

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษานวพัฒนาการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในบทนี้ขอสรุปขั้นตอนและผลการศึกษาค้นคว้าดังต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 5.4 สรุปผลการวิจัย
- 5.5 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.6 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานวการพัฒนาการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในด้าน

- 1) สภาพและปัญหาการฝึกอบรม
- 2) แนวทางการพัฒนาการฝึกอบรม

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูสายผู้สอน โดยไม่รวมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มีสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น จำนวน 370 คน

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด เป็นแบบสอบถามตามจำนวน 1 ชุด มี 4 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สภาพการฝึกอบรมข้าราชการครูมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบเติมคำและแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ตอนที่ 3 ปัญหาการฝึกอบรมข้าราชการครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตอนที่ 4 เป็นแบบปลายเปิด

ตอนที่ 4 ความต้องการและแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ตอนที่ 5 เป็นแบบปลายเปิด

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากกรอบแนวคิดของกระบวนการอบรม นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และได้นำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงปรากฏว่าได้ความเที่ยงเท่ากับ .9488

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 ชุด ได้รับคืนสมบูรณ์จำนวน 370 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS/PC⁺ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ วิเคราะห์หาความถี่ ค่าร้อยละ

5.3.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการฝึกอบรม วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการเพื่อพัฒนาการฝึกอบรมวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3.4 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการอบรม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ

5.4 สรุปผลการวิจัย

5.4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเพศชาย และเพศหญิงในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในระหว่างช่วง 40-50 ปี มีอายุราชการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ในจำนวนที่กระจายกันไปไม่แตกต่างกันนัก ส่วนใหญ่สอนวิชาภาษาไทยแต่ก็มีการสอนวิชาอื่น ๆ ควบทุกวิชา

5.4.2 สภาพเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการครู

ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิชาการ และการพัฒนาครูประจำชั้น ส่วนการพัฒนาคุณธรรมนั้นมีไม่มากนักในการจัดการฝึกอบรมนั้น มีสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นเป็นผู้จัด ใช้สถานที่ห้องประชุมของหน่วยงานอื่นในการจัด สำหรับแหล่งงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมนั้นเป็นงบประมาณของโครงการ แต่มีไม่น้อยที่ใช้งบประมาณส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมนั้นจะอยู่ในช่วงที่ต่ำกว่า 1,000 บาท

ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมนั้น ในภาพรวมมีประโยชน์ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่จะเกิดประโยชน์ต่อตัวผู้เข้ารับการฝึกอบรมเองรองลงไป คือมีประโยชน์ต่องานวิชาการ และงานบุคลากรตามลำดับ มีข้อสังเกตงานธุรการจะได้รับประโยชน์ในอันดับสุดท้าย

5.4.3 ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการครู

โดยภาพรวมแล้วสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีปัญหาในการจัดการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดอยู่ในระดับน้อยทั้งในด้านที่เกี่ยวกับโรงเรียน ด้านผู้จัดการฝึกอบรม และด้านผู้เข้ารับการฝึกอบรม แต่อย่างไรก็ตามก็มีข้อสังเกตว่า ในด้านที่เกี่ยวกับโรงเรียนนั้น เรื่องที่เป็นปัญหาอยู่ในระดับมากคือโรงเรียนขาดงบประมาณสนับสนุนให้ข้าราชการเข้ารับการฝึกอบรม นอกนั้นก็มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ในด้านเกี่ยวกับผู้จัดการฝึกอบรม แม้ทุกเรื่องจะ

มีปัญหาในระดับน้อย แต่เรื่องที่มีปัญหาอยู่ในสามอันดับแรกคือ การจัดที่มุ่งเน้นแต่ทางด้านทฤษฎีวิชาการ ไม่เน้นทักษะการฝึกปฏิบัติ เรื่องขาดการคำนึงถึงสภาพที่ที่สะดวกและเหมาะสมและเรื่องขาดการจัดเตรียมบุคลากรที่มีคุณภาพ สำหรับด้านผู้รับการฝึกอบรมนั้น แม้ว่าทุกเรื่องจะมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยแต่ก็มีข้อสังเกตเช่นกันว่า เรื่องผู้เข้ารับการฝึกอบรมขาดการเตรียมตัวเข้ารับการฝึกอบรมที่ดีพอ มีปัญหาอยู่ในอันดับแรก

5.4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการฝึกอบรมข้าราชการครู

ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีความต้องการใช้วิธีการในการฝึกอบรมวิธีการต่าง ๆ อยู่ในระดับ มาก สามอันดับแรกคือ วิธีการสาธิต วิธีการแสดงบทบาทสมมติ และวิธีการระดมสมอง

เนื้อหาในการฝึกอบรมนั้น แม้จะมีความต้องการในระดับ มาก ในทุกรายการ แต่ที่ความต้องการมากในสามอันดับแรกคือ เรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการ เรื่องการจัดทำแผนการสอนหรือโครงการสอน และเรื่องคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของครูที่ดี ส่วนเนื้อหาเกี่ยวกับวิธีการสอนที่ความต้องการ มาก เป็นอันดับสุดท้าย

สำหรับวิทยากรที่ใช้ในการฝึกอบรม ก็มีความต้องการอยู่ในระดับ มาก ทุกรายการสามอันดับแรก ได้แก่ ความต้องการวิทยากรจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยครู

งานตามภารกิจของโรงเรียนมีความต้องการให้มีการฝึกอบรมอยู่ในระดับ มาก ทุกด้าน แต่ก็ข้อสังเกตว่างานด้านวิชาการ ด้านบุคลากรและกิจการนักเรียน มีความต้องการสูงกว่าด้านงานธุรการ ด้านอาคารสถานที่และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

สถานที่ในการฝึกอบรมมีความต้องการอยู่ในระดับ มาก ในทุกราชการ แต่ที่ความต้องการมากที่สุดคือห้องประชุมของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ส่วนที่ความต้องการน้อยที่สุดคือโรงแรมทั้งนี้ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดฝึกอบรมนั้นต้องการเข้าอบรมประมาณ 1 - 2 วัน

5.4.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยนี้บางประเด็นได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการในการฝึกอบรมดังได้กล่าวในตอนต้น บางประเด็นก็แตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามก็สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญ ๆ ได้ดังนี้ คือ ควรใช้วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญตามเนื้อหาของหลักสูตร ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเลือกหลักสูตรได้ด้วยตนเอง ควรจัดในสถานที่ที่มีแหล่งสำหรับค้นคว้าเพิ่มเติมหรือให้เหมาะสมกับเนื้อหาของหลักสูตรควรมีการจัดทำเป็นเอกสารรูปเล่มหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ไม่ควรเน้นทฤษฎีหรือบรรยายมากเกินไป ไม่ควรใช้วิธีการบรรยายอย่างเดียว และควรจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมและเพียงพอ กับหลักสูตร

5.5 อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

5.5.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งจำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิงในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน มีการกระจายการสอนประจำชั้นต่าง ๆ อย่างทั่วถึงทุกชั้นในจำนวนที่ไม่แตกต่างกันและแม้ว่าส่วนใหญ่จะเป็นครูผู้สอนวิชาภาษาไทย แต่ก็กระจายเป็นผู้สอนในวิชาอื่น ๆ ควบทุกวิชา สำหรับระดับชั้นประถมศึกษาและยิ่งกว่านั้นการที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40 - 50 ปี และ 29 - 39 ปี ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีอายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป ระหว่าง 16 - 20 ปี และ 11 - 15 ปี ตามลำดับ ตลอดจนคลุมไปถึงช่วงระหว่าง 1 - 5 ปี ในจำนวนที่ไม่น้อยเกินไป ประกอบกับการที่ผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มตัวอย่าง

ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ให้ครอบคลุมถึงประชากรทุกอำเภอในจังหวัดขอนแก่นนั้น แสดงให้เห็นถึงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีลักษณะการกระจาย ทั้งในแง่ของเพศระดับชั้นที่สอน วิชาที่สอนอายุและอาชีวราชการ และพื้นที่ทางภูมิ ศาสตร์ ดังนั้นจึงน่าจะเชื่อถือได้ว่าข้อมูลและความคิดเห็นที่ได้จากการวิจัยใน ครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือได้ สามารถอ้างอิงผลการวิจัยไปถึงประชากรที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ขอนแก่นทั้งหมดได้

5.5.2 สภาพเกี่ยวกับการฝึกอบรมข้าราชการครู

1) ผลจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมในวิชา ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนางานวิชาการและการพัฒนาครูประจำชั้น ก่อนเข้าจะ สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถม ศึกษาแห่งชาติ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535) และตามโครงการฝึกอบรมของสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ในการพัฒนาศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น (สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น, 2535) ที่ได้เน้นให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน วิชาการของโรงเรียน และการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูใน โรงเรียนเป็นลำดับต้น แสดงให้เห็นว่าสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น สามารถปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด และของตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลขยายไปถึงคุณภาพของงานวิชาการใน โรงเรียน คุณภาพของผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูที่จะส่งผลต่อเนื่อง ไปถึงคุณภาพของนักเรียนอันเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาตลอดถึงขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้วย แต่อย่างไรก็ตามการฝึกอบรมในเรื่องที่ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรม ยังมีผู้เคยได้รับการฝึกอบรมจำนวนน้อยนั้น เป็นข้อ ค้นพบที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ควรให้ความสำคัญและตระหนัก

ให้มากขึ้นเพราะสภาพการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลกระทบต่อคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการครูที่เป็นไปทางลบมากขึ้นประกอบกับ จากผลการวิจัยในเรื่องความต้องการเกี่ยวกับเนื้อหาในการฝึกอบรมผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความต้องการได้รับการฝึกอบรมในเนื้อหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ของข้าราชการครูที่อยู่ในระดับมาก และอยู่ในกลุ่มสามอันดับแรกอีกด้วย

2) สำหรับผลการวิจัยที่พบว่าหน่วยงานที่จัดการฝึกอบรมส่วนใหญ่ คือ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นนั้น สอดคล้องสภาพความเป็นจริง เพราะหน่วยงานต้นสังกัดในระดับจังหวัดย่อมมีหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัดอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามก็ปรากฏว่าหน่วยงานอื่น ๆ เช่น กลุ่มโรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ วิทยาลัยครู และมหาวิทยาลัยต่างก็มีโอกาสและมีส่วนในการจัดการฝึกอบรมด้วยเช่นกัน สะท้อนให้เห็นถึงบรรยากาศแบบเปิดในทางวิชาการ และประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นได้ดี

อย่างไรก็ตามควรจะได้มีการดำเนินการและส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้มีบทบาทและมีส่วนร่วมให้มากขึ้น

3) จากผลการวิจัยที่พบว่า สถานที่ใช้ในการจัดการอบรม ข้าราชการครู ส่วนใหญ่ได้ใช้ห้องประชุมของหน่วยงานอื่นนั้นส่วนทางกับความ ต้องการของข้าราชการครู เพราะจากผลการวิจัยในเรื่องความต้องการเกี่ยวกับสถานที่ฝึกอบรม พบว่า ข้าราชการครูมีความต้องการใช้ห้องประชุมของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นมากกว่าห้องประชุมของหน่วยงานอื่น และข้อเสนอแนะในการวิจัยในตอนท้ายที่ว่า ควรให้มีจัดการฝึกอบรมในสถานที่ที่มีแหล่งศึกษาค้นคว้าให้มีเครื่องอำนวยความสะดวก มีห้องน้ำห้องส้วม แสงสว่าง ปราศจากเสียงรบกวนและมีเครื่องปรับอากาศด้วย ดังนั้นในทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าการมีสถานที่เพื่อการฝึกอบรมอย่างเป็นเอกเทศของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดโดยมีระบบอำนวยความสะดวกอย่างครบครันในลักษณะเดียวกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่จังหวัดนครปฐม ย่อมจะทำให้การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

และหากกรณีดังกล่าวเป็นไปได้ ก็อาจจัดให้มีสถานที่เพื่อการฝึกอบรมร่วมกับหน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัดทุกหน่วยงานก็น่าจะเป็นทางเลือกหนึ่งที่กระทรวงศึกษาธิการควรให้การส่งเสริม และสนับสนุนให้มีขึ้นในจังหวัดใหญ่ ๆ หรือที่ทุกจังหวัด

4) กรณีของแหล่งงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรม ซึ่งแม้ว่าส่วนใหญ่จะใช้เงินของโครงการ แต่การใช้เงินส่วนตัวของผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็มีจำนวนมากเช่นกัน เป็นประเด็นที่หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องดูแลเอาใจใส่ให้การส่งเสริมสนับสนุนการใช้งบประมาณให้มากขึ้น เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแม้มีคำอธิบายได้ว่า กรณีใช้เงินส่วนตัวนั้นเป็นเพราะข้าราชการครูสมัครใจ ฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการสร้างผลงานทางวิชาการของตนเองก็ตาม ก็ไม่ควรให้ข้าราชการครูต้องรับภาระตนเองดังที่ผ่านมา ประกอบกับจำนวนเงินที่ใช้ในการฝึกอบรมที่ใช้แต่ละครั้งต่อคนนั้นส่วนใหญ่ใช้ต่ำกว่า 1,000 บาทลงมา จึงน่าจะจัดสรรงบประมาณเพื่อการส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูได้

5) สำหรับประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ซึ่งผลการวิจัยพบว่าให้ประโยชน์อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่ได้รับประโยชน์มากในสามอันดับแรกคือ ด้านของผู้เข้ารับการอบรมเอง ด้านวิชาการและด้านบุคลากรนั้นสอดคล้องกับผลการวิจัยดังที่กล่าวในตอนต้น ที่พบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาการและการพัฒนาครูประจำชั้น ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินการฝึกอบรมในระยะที่ผ่านมาได้ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวัง หรือวัตถุประสงค์ได้ดีแต่อย่างไรก็ตามกรณีที่ประโยชน์มีต่อด้านงานธุรการ งานด้านอาคารสถานที่และงานความสัมพันธ์กับชุมชนยังอยู่ในอันดับท้ายนั้น เป็นประเด็นที่โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดควรคำนึงถึงและพยายามก่อให้เกิดประโยชน์ให้มากขึ้นด้วย เพราะหลักการในการพัฒนาที่ดีนั้นควรคำนึงถึงหลักความสมดุลของการพัฒนาที่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกด้านจึงจะทำให้ผลการพัฒนานั้นส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนอันเป็นเป้าหมายสำคัญของการจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างได้ผลอย่างเต็มที่ต่อไป

5.5.3 ปัญหาการฝึกอบรมข้าราชการครู

1) จากผลการวิจัยที่พบว่า การดำเนินงานของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่ ทั้งในเรื่องการวางแผนการส่งผู้เข้ารับการอบรมไว้ล่วงหน้าตรงตามความรู้ความสามารถ และภาระงานที่รับผิดชอบ การส่งเสริมการนำผลการฝึกอบรมมาเผยแพร่ การใส่ใจต่อการปฏิบัติงานตามความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการให้ความสนใจส่งข้าราชการครูเข้ารับการฝึกอบรมนั้น อาจเนื่องมาจากการจัดการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมการพัฒนาคณาการที่มีการกระทำอยู่เป็นประจำ โรงเรียนจึงมีความพร้อมและประสิทธิภาพให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างดี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสาท พิมพ์สุข (2537) ซึ่งวิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการพัฒนาคณาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ความต้องการเกี่ยวกับวิธีพัฒนาคณาการ ครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เนื้อหาที่ต้องการพัฒนาคณาการอันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร และการเรียนการสอนรองลงมาคือการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มงคล มีสมภาพ (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารของโรงเรียนและหัวหน้างานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของกรมสามัญศึกษาพบว่าการใช้ และการดำรงรักษาคณาการพัฒนาคณาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตามโรงเรียนก็มีปัญหาในเรื่องขาดงบประมาณสนับสนุนให้ข้าราชการครูเข้ารับการฝึกอบรมในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาแหล่งงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมดังกล่าวตอนต้น ที่พบว่ามีค่าใช้จ่ายงบประมาณของโรงเรียนร้อยละ 25.10 เท่านั้น นอกนั้นเป็นงบประมาณจากแหล่งอื่นรวมทั้งเงินส่วนตัวของข้าราชการครูซึ่งมีมากถึงร้อยละ 30.50 นอกนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จักรพงษ์ ทัณฑา (2531) ทำการวิจัยเรื่องบทบาทการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ พบว่า ปัญหาของอุปสรรคในการพัฒนาคณาการคือการขาดงบประมาณมีปัญหามากที่สุด ประสาท พิมพ์สุข (2537) วิจัยเรื่องการพัฒนาพัฒนาคณาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนให้คณาการเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาที่หน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น และขาดแคลนงบประมาณที่โรงเรียนจัดการพัฒนา

บุคลากรอีกด้วย ดังนั้นเพื่อให้โรงเรียนมีความสามารถในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเต็มศักยภาพและเพื่อเป็นการจูงใจและเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับข้าราชการครูในโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัดทุกระดับควรพิจารณาจัดสรรงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมแก่ข้าราชการครูในโรงเรียนให้มากขึ้น ทั้งนี้รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อการสร้างผลงานวิชาการด้วย หรืออย่างน้อยควรมีเงินอุดหนุนช่วยเหลือเป็นการสมทบบางส่วน

2) ในด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้จัดการฝึกอบรม พบว่ามีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกเรื่อง ทั้งในเรื่องการวางแผน การประสานงาน การจัดเตรียมแฟ้มและ เอกสารประกอบ การจัดเตรียมกิจกรรม การจัดหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการการจัดเตรียมวิทยากรที่มีคุณภาพ การจัดหลักสูตรที่ตรงตามความต้องการ การจัดเตรียมวิทยากรที่มีคุณภาพการประเมินผลทั้งในระยะก่อนระหว่าง และหลังการฝึกอบรม เป็นต้น

ซึ่งผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากว่าสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น มีการจัดการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ โดยมีหน่วยงานและบุคลากรรับผิดชอบงานด้านการฝึกอบรมโดยเฉพาะ ส่วนกรณีหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัยครู กลุ่มโรงเรียนหรือสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ เป็นต้น ต่างก็เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานทางวิชาชีพ ย่อมสามารถจัดการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเป็นระบบที่ดี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทัศนะของ เสนาะ ดีเยาว์ (2516) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการอบรมคือลักษณะขององค์การหมายความว่า จะต้อง มีหน่วยงานหรือบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบที่จะจัดให้มีการฝึกอบรมขึ้น ถ้าเป็นบริษัทขนาดใหญ่ก็ให้แผนกบริหารงานบุคคลหรือผู้อำนวยการฝึกอบรมเป็นผู้วางแผนการจัดการฝึกอบรมและประเมินผล แต่ถ้าเป็นองค์การขนาดเล็กก็ให้เจ้าหน้าที่ชั้นผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ หน่วยงานดังกล่าวจะทำหน้าที่ประสานงานโดยมีฝ่ายต่าง ๆ ในองค์การร่วมมือในการฝึกอบรมด้วย การจัดการฝึกอบรมจะต้องให้ทุกหน่วยงานได้รับรู้และร่วมกันกำหนดวิธีการฝึกอบรม โดยแบ่งงานกันตามหน้าที่ของแต่ละฝ่ายกล่าวอย่างง่าย ๆ โครงการฝึกอบรมจะต้องได้รับความสนับสนุนจากผู้บริหารด้วยดี อย่างไรก็ตามแม้ กิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้จัดการฝึกอบรมจะมีปัญหาในระดับน้อยทุกเรื่อง

แต่จากข้อสังเกตที่ว่าเรื่องการเมืองเน้นแต่ทางทฤษฎีวิชาการไม่เน้นทักษะการฝึกปฏิบัติมีปัญหาอยู่ในอันดับแรกสุดนั้นก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536) รายงานการประเมินผลการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ณ เขตการศึกษา ปี (2535) ซึ่งผลการประเมินพบว่าด้านหลักสูตรที่พบว่ายังมีข้อบกพร่องสมควรที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำทักษะนั้น ๆ ไปใช้จนเปลี่ยนพฤติกรรมได้และเนื้อหาของหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษาในกรณีตำแหน่งว่างกับการปรับปรุงตำแหน่งต้องมีการปรับปรุงให้แตกต่างกันในบางเรื่อง เพราะประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน นอกจากเนื้อหาหลักสูตรแล้วต้องคำนึงถึงเวลา ต้องปรับปรุงให้สัมพันธ์กับเนื้อหา และเนื้อหาเดิมเป็นภาคทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติควรปรับปรุง เป็นต้น ผลการวิจัยนี้ถือว่าเป็นประเด็นที่หน่วยงานผู้จัดการฝึกอบรมจะต้องให้ความสนใจและพิจารณาหาทางปรับปรุงแก้ไขในการจัดการต่อไป ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมที่เน้นแต่ทางทฤษฎีหรือวิชาการนั้นเป็นประเด็นที่วิพากษ์วิจารณ์กันมาตลอดและเกิดขึ้นทุกหน่วยงานที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข

3) ในด้านผู้รับการฝึกอบรมที่ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยทุกเรื่อง เช่น ทั้งในเรื่องการเตรียมตัวเข้ารับการฝึกอบรม ความตั้งใจที่ดีต่อการฝึกอบรม การนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ การเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับ และความสนใจที่จะเข้ารับการฝึกอบรมนั้น สอดคล้องกับผลวิจัยของ สากล รุ่งโรจน์ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบาย มีการแจ้งและรับทราบนโยบายในที่ประชุมมีการดำเนินการและวางแผนงานอย่างเป็นระบบ กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพทุกด้านโรงเรียนปฏิบัติอยู่ค่อนข้างมาก แต่กิจกรรมการฝึกอบรมผู้บริหารและครูต้องการให้จัดการมากที่สุด ซึ่งนับว่าเป็นปรากฏการณ์ที่ดี เพราะสิ่งที่คาดหวังจะได้รับจากการฝึกอบรมนั้นคือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ให้เกิดผล

อย่างเต็มที่และมีการเผยแพร่ต่อผู้อื่น แต่อย่างไรก็ตามโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดมีมาตรการในการส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเรื่องการเตรียมตัวเข้ารับการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ผลวิจัยพบว่ามีปัญหาอยู่ในอันดับแรกสุด

5.5.4 ความต้องการในการฝึกอบรมข้าราชการครู

1) ในด้านวิธีการฝึกอบรม ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดขอนแก่น ต้องการวิธีการในการฝึกอบรมที่หลากหลาย โดยเน้นวิธีการสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ และการระดมสมองมากกว่าการบรรยาย การประชุมอภิปรายและการศึกษาจากกรณีตัวอย่าง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการหลายท่านที่เห็นว่าการฝึกอบรมควรเลือกใช้วิธีการต่าง ๆ ดังเข้าและทักษะผู้บริหารของ ชีระรุญเจริญ (2538) ซึ่งกล่าวว่าในการจัดการฝึกอบรมด้านวิชาการ เทคนิคการฝึกอบรมเป็นส่วนสำคัญให้การฝึกอบรมบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เทคนิคการฝึกอบรมที่ดีช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมไม่รู้สึกเบื่อหน่าย เทคนิคการฝึกอบรมช่วยส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น เทคนิคที่นักวิชาการเป็นหลักได้แก่การบรรยาย การสาธิต เทคนิคที่ขัดผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การอภิปรายเป็นกลุ่มการแสดงบทบาทสมมติ กรณีศึกษา เกม และการระดมสมองการศึกษาโดยอิสระ และการฝึกประสบการณ์ความรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทัศนะของ เสนาะดิเยาว์ (2516) ที่ว่าวิธีการฝึกอบรมที่วิชาการ สามารถใช้ได้มีความแตกต่างในรายละเอียด วิชาการต้องทราบถึงข้อดี ข้อจำกัดและความเหมาะสมในการนำไปใช้กับหัวข้อวิชาหนึ่งวิชาใด เทคนิคการฝึกอบรมบางชนิดมุ่งเน้นบทบาทของวิชาการเป็นหลักในการเรียนรู้ เรียกว่าจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ที่วิชาการ ได้แก่ เทคนิคการบรรยาย เทคนิคการสาธิต การบรรยายเป็นชุด การอภิปรายเป็นคณะ เป็นต้น เทคนิคการอบรมบางชนิด มุ่งเน้นบทบาทของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นหลัก

ในการเรียนรู้ เรียกว่าจุดศูนย์กลางการเรียนรู้ของผู้เรียนรู้หรือผู้เข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ การอภิปรายกลุ่ม เทคนิคการระดมสมอง เทคนิคการสนทนาทางสมมติ เป็นต้น

2) ในด้านเนื้อหาในการฝึกอบรมนั้นก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน คือมีความต้องการที่หลากหลาย แต่มีข้อสังเกตว่าเนื้อหาเกี่ยวกับเรื่องการจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นที่ต้องการอยู่ในอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องจากจำตามกฎ ก.ค. ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2535) ข้อ 2(4) อาจารย์ 2 ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 5 ถึง ระดับ 6 และถ้าอาจารย์ 2 ผู้ใดเป็นผู้ชำนาญการและมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค. กำหนดและได้ผ่านการประเมินตามวิธีการที่ ก.ค. กำหนดแล้วให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 ได้เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ 7 ดังนั้นจึงมีความต้องการที่จะนำเอาความรู้ไปจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับเงินให้สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติก็ตระหนักถึงความจำเป็นและมุ่งหวังที่จะยกระดับมาตรฐานข้าราชการครูในสังกัดให้มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น และนำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บังเกิดผลดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของการศึกษาโดยส่วนรวมต่อไป

3) กรณีความต้องการวิทยากรที่ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมากจากทุกแหล่งนั้น ถือว่าเป็นไปตามความต้องการที่ตรงตามหลักการจัดการฝึกอบรมที่ดีตั้งที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังเช่น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) เสนอไว้ว่าก่อนที่จะกำหนดวิทยากรได้นั้นจะต้องสำรวจก่อนว่าใครที่ป็นผู้ที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ อีกทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ดีโดยเฉพาะ ถ้าเป็นวิชาที่เฉพาะก็ต้องใช้วิทยากรที่มีความรู้และถนัดในเรื่องนั้นจริง ๆ เมื่อคัดเลือกตัววิทยากร ได้แล้วก็ต้องร่วมปรึกษากับวิทยากรท่านนั้นว่าจะสอนวิชานั้น ๆ ได้หรือไม่ โดยจะต้องบอกวัตถุประสงค์ ขอบเขตและปัญหาให้หากท่านไม่ถนัดนักหรือคิดว่ามีผู้ที่เหมาะสมว่าที่ขอคำแนะนำและไปติดต่อวิทยากรท่านนั้น ๆ ต่อไป

4) สำหรับความต้องการในการพัฒนางานตามภารกิจของโรงเรียน 6 ด้านซึ่งมีความต้องการอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเน้นด้านวิชาการอยู่ในระดับที่ระดับที่สูงกว่าด้านอื่นนั้น นับว่าสอดคล้องกับหลักการทางการบริหารการศึกษาที่ว่างานวิชาการเป็นงานหลักสำคัญในการบริหารการศึกษาดังคำกล่าวของ ภีระรุญเจริญ และคณะ (2529) กล่าวในแนวคิดหลักในการบริหารโรงเรียนควรวางงานวิชาการเป็นหน่วยงานที่มีบทบาททางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยงานปฏิบัติและผลการศึกษาจะเป็นเช่นใดนั้นเกิดที่โรงเรียน ภารกิจหลักของโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นคือคุณภาพที่พึงประสงค์ทั้งทางด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสุขภาพอนามัยดี ภารกิจของโรงเรียนประถมศึกษา บรรดางานทั้งหกงานมีงานวิชาการเป็นหลักส่วนงานอื่น ๆ เป็นงานสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่ควรละเลยด้านอื่น ๆ ที่เหลือ เพราะการพัฒนาที่ได้ผลดีที่สุดมีประสิทธิภาวนั้น จะต้องอาศัยการพัฒนาให้ครบทุกด้านอย่างสมดุลย์กัน หากละเลยด้านใดด้านหนึ่งหรือมุ่งพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งย่อมจะทำให้ประสิทธิภาวนั้นและประสิทธิผลในการพัฒนานักเรียนด้อยคุณภาพลง

5) กรณีความต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมโดยให้ใช้ห้องประชุมของสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่นอยู่ในอันดับที่สูงกว่าสถานที่อื่น ๆ และมีความต้องการให้หอประชุมของหน่วยงานอื่น และโรงแรมอยู่ในระดับท้ายสุดนั้นเป็นความต้องการที่สวนทางกับผลการวิจัยข้อเท็จจริงที่พบในตอนต้นที่ว่า การจัดการฝึกอบรมในระยะที่ผ่านมาส่วนใหญ่ใช้สถานที่ของหน่วยงานอื่นหรือโรงแรม ในขณะที่ใช้สถานที่ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นมีน้อย จึงแสดงให้เห็นว่าความต้องการของข้าราชการครูที่เกี่ยวกับการมีหอประชุมที่เป็นเอกเทศของตนเองที่สามารถใช้เป็นสถานที่ฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัดในทุกระดับจึงควรคำนึงถึงการจัดสร้างหอประชุมเพื่อเป็นศูนย์กลางวิชาการหรือศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรในระดับจังหวัดขึ้นด้วย โดยอาจเริ่มจัดตั้งขึ้นในจังหวัดที่มีขนาดใหญ่ก่อน แล้วค่อยขยายไปยังจังหวัดขนาดเล็กต่อไปตามลำดับ ซึ่งอาจจัดตั้งขึ้นโดยแยกเป็นของการศึกษาแต่ละระดับหรือเป็นสถานที่ใช้ร่วมกันของหน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับในจังหวัดนั้น ๆ ได้

5.5.5 ข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมข้าราชการครู

จากผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงหรือพัฒนาการจัดการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการใช้วิทยาการที่มีความเชี่ยวชาญตามเนื้อหาหลักสูตร การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถเลือกหลักสูตรได้ด้วยตนเอง การจัดในสถานที่ในการฝึกอบรมที่มีแหล่งศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การจัดในช่วงเวลาที่เหมาะสมประมาณ 1 - 2 วัน หรือเหมาะสมกับเนื้อหา การจัดเอกสารรูปเล่มหลังจากเสร็จสิ้นการฝึกอบรม การเน้นภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี และการใช้วิธีการอย่างอื่นนอกเหนือจากการบรรยาย ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณเพื่อการฝึกอบรมให้เหมาะสมและเพียงพอ นั้น เป็นประเด็นที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกอบรมจะต้องตระหนัก และให้ความใส่ใจต่อการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามข้อเสนอแนะเหล่านั้นทั้งนี้เนื่องจากเมื่อพิจารณาประเด็นของข้อเสนอแนะแล้วเห็นได้ว่าทุกประเด็นต่างสอดคล้องกับหลักการทางวิชาการที่พึงจะเป็นสำหรับการจัดการฝึกอบรมที่ดีทั้งสิ้น ซึ่งในระยะที่ผ่านมา อาจมีอุปสรรคปัญหาหรือข้อจำกัดบางประการที่ทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ แต่ในโอกาสต่อไปควรใช้ความพยายามและให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหานั้นๆ อุปสรรค หรือข้อจำกัดเหล่านั้นให้ได้

5.6 ข้อเสนอแนะ

5.6.1 ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

1) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรนำปัญหาการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัด ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัด ไปพิจารณาและดำเนินการเพื่อให้การฝึกอบรมข้าราชการครูบรรลุจุดประสงค์ตามเนื้อหาของหลักสูตร

2) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรตระหนักถึงการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัด ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการจัดอบรมข้าราชการครูในสังกัด โดยจัดทำเป็นแผนในระยะยาว

3) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ควรให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและโรงเรียน ดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการครู โดยกำหนดหลักสูตรตามความต้องการของ ข้าราชการครูในสังกัดเอง

4) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติควร พิจารณาสับสนุนให้แต่ละ สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดมีห้องประชุมหรือ ศูนย์วิชาการเพื่อการพัฒนาบุคลากรเป็นของตนเอง

5.6.2 ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

1) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรให้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอร่วมกับโรงเรียนวิเคราะห์หาความจำเป็นในระดับโรงเรียนเพื่อกำหนด เป็นแผนในการฝึกอบรม โดยสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสนับสนุนด้านวิชาการ

2) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดควร ติดตามประเมินผล การอบรมของทุกโครงการที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดดำเนินการ เพื่อ จะได้ปรับปรุงส่วนบกพร่องอยู่เสมอและหาทางแก้ไขต่อไป

3) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ควรจัดระบบในการติดตาม ประเมินผลข้าราชการครูที่ผ่านการอบรม เพื่อเก็บเป็นข้อมูลในการอบรมในครั้งต่อไป

4) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่นควรมีห้องประชุม เป็นของตนเองเพื่อทำเป็นศูนย์วิชาการ

5.6.3 ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ

1) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรจัดทำแผนการฝึกอบรม ข้าราชการครูในสังกัด ตามความจำเป็นและความต้องการของโรงเรียน

2) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรเสนอตั้งงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัด โดยจัดทำเป็นโครงการฝึกอบรมโดย กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

3) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ควรออกติดตามและประเมินผล การปฏิบัติของข้าราชการครูที่ผ่านการอบรมแล้ว ว่าได้นำเอาความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนหรือไม่

5.6.4 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารโรงเรียน

- 1) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งข้าราชการครูในสังกัดเข้ารับการอบรม ตามความจำเป็นและความต้องการของโรงเรียน
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมข้าราชการครูที่ผ่านการอบรม มาแล้ว และสนับสนุนให้นำความรู้มาเผยแพร่ต่อ
- 3) ผู้บริหารควรมีแผนในการส่งข้าราชการครูเข้ารับการอบรม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้งต่อคน

5.6.5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- 1) ด้านวิชาการ การคัดเลือกวิทยากรบรรยายควรคัดเลือก วิทยากรที่มีประสิทธิภาพ และมีความชำนาญสอดคล้องกับเนื้อหาที่กำหนดให้การ ประเมินทุกครั้งนำเอาผลการประเมินปรับปรุงในคราวต่อไป
- 2) ด้านเนื้อหาหลักสูตร ควรปรับปรุงให้สัมพันธ์กับเนื้อหา โดย เน้นการปฏิบัติ
- 3) ด้านการดำเนินการฝึกอบรม ควรจัดงบประมาณให้เพียงพอ ต่อการดำเนินการอบรม ควรให้มีการประสานกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อให้การ ดำเนินการฝึกอบรมราบรื่น
- 4) ด้านสถานที่ฝึกอบรม ควรมีเครื่องอำนวยความสะดวก แสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงรบกวน และควรเป็นห้องปรับอากาศ การ เลือกสถานที่ฝึกอบรมควรเลือกสถานที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม ให้สามารถฝึกปฏิบัติได้

5.6.6 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาทางการฝึกอบรมข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น เท่านั้น ควรให้มีการวิจัยเช่นนี้อีกในทุก ๆ จังหวัด เพื่อสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจะได้ประมวลในภาพรวมต่อไป
- 2) ควรมีการวิจัยทางรูปแบบการฝึกอบรมในแต่ละเรื่องหลักสูตรกำหนด เพื่อให้การฝึกอบรมบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้
- 3) ควรได้มีการวิจัยการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมตามโครงการต่าง ๆ ว่าได้นำเอาความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการฝึกอบรมหรือไม่