกิดความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลิน และเกิดความคิดสร้างสรรค์ ตาม จินตนาการอีกด้วย (สุนันทา กิจสุวรรณ, 2535) ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน

สำหรับสาเหตุที่ครูผู้สอนประสบกับปัญหาดังกล่าว เป็นเพราะบางโรงเรียนไม่เคย ได้รับการสนับสนุนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน เพื่อจัดซื้อสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนเลย ครูผู้สอนบางคนต้องใช้เงินส่วนตัวในการจัดซื้อสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนมาให้เด็กนักเรียน เช่น สี กระดาษ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2534) การแก้ปัญหาที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ให้ศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา เป็นศูนย์รวมเอกสารต่างๆ ได้แก่ เอกสารเกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็กระดับก่อนประถมศึกษา เอกสาร

แผนการจัดประสบการณ์ของชั้นอนุบาลศึกษาและชั้นเด็กเล็ก เป็นต้นและเป็นศูนย์สื่อที่ใช้จัดการศึกษา  
 เด็กระดับก่อนประถมศึกษา ได้แก่ ตัวอย่างสื่อการสอนตามมวลประสบการณ์ ตัวอย่างการจัด  
 ห้องเรียน มุมประสบการณ์ ตัวอย่างสื่อการเรียนการสอนทั้งประเภทเศษวัสดุและอื่นๆ แต่จากสภาพ  
 ปัจจุบันที่บางโรงเรียนอยู่ห่างไกลจากศูนย์พัฒนาการศึกษาในระดับก่อนศึกษามากไม่สามารถ  
 มาใช้บริการได้ ดังนั้นครูผู้สอนระดับก่อนประถมศึกษาควรมีการศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนทักษะการคิดค้น  
 ประดิษฐ์ สะสมวัสดุสิ่งของต่างๆ ที่พอจะหาได้ในท้องถิ่น เช่น ขวดพลาสติก จุกขวด ฝาเบียร์  
 กระจอกนม หลอดค้าย กล่องกระดาษขนาดต่างๆ เศษผ้า เศษไม้ เมล็ดพืช กระดาษการ์ด ฯลฯ  
 วัสดุต่าง ๆ เหล่านี้หาได้จากเด็ก ๆ ในโรงเรียน เพื่อนครู เพื่อนบ้าน และโดยเฉพาะครูผู้สอน  
 ระดับก่อนประถมศึกษาควรมีการขอสะสมแล้วนำมาผลิตสื่อ หรือนำมาให้เด็กเล่นสร้างสรรค์  
 คิดประดิษฐ์ของเล่นด้วยตนเอง

2. ผลการวิจัย พบว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีการนำมาใช้มากที่สุด  
 คือ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ อาจเป็นเพราะผลที่ได้จากการฝึกอบรมหรือประชุม  
 เชิงปฏิบัติการสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที (พนัส หันนาคินทร์, 2524) ซึ่งสอดคล้องกับ  
 ความเห็นของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521) ที่กล่าวว่าการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็น  
 วิธีการพัฒนาบุคลากรที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการพัฒนาดำเนินการฝึกทักษะ และมีการปฏิบัติจริงค่อนข้าง  
 มาก อันจะมีส่วนเสริมให้ผู้เข้ารับการพัฒนานำเอาสิ่งที่ตนเรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการทำงานที่  
 แท้จริง และจากงานวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์ (2530) พบว่า เป็นกิจกรรมที่บุคลากรทาง  
 การศึกษา มีความต้องการให้จัดขึ้นมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การฝึกอบรมหรือประชุมเชิง  
 ปฏิบัติการ สามารถนำไปใช้เผยแพร่ในกิจการต่าง ๆ ทั่วไปได้หลายประเภท หลายระดับ  
 บรรดานักบริหาร นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ ยอมรับกันว่าเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนา  
 บุคลากร ที่จะช่วยในการเพิ่มพูนความรู้ เสริมสร้างบุคลิกภาพภาวะการเป็นผู้นำ ทำให้เกิด  
 ประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นในการทำงานให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ด้วยความฉับไว มี  
 ประสิทธิภาพ ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายเป็นอันมาก นอกจากนี้ยังมีลักษณะดีเด่นที่ช่วยจัด  
 ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ในงานเฉพาะอย่าง (น้อย ศิริโชค, 2523) สิ่งนี้ควร  
 คำนึงถึงในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีนี้ก็คือ ควรจัดในวันหยุดราชการหรือวันปิดภาคเรียน เพื่อ  
 ไม่ให้มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา และเรื่องที่จัดให้ความรู้ ควรเป็น  
 เรื่องที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรทางการศึกษาด้วย

3. ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาเสนอให้ศูนย์พัฒนาการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษาจัดให้มีการนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง และจากงานวิจัยของ น้อมศรี และคณะ (2527) ได้พบว่าครูผู้สอนชั้นเด็กเล็กในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีความต้องการเกี่ยวกับ กิจกรรมการนิเทศในด้านต่างๆอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ เอี่ยมละออ (2532) ที่พบว่าครูผู้สอนชั้นเด็กเล็กในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 มีความต้องการการนิเทศทุกด้านอยู่ในระดับมาก เช่นกัน ซึ่งได้แก่ ด้านเอกสารประกอบการสอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล จากการศึกษาที่ศูนย์พัฒนาการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษาไม่ได้ทำการนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ เพราะมีปัญหาด้านพื้นที่แคบมีน้อย และมีภาระงานอื่นมาก ทำให้ไม่มีเวลาทำการนิเทศงาน นอกจากนี้อาจเป็นเพราะว่า บางโรงเรียนอยู่ไกลต้องใช้เวลานานในการเดินทางมาก ขาดยานพาหนะ และขาดงบประมาณ ที่ใช้ในการนิเทศ ซึ่งปัญหาดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาแก้ไข

#### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษาควรได้รับการสนับสนุนและแก้ไขปัญหของศูนย์ฯ จากสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และอาคารสถานที่ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาการ ศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษาเป็นศูนย์วิชาการในระดับก่อนประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาเรื่องปัญหาและการปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ในระดับอำเภอ
2. การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษาอื่น ๆ