บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้เป็นการศึกษาค้นคว้า เพื่อหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ทำการศึกษาและพัฒนาในปีการศึกษา 2552 จนกระทั่งได้แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และปรับปรุงจนมีความสมบูรณ์มากที่สุด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ในปีการศึกษา 2552 จำนวน 62 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) และการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์นำเสนอในลักษณะความเรียง เชิงพรรณนา ผู้ศึกษาค้นคว้านำเสนอผลการศึกษาดังนี้

วัตถุประสงค์การศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อแสวงหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านครูผู้สอน

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในการพัฒนา 2 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพครูด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2 การพัฒนาศักยภาพครูด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 28 คน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9 คน ครู จำนวน 4 คน ผู้นำชุมชน จำนวน 6 คนและตัวแทนนักเรียน จำนวน 15 คน รวมทั้งหมด 62 คนซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

4. ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาในนี้ ประกอบด้วย ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ใน 2 ด้าน คือ 1 การพัฒนาศักยภาพครูด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2 การพัฒนาศักยภาพครูด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การสร้างแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ประกอบด้วยกลยุทธ์ในการพัฒนา 2 ด้าน ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพครูด้านคุณธรรมและจริยธรรม กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพครูด้านความสามรถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกไว้ดังนี้ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา และมีความเต็มใจให้ความความคิดเห็นในเรื่องที่ทำการค้นคว้าอิสระตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 คน ตัวแทนครูจำนวน 2 คน ผู้ปกครองเครือข่าย จำนวน 7 คนและตัวแทนนักเรียน จำนวน 4 คน รวมทั้งหมด 20 คน ซึ่งได้จาก การเลือกแบบเจาะจง

ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาในขั้นนี้ ประกอบด้วย กลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล 2 ด้าน คือ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพครูด้านคุณธรรมและจริยธรรม กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพครูด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ผู้ค้นคว้าดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตามลำดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครู

ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครู

ขั้นที่ 3 ร่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ซึ่งรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาและวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพครูของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

1.1ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและวิเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากร พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

1.2ศึกษาและวิเคราะห์สภาพและปัญหาการเรียนการสอนของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล จากเอกสาร รายงานผลการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานวิชาการ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ปีการศึกษา 2550 และปีการศึกษา 2551 รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2550 และปีการศึกษา 2551 ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ปี พ.ศ. 2551 และเอกสารงานทะเบียนและวัดผลของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล และกลุ่มบริหารงานบุคคล

ขั้นที่ 2 สัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผลเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาศักยภาพครู

ศึกษาวิเคราะห์จากสภาพความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อการศึกษาให้ได้ซึ่งคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำผลการศึกษาและสังเคราะห์เอกสาร ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มากำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

2.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการสังเคราะห์ผลการสัมภาษณ์สรุปเป็นประเด็น

ขั้นที่ 3 จัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาศักยภาพทางของครูของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

2.1กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเกณฑ์ในการเลือกไว้ดังนี้ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาและสถานศึกษา และมีความเต็มใจให้ความความคิดเห็นในเรื่องที่ทำการค้นคว้าอิสระตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 คน ตัวแทนครูจำนวน 2 คน ผู้ปกครองเครือข่าย จำนวน 7 คนและตัวแทนนักเรียน จำนวน 4 คน รวมทั้งหมด 20 คน ซึ่งได้จาก การเลือกแบบเจาะจง เป็นการจัดกลุ่มสนทนาระดมความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนผู้นำชุมชน ตัวแทนครู และตัวแทนนักเรียนตามขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร 5 ขั้นตอน ลักษณะเป็นการอภิปรายกลุ่มหาข้อสรุปตามความคิดเห็นของผู้อภิปรายส่วนใหญ่

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

บันทึกการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำผลการสนทนากลุ่มมาสังเคราะห์เป็นเอกสารเพื่อนำมา มากำหนดเป็นร่างในการสร้างแนวทางพัฒนาบุคลากรตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้า ทำหนังสือถึงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญท่านเข้าร่วมสนทนากลุ่ม กับตัวแทนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 4 คน ตัวแทนผู้ปกครองเครือข่าย จำนวน 7 คน ตัวแทนนักเรียน จำนวน 7 คน ตัวแทนครู 2 คน ตัวแทนผู้นำชุมชนจำนวน 3 คน เพื่อวางแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 นัดหมายวัน เวลา และสถานที่ เป็นการล่วงหน้า และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการจดบันทึกการสนทนากลุ่มตามประเด็นการสนทนา

2.4การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการสังเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มสรุปเป็นประเด็น

ขั้นที่ 3 ร่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

ผู้ศึกษาค้นคว้านำผลการศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพร้อมนำผลการสังเคราะห์ข้อมูลการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล มากำหนดเป็นกรอบในการร่างแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล โดยจัดทำเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนา 2 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาศักยภาพครูด้านคุณธรรมและจริยธรรม กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพครูด้านความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์ (นักเรียน/ครู/ผู้ปกครอง/ผู้นำชุมชน) แบ่งเป็น 2 ประเด็นใหญ่ๆ 7 หัวข้อย่อยคือ

ประเด็นที่ 1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีหัวข้อสัมภาษณ์ 4 ข้อย่อย

1.1 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.2 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

1.3 การมุ่งมั่น อุทิศตน ในการสอนและพัฒนาผู้เรียน

1.4 การแสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ๆ

ประเด็นที่ 2.ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 กระบวนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน

2.2 วิธีให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน และเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ตอนที่ 3 ปัญหา/ข้อเสนอแนะและความต้องการอื่น

2. แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์นำเสนอในลักษณะความเรียง

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้า และแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาในปีการศึกษา 2552 สรุปได้เป็น 3ประเด็นใหญ่ๆดังนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.1 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.2 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

1.3 การมุ่งมั่น อุทิศตน ในการสอนและพัฒนาผู้เรียน

1.4 การแสวงหาความรู้และเทคนิคใหม่ๆ

ประเด็นที่ 2 ด้านความสามารถของครูในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 กระบวนการดำเนินการเพื่อให้เกิดการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน

2.2 วิธีให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจเป้าหมายการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3 การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน และเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ประเด็นที่ 3 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

ประเด็นที่ 1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.1 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พบว่าความต้องการ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากร โดยการนิเทศภายในให้มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นิเทศ จัดทำโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น กิจกรรมครูดีที่หนูต้องการกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครู กิจกรรมศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีครูต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมกิจกรรมรวบรวมตัวอย่างครูดี เช่น ครูดีในดวงใจ/ครูที่ได้รับการยกย่อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับใช้ของครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผลและที่สำคัญผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นสำคัญ

1.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนพบว่าความต้องการ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้โรงเรียนจัดเตรียมแผนงานโครงการ เกี่ยวกับการสัมมนาหรือศึกษาดูงาน

ร่วมกับระหว่างครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของทุกปีการศึกษา ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดสัมมนาหรือศึกษาดูงาน โดยเป็นการสัมมนานอกสถานที่เพื่อสร้างความพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งนี้ระยะเวลาในการสัมมนา ควรเป็นช่วงปิดภาคเรียน ปีละ 1 ครั้งใช้เวลาครั้งละ 2 -3 วัน ในส่วนของงบประมาณในการดำเนินการ เป็นความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล และควรขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลหนองหงส์

1.3 ความมุ่งมั่นอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียนพบว่าความต้องการของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล พบว่าต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการนิเทศภายในให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นิเทศ ให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เวลาที่ใช้ควรเป็นช่วงปิดภาคเรียนเพราะจะได้ไม่กระทบกับการเรียนการสอนที่จัดให้นักเรียน ระยะเวลาการอบรมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ครั้งละ 3-5 วัน

1.4 การแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนพบว่าความต้องการและข้อเสนอแนะ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการนิเทศภายใน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นิเทศ ให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ครูได้รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ข้อเสนอแนะก็คือ ส่วนใหญ่ต้องการให้โรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์ และสื่อเช่น ตำราที่ทันสมัย อินเตอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบและเป็นผู้ที่ต้องติดตาม กำกับดูแล อย่างใกล้ชิด ตลอดจนการยอมรับและการเปลี่ยนแปลงพบว่าความต้องการและข้อเสนอแนะ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล พบว่า ต้องการให้ดำเนินการพัฒนาครูให้สามารถเพิ่มเติมความรู้ทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ ไม่หยุดยั้ง ผู้บริหาร ได้ให้ความตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอเช่น การให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน

ประเด็นที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 การดำเนินการเพื่อให้เกิดการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน พบว่าความต้องการ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือทำ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการคิดแสวงหาความรู้ การค้นคว้า การทดลอง แล้วสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งครูผู้สอนมีหน้าที่ในการวางแผน

จัดการ ชี้แนะและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ทั้งนี้ต้องการให้ครูได้ศึกษาเอกสาร อบรม ศึกษาดูงานเป็นต้น ที่สำคัญให้ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศติดตามอย่างจริงจัง

2.2 ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการดำเนินการจัดหาเอกสารหลักสูตร คู่มือครู เทคนิคการสอน บทความ วารสารทางวิชาการละเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูไปศึกษาด้วยตนเอง และผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบและเป็นผู้ที่ต้องติดตาม กำกับดูแล อย่างใกล้ชิด

2.3 การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน และเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล พบว่าผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผลต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการให้บุคลากรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญออกเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อให้ทราบข้อมูลผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ต้องติดตาม กำกับดูแล อย่างใกล้ชิด

ประเด็นที่ 3 ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล พบว่าภาพรวม แนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จะต้องดำเนินการ

1. นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มากำหนดแนวทางพัฒนา

2. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ซึ่งควรมีองค์ประกอบคือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/กิจกรรม การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล

3. การจัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล

4. ประเด็นในการกำหนดแนวทางให้ชัดเจน เช่น ด้านการบริหาร ด้านผู้เรียน ด้านบุคลากร ด้านสถานศึกษาและชุมชน

5. กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ จากตัวนักเรียน ครู ความพึงพอใจของชุมชน ในส่วนนโยบาย จุดเน้น โครงสร้างการบริหาร ขั้นตอนในการพัฒนา ความสำเร็จที่จะเกิดร่วมกัน

6. กำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาเอาไว้ และสำคัญที่สุดคือภารกิจของทุกคนทุกฝ่ายที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ เช่นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้นำชุมชน ตลอดจนกรรมการสถานศึกษาควรเข้ามามีบทบาทอย่างไร เพื่อให้สามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาได้

รายละเอียดปลีกย่อยได้รับข้อเสนอแนะ

1. กลยุทธ์ที่ 1 ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู ในส่วนของแผนงานโครงการและกิจกรรมควรได้จัดเตรียมแผนงานโครงการบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของทุกปีการศึกษา ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยแจ้งในที่ประชุม และรูปแบบการนิเทศควรเป็น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศเพื่อการพัฒนาและการจัดทำมาตรฐานและภาระงานของครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล จัดทำแผ่นพับ/จุลสารด้านมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อกระตุ้น อยู่อย่างเนื่องนิจ

ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน นอกเหนือจากการศึกษาดูงานร่วมกันแล้ว ควรได้มีการพบปะสังสรรค์กันบ้างตามโอกาสอันสมควร เช่น จิบการแกดูแลชุมชน หรือจิบกาแฟดูแลสถานศึกษา เป็นต้น

ความมุ่งมั่นอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน นอกเหนือจากการที่บรรจุแผนงานโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงานแล้ว โรงเรียนควรให้ครูได้จัดทำแนวทางการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนาสมรรถนะตนเอง (ID-PLAN : Individual Development –Plan)

การแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องเท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะ สื่อ เทคโนโลยี สมัยใหม่ และบางครั้งอาจต้องเสียสละกำลังทรัพย์เพื่อการพัฒนาบ้าง

การยอมรับและการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากปัจจุบันนี้โลกมีวิวัฒนาการเจริญก้าวหน้ามีวิทยาการสมัยใหม่ๆมาทดแทนของเดิมอยู่ตลอดเวลา ดั้งนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นที่สุด ต้องดำเนินการพัฒนาให้สามารถเพิ่มเติมความรู้ทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ ตลอดจนทักษะหน้าที่การงาน และหลักเกณฑ์ต่างๆที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน ความสามารถของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่นำไปทำนาย หรือคาดหวังคุณภาพของผู้เรียน ครูที่มีคุณภาพสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือทำ อันนำไปสู่ผลการเรียนรู้ที่แท้จริง ครูที่มีคุณภาพสูงย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจลงมือทำได้เอง วัดและประเมินผลได้เอง ซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกว่า ผู้เรียนเป็นผู้สำคัญอย่างแท้จริง และ

ควรจะพัฒนาตนเองในการการศึกษาเอกสาร หลักสูตร คู่มือครู เทคนิคการสอน บทความ วารสาร ทางวิชาการละเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูไปศึกษาด้วยตนเองและช่วยกันสรุปผล มาวิเคราะห์ ประมวลผล นำสาระที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง ลงมือปฏิบัติงาน (Work shop) ศึกษาดูงาน โดยไปสถานที่อื่น โรงเรียนอื่น เพื่อศึกษาจากสถานการณ์จริงของการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ด้วยตนเองเพื่อนำมาศึกษา เป็นแบบอบรมเชิงปฏิบัติการ

ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับข้อเสนอแนะให้ดำเนินการในส่วนของการให้ครูศึกษาเอกสาร อบรมเชิงปฏิบัติการ ลงมือปฏิบัติงาน (Work shop) แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยโรงเรียนต้องสนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์ตำราที่ทันสมัย

การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน และเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ได้รับข้อเสนอแนะในเรื่องการให้ครูศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อบรมเชิงปฏิบัติการและที่สำคัญการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนและจดบันทึกข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนา ช่วยเหลือดูแลนักเรียน

อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากผลการศึกษาค้นคว้า เรื่องคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2มีประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ผลการศึกษาค้นคว้า ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช พบว่า

ประเด็นที่ 1ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.1 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พบว่าความต้องการ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการนิเทศภายในให้มีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นิเทศ จัดทำโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น กิจกรรมครูดีที่หนูต้องการกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครู กิจกรรมศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่มีครูต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมกิจกรรมรวบรวมตัวอย่างครูดี เช่น ครูดีในดวงใจ/ครูที่ได้รับการยกย่อง เพื่อเป็นแนวทางในการปรับใช้ของครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผลและที่สำคัญผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นสำคัญ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าอิสระของ

เอกชัย เปี้ยอุ๊ด (2550, 43) ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา ผลการศึกษาพบว่าครูและบุคลากรต้องการให้ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศเพราะเห็นว่าผู้บริหารมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในการเป็นผู้นิเทศเป็นอย่างยิ่งและสอดคล้องกับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540, 156) ที่กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอย่างเต็มที่เพื่อผลของสถาบันและเพื่อตอบสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องพยายามหาทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าในสายงานตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนพบว่าความต้องการ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล พบว่าต้องการให้โรงเรียนจัดเตรียมแผนงานโครงการ เกี่ยวกับการสัมมนาหรือศึกษาดูงานร่วมกับระหว่างครู ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของทุกปีการศึกษา ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการจัดสัมมนาหรือศึกษาดูงาน โดยเป็นการสัมมนานอกสถานที่เพื่อสร้างความพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งนี้ระยะเวลาในการสัมมนา ควรเป็นช่วงปิดภาคเรียน ปีละ 1 ครั้งใช้เวลาครั้งละ 2 -3 วัน ในส่วนของงบประมาณในการดำเนินการ เป็นความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน กรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล และควรขอรับงบประมาณสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลหนองหงส์ ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สัมพันธ์กันกับ สมเดช สีแสง (2547, 226-227) ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้ สอดคล้องกับ งามนิจ จันทร (2535) ที่ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษามีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่และได้ทำการพัฒนาบุคลากรด้วยกิจกรรม 7 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาด้วยชุดการฝึกอบรม การทัศนศึกษาและดูงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การนิเทศงาน และการจัดแหล่งบริการความรู้ และสอดคล้องกับ ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2525, 27) ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานไว้ว่าเพื่อสังเกตการณ์สอน เป็นวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาดูงาน เพื่อขยายโลกทัศน์ของครูให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะอย่าง

1.3 ความมุ่งมั่นอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียนพบว่าความต้องการของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล พบว่าต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการนิเทศภายในให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นิเทศ ให้มี

การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เวลาที่ใช้ควรเป็นช่วงปิดภาคเรียนเพราะจะได้ไม่กระทบกับการเรียนการสอนที่จัดให้นักเรียน ระยะเวลาการอบรมอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง ครั้งละ 3-5 วัน ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สัมพันธ์กันกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543, 19) ที่เสนอว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีกระบวนการในแต่ละขั้นตอนมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นลูกโซ่ตามลำดับก่อน-หลัง และสอดคล้องกับชาญชัย อาจิณสมาจาร (2525, 27) ที่กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาดูงานไว้ว่าเพื่อสังเกตการณ์สอนเป็นวัตถุประสงค์หลักของการศึกษาดูงาน เพื่อขยายโลกทัศน์ของครูให้กว้างขวางยิ่งขึ้นเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะอย่าง

1.4 การแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนพบว่าความต้องการและข้อเสนอแนะ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการนิเทศภายใน ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นิเทศ ให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ครูได้รู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ข้อเสนอแนะก็คือ ส่วนใหญ่ต้องการให้โรงเรียนจัดวัสดุอุปกรณ์ และสื่อ เช่น ตำราที่ทันสมัย อินเตอร์เน็ตความเร็วสูง เป็นต้น ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบและเป็นผู้ที่ต้องติดตาม กำกับดูแล อย่างใกล้ชิดซึ่งสัมพันธ์กันกับฉลอง ภู่อ่าง (2542, 32) ที่กล่าวถึงการนิเทศว่าเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาในปัจจุบัน กานิเทศจะต้องส่งเสริมสมรรถภาพการทำงานของครูครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานช่วยปรับปรุงคุณภาพ มีความมุ่งหมายเพื่อให้สามารถสอน และจัดกิจกรรมตามความต้องการของเด็กได้ สอดคล้องกับสงัด อุทรานันท์ (2530, 184 -185) ที่กล่าวถึงรูปธรรมการนิเทศประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 การประชุมปรึกษาหารือ ขั้นตอนที่ 2 การสังเกตการณ์สอน ขั้นตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 4 การประชุมนิเทศ ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาการเรียนการสอน ในส่วนของการยอมรับและการเปลี่ยนแปลงพบว่าความต้องการและข้อเสนอแนะ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล พบว่าต้องการให้ดำเนินการพัฒนาครูให้สามารถเพิ่มเติมความรู้ทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ ไม่หยุดยั้ง ผู้บริหาร ได้ให้ความตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอเช่น การให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเชิงปฏิบัติการ การให้บุคลากรได้ศึกษาดูงาน ซึ่งสัมพันธ์กับ กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ที่กล่าวว่ากล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพครู ถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา ที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ โดยศึกษาวิเคราะห์ระบบต่างๆ ของสถานศึกษาว่ามีจุดอ่อน จุดแข็งอย่างไร รวมทั้งระบบการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การวิเคราะห์ครูผู้สอนในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ตลอดจนเจตคติที่มีต่อ การเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณา

สนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเกณฑ์กำหนดคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ธีระวุฒิ เจริญราษฎร์ และคณะ (2536, 175) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าหมายถึง การดำเนินการให้บุคคลในหน่วยงานหรือองค์ให้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่กำลังปฏิบัติ หรือเพิ่มพูนทักษะประสบการณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดหมายของหน่วยงานหรือองค์กรในที่สุด

ประเด็นที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.1 การดำเนินการเพื่อให้เกิดการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน พบว่าความต้องการของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล พบว่าต้องการให้ครูจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือทำ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการคิดแสวงหาความรู้ การค้นคว้า การทดลอง แล้วสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งครูผู้สอนมีหน้าที่ในการวางแผนจัดการ ชี้แนะและอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน ทั้งนี้ต้องการให้ครูได้ศึกษาเอกสาร อบรม ศึกษาดูงานเป็นต้น ที่สำคัญให้ผู้บริหารเป็นผู้นิเทศติดตามอย่างจริงจัง สัมพันธ์กันกับ กาญจน์ เรืองมนตรี (2547, 239) ได้กล่าวว่า การพัฒนานั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรแต่ละคน (Individual) ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลสูงด้านความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) ในเนื้อหาสาระของงานหรือกิจกรรมที่จะไปปฏิบัติอย่างชัดเจน อาจใช้แบบ Self – analysis โดยใช้กิจกรรม Taping Photo Observing และ analysis การพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีตามจุดมุ่งหมายที่ระดับของผลที่ต้องการให้เกิดขึ้น T-Groups เป็นทางเลือกหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม จึงต้องรับรู้และเรียนรู้ในองค์ความรู้ของ T-Groups ที่สัมพันธ์เชื่อมโยงความคิดในการพัฒนาบุคลากร สู่การพัฒนาองค์การให้สอดรับกับการบริหารองค์การท่ามกล่างความเปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง สอดคล้องกับ อรนุช โพชนุกูล (2545, 43) ที่กล่าวถึงคุณสมบัติของครู สรุปได้ว่า ครูยุคใหม่ ควรมีคุณสมบัติ หรือควรมี นวัตกรรมสูง รู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักการวิจัย และสรรหาความรู้ทางวิชาการใหม่ๆ สามารถพัฒนาและเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ รอบรู้วิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการและวิชาที่สอนอย่างหลากหลายได้มาตรฐาน สามารถใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศสื่อสารได้ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เป็นผู้มีใจรักที่จะเป็นครู มีจรรยาบรรณ เป็นแบบอย่างของคนรุ่นใหม่ที่เข้ากับสังคมและวัฒนธรรม ที่หลากหลายได้ดี เป็นครูพันธุ์ใหม่และสอดคล้องกับ กิตินารถ เฟื่องฟุ้ง (2548) ที่ได้ศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู กรณีศึกษา: โรงเรียนจิตรลดา กรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมครูมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการใช้สื่อและ

เทคโนโลยี ด้านการครองตนของครู อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าความต้องการ ของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการดำเนินการจัดหาเอกสารหลักสูตร คู่มือครู เทคนิคการสอน บทความ วารสารทางวิชาการละเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูไปศึกษาด้วยตนเอง และผู้บริหารต้องเป็นต้นแบบและเป็นผู้ที่ต้องติดตาม กำกับดูแล อย่างใกล้ชิด ทั้งนี้สัมพันธ์กับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 80 ให้มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งและบางวิทยฐานะ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน และเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล พบว่าความต้องการของผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องการให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรโดยการบุคลากรศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญออกเยี่ยมบ้านนักเรียน เพื่อให้ทราบข้อมูลผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ต้องติดตาม กำกับดูแล อย่างใกล้ชิด สัมพันธ์ พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, และคณะ(2544) ที่กล่าวเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการที่สำคัญ เช่น ครูต้องมีคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูต้องมีวัฒนธรรมและ จิตวิญญาณพิเศษ เก่ง สู้ปัญหา มุ่งประโยชน์สังคมเป็นหลัก และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ต้องพัฒนาครูให้เข้าใจโจทย์ของวิชาชีพครูและต้องพัฒนาสถานปฏิบัติการของครูให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สำหรับกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครู ควรออกแบบกิจกรรมที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome) ในการปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง

ประเด็นที่ 3 ผลจากกาวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

พบว่าภาพรวม แนวทางในการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จะต้องดำเนินการคือวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แล้วแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแนวทางการพัฒนาครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ซึ่งควรมีองค์ประกอบคือ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/กิจกรรม การบริหารจัดการและการติดตามประเมินผล ซึ่งการจัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูตามคำร้องขอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ต้องแยกประเด็นให้ชัดเจน เช่น ด้านการบริหาร ด้านผู้เรียน ด้านบุคลากร ด้านสถานศึกษาและชุมชน ทั้งนี้ต้องกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ จากตัวนักเรียน ครู ความพึงพอใจของชุมชน ในส่วนนโยบายจุดเน้น โครงสร้างการบริหาร ขั้นตอนในการพัฒนา ความสำเร็จที่จะเกิดร่วมกันโดยอาจกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาเอาไว้ และสำคัญที่สุดคือภารกิจของทุกคนทุกฝ่ายที่จะทำให้เกิดความสำเร็จ เช่นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นอย่างไร ครู ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้นำชุมชน ตลอดจนกรรมการสถานศึกษาควรเข้ามามีบทบาอย่างไร เพื่อให้สามารถกำหนดเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนาได้

รายละเอียดปลีกย่อยได้รับข้อเสนอแนะ เช่น ในกลยุทธ์ที่ 1 ด้านคุณธรรมจริยธรรมครู ในส่วนของแผนงานโครงการและกิจกรรม ควรได้จัดเตรียมแผนงานโครงการบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของทุกปีการศึกษา ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการนิเทศภายในโดยแจ้งในที่ประชุม และรูปแบบการนิเทศควรเป็น การนิเทศแบบกัลยาณมิตร การนิเทศเพื่อการพัฒนาและการจัดทำมาตรฐานและภาระงานของครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล จัดทำแผ่นพับ/จุลสารด้านมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อกระตุ้น อยู่อย่างเนื่องนิจ

ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของครูกับนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน นอกเหนือจากการศึกษาดูงานร่วมกันแล้ว ควรได้มีการพบปะสังสรรค์กันบ้างตามโอกาสอันสมควร เช่น จิบการแกดูแลชุมชน หรือจิบกาแฟดูแลสถานศึกษา เป็นต้น

ความมุ่งมั่นอุทิศตนในการสอนและพัฒนาผู้เรียน นอกเหนือจากการที่บรรจุแผนงานโครงการไว้ในแผนปฏิบัติงานแล้ว โรงเรียนควรให้ครูได้จัดทำแนวทางการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนาสมรรถนะตนเอง (ID-PLAN : Individual Development –Plan)

การแสวงหาความรู้ใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่ครูต้องเท่าทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะ สื่อ เทคโนโลยี สมัยใหม่ และบางครั้งอาจต้องเสียสละกำลังทรัพย์เพื่อการ

พัฒนาบ้างและในส่วนของการยอมรับและการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากปัจจุบันนี้โลกมีวิวัฒนาการเจริญก้าวหน้ามีวิทยาการสมัยใหม่ๆมาทดแทนของเดิมอยู่ตลอดเวลา ดั้งนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงจำเป็นที่สุด ต้องดำเนินการพัฒนาให้สามารถเพิ่มเติมความรู้ทักษะในการทำงานและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ ตลอดจนทักษะหน้าที่การงาน และหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดปลีกย่อยได้รับข้อเสนอแนะ เช่น ในกลยุทธ์ที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอน ความสามารถของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่นำไปทำนายหรือคาดหวังคุณภาพของผู้เรียน ครูที่มีคุณภาพสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนลงมือทำอันนำไปสู่ผลการเรียนรู้ที่แท้จริง ครูที่มีคุณภาพสูงย่อมส่งผลให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจลงมือทำได้เอง วัดและประเมินผลได้เอง ซึ่งเป็นลักษณะที่เรียกว่า ผู้เรียนเป็นผู้สำคัญอย่างแท้จริง และควรจะพัฒนาตนเองในการการศึกษาเอกสาร หลักสูตร คู่มือครู เทคนิคการสอน บทความ วารสารทางวิชาการละเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ครูไปศึกษาด้วยตนเองและช่วยกันสรุปผล มาวิเคราะห์ ประมวลผล นำสาระที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาตนเอง ลงมือปฏิบัติงาน (Work shop) ศึกษาดูงาน โดยไปสถานที่อื่น โรงเรียนอื่นเพื่อศึกษาจากสถานการณ์จริงของการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ด้วยตนเองเพื่อนำมาศึกษา เป็นแบบอบรมเชิงปฏิบัติการ

ความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของการจัดการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับข้อเสนอแนะให้ดำเนินการในส่วนของการให้ครูศึกษาเอกสาร อบรมเชิงปฏิบัติการ ลงมือปฏิบัติงาน (Work shop) แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง โดยโรงเรียนต้องสนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์ตำราที่ทันสมัย

การวิเคราะห์ศักยภาพผู้เรียน และเข้าใจผู้เรียนเป็นรายบุคคล ได้รับข้อเสนอแนะในเรื่องการให้ครูศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อบรมเชิงปฏิบัติการและที่สำคัญการออกเยี่ยมบ้านนักเรียนและจดบันทึกข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการพัฒนา ช่วยเหลือดูแลนักเรียน

ผลการศึกษาค้นคว้า สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูโรงเรียนบ้านนาเกิดผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ดำเนินการตามแนวดังนี้

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ให้โรงเรียนดำเนินการสำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรมีรูปแบบแผนที่แน่นอน เก็บรวมรวมข้อมูลไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร และจัดแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรไว้เพื่อรองรับผลการสำรวจความต้องการ ให้

มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง ในส่วนของผู้บริหารต้องคอยส่งเสริมและสนับสนุนกระตุ้นให้บุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนา เห็นความสำคัญของการพัฒนา ให้ยอมรับความจริง ความต้องการที่แท้จริงโดยไม่มีการปิดบังเมื่อมีการสำรวจ บุคลากรควรอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ โดยต้องเข้ารับการอบรมพัฒนามีจิตสำนึกว่าการอบรมพัฒนานั้นเป็นสิ่งจำเป็นของบุคลากรทุกระดับสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2536) ศึกษาเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 โดยศึกษาถึงกระบวนการพัฒนาและแก้ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาในขั้นตอนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา ขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรมีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานและการศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลตามงาน/โครงการ และสอดคล้องกับงามนิจ จันทร (2535) ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนใหญ่และได้ทำการพัฒนาบุคลากรด้วยกิจกรรม 7 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาด้วยชุดการฝึกอบรม การทัศนศึกษาและดูงาน การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การนิเทศงาน และการจัดแหล่งบริการความรู้

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ในส่วนของการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ผู้บริหารสำคัญยิ่งที่จะมีแนวทางในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา ในหลายๆ ด้าน เช่น เน้นด้านทักษะ เทคนิคใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์และบุคลากรและหน่วยงาน โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนา นำข้อมูลมาใช้กำหนดวัตถุประสงค์ จัดทำแผนงานโครงการอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับ ยุพิน วรพุทธานนท์ (2535) ศึกษาวิจัยการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาการพัฒนาและปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา พบว่าในการกำหนดจุดมุ่งหมายและบริบทของโรงเรียนในการพัฒนาครูอาจารย์นั้น โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ยังยึดนโยบายต้นสังกัด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา

ความรู้ทักษะ ทัศนคติและวิธีปฏิบัติงาน โดยวิธีการประชุมครู อาจารย์ช่วยกันกำหนดจุดมุ่งหมายและบทบาทของโรงเรียนในการพัฒนาครู อาจารย์ในโรงเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคอยกำกับดูแล

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ในส่วนของการกำหนดรูปแบบของการพัฒนาบุคลากร มีแนวทางในการกำหนดรูปแบบโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบการพัฒนา ที่สอดคล้องกับความต้องการและวัตถุประสงค์ มีหลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรม การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน ฯลฯ และให้มีการทำแผนกำกับที่ชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของสกล รุ่งโรจน์ (2530) ศึกษาวิจัยการดำเนินการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร มีการแจ้งและรับทราบนโยบายอย่างกว้างๆ ในที่ประชุม มีการดำเนินการวางแผนอย่างเป็นระบบ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม คือ การปฐมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้ศึกษาต่อ การสับเปลี่ยนหน้าที่และการพัฒนาด้านจิตใจ โรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก แต่กิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นกิจกกรมที่ผู้บริหารและครูอาจารย์ต้องการให้จัดมากที่สุด และสอดคล้องกับปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2526, 395) ที่กล่าวไว้ว่า รูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีหลากหลายรูปแบบ จะใช้รูปแบบใดขึ้นอยู่กับความต้องการ วัตถุประสงค์ ความพร้อมของบุคลากร และหน่วยงาน ส่วนในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรต้องมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมและสนองวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ในส่วนของการ ดำเนินการพัฒนาบุคลากร มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรบนความมีส่วนร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารกำกับนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ ให้มีการนำมาขยายผลในโรงเรียนหรือสู่ชุมชนในหลายๆรูปแบบ และสถานศึกษาเองควรมีงบประมาณสนับสนุน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นให้บุคลากรสนใจและเข้ารับการพัฒนา และควรให้ครูได้พัฒนาในช่วงนอกเวลาราชการเพื่อจะได้ไม่เสียเวลาเรียนของนักเรียน สัมพันธ์กับ สรวง นิลดี (2538) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนที่จัดได้เหมาะสมแล้วคือ การสำรวจข้อมูลเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา การกำหนดความต้องการ การจัดทำแผนพัฒนา การกำหนดโครงการ การจัดกิจกรรมการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาในประเด็นสภาพการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และยุทธิพร เพชรจันทร์ (2550) ที่ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทาง

การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร การสำรวจต้องมีระบบแบบแผนเป็นการกำหนดนโยบายไว้ในแผนพัฒนาสถานศึกษา ต้องใช้วิธีการสำรวจที่หลากหลายโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมเกี่ยวกับหลักสูตรหรือกิจกรรมที่ตนเองสนใจ มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และพิจารณาผลการสำรวจความต้องการในรูปคณะกรรมการ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนบ้านนาเกิดผล ในส่วนของการประเมินผลการพัฒนา มีแนวทางคือ ตั้งเกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้เพื่อให้ครูได้พัฒนาไปสู่เกณฑ์ที่กำหนด และให้มีการรายงานผลการเข้ารับการอบรมพัฒนาทุกครั้ง รวมทั้งให้รายงานผลการปฏิบัติงานของตนเองในทุกภาคเรียนอย่างครอบคลุมทุกด้าน เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและสถานศึกษา สอดคล้องกับเครือวัลย์ ลิ่มอภิชาติ (2531, 145) กล่าวว่า ผลการฝึกอบรมต้องตรงวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย คือเมื่อกลับมาปฏิบัติงานใหม่ในหน่วยงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ต้องการและสรุปได้ว่าองค์การได้รับผลตอบแทนอย่างไรในการลงทุน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาค้นคว้า มีข้อเสนอแนะ คือ

1. ในเชิงนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด

1.1 หน่วยงานต้นสังกัด ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และจัดทำข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

1.2 กรณีหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้จัดการอบรมพัฒนาบุคลากรควรเน้นทักษะและเทคนิคใหม่ๆ ในการพัฒนาเพื่อให้ครูได้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในการปฏิบัติงานและควรสอดคล้องกับความต้องการของครูแลหน่วยงาน

1.3 หน่วยงานต้นสังกัด ควรปลูกจิตสำนึกของครูให้คำนึงถึงความสำคัญและความจำเป็นของการเข้ารับการพัฒนาอย่างจริงจังให้เห็นถึงประโยชน์ของการพัฒนา ทั้งประโยชน์ของตนเองและประโยชน์ของหน่วยงาน

1.4 หน่วยงานต้นสังกัดควรสนับสนุนบุคลกรให้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนเอกสาร ตำรา คู่มือครูที่ทันสมัย มีคุณภาพ เกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ทักษะและเทคนิคใหม่ๆให้กับครูให้เพียงพอที่จะใช้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

1.5 หน่วยงานสังกัดควรได้จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการเองได้

1.6 การพัฒนาบุคลากรควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง

2. ในเชิงการบริหารจัดการของโรงเรียน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำให้มีแผนงาน/โครงการในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน รองรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงาน

2.2 ผู้บริหารและครูผู้สอนควรพัฒนาตนเองหรือจัดทำโครงการพัฒนา โดยไม่ต้องรอหน่วยงานต้นสังกัด

2.3 โรงเรียนต้องจัดให้มีสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อรองรับการพัฒนาของครูผู้สอนอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับความต้องการพัฒนา

3. ในเชิงวิชาการ

3.1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรควรมีอย่างหลากหลาย เพื่อกระตุ้นความสนใจและลดความเบื่อหน่ายรูปแบบการพัฒนา

3.2 พัฒนาครูในสิ่งที่ครูสนใจ มีศักยภาพเพียงพอในการเข้าถึง ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

3.3 เวลาที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ควรใช้วันหยุดหรือวันปิดภาคเรียน เวลาที่จัดการอบรมควรเหมาะสมกับเรื่องที่จะพัฒนา ไม่มากหรือน้อยจนเกินไป