

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผู้วิจัยสรุปขั้นตอน
การดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ที่มีประสบการณ์
การปฏิบัติงานต่างกัน ทั้ง โดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษาที่มี
ขนาดต่างกันทั้ง โดยรวมและรายด้าน
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 3,189 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรของแต่ละอำเภอแล้วสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 344 คน (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 43)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .976

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เพื่อแปลผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่แล้วคิดเป็นร้อยละ
2. วิเคราะห์ระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ทั้งโดยรวม รายด้าน และ รายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
5. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยหาความถี่แล้วคิดเป็นร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

จากวิเคราะห์ความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนากระบวนการบริหาร และด้านพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า

1.1 ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนากระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน และ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง

1.2 ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนากระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน และ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง

1.3 ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง และ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนากระบวนการบริหาร

เมื่อพิจารณาตามช่วงชั้นที่จัดการศึกษา พบว่า

1.4 ครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 - 2 มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนากระบวนการบริหาร และด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง

1.5 ครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1-3 มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนากระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน, ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง และ ด้านการพัฒนาโดยการศึกษาต่อและศึกษาดูงาน

1.6 ครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 3-4 มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาโดยการพัฒนากระบวนการบริหาร

2. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแยกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ละคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. ครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ครูเสนอแนะความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับจากความถี่มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ควรพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 23.79 รองลงมาคือ ควรพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 19.70 ควรพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ คิดเป็นร้อยละ 18.22 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์การศึกษาความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีประเด็นน่าสนใจนำมา
อภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาตนเองของบุคลากรนั้นเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง
ในกระแสของความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 – 2549) ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนและ
มีการดำเนินการต่อเนื่อง จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544)
ในด้านความคิดที่ชี้ชัด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญต่อการ
พัฒนาปัจจัยอื่นให้ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ. 2545 : 51) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพคนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อเป็นพื้นฐาน
ของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะเอื้อต่อการ
พัฒนาศักยภาพและความสามารถ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนในสังคมที่จะ
เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต นอกจากนั้นแล้วการประเมินเพื่อเข้าสู่
วิทยฐานะของครูในปัจจุบันนั้น ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านคุณธรรม
จริยธรรม ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีในการ
จัดการศึกษา ซึ่งจากความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรที่กล่าวมาจึงทำให้ระดับความต้องการ
วิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3
ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย
นวลสำลี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย และพบว่า
ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอผาขาว จังหวัดเลย
มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์
โยธะพล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษา
จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์
(2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับ นาริรัตน์ ตั้งสกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่าผู้บริหารและครูมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ครูมีระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งที่ครูมีความต้องการพัฒนามากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อกระบวนการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูได้รู้จักการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน และการส่งเสริมให้ครูใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างสื่อจากวัสดุในท้องถิ่น สาเหตุที่ทำให้ครูมีความต้องการพัฒนามากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในที่นี่คือการพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้นถือว่าเป็นงานในหน้าที่ของครูที่จะต้องมีการปรับปรุงพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา นอกจากนั้นแล้วการพัฒนาการปฏิบัติงานยังส่งผลดีต่อการพัฒนาวิชาชีพของครูในการที่จะประเมินเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะ และพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ และเหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ครูมีความต้องการพัฒนาด้านการปฏิบัติงาน เพราะจะส่งผลดีต่อนักเรียนและคุณภาพของการจัดการศึกษาของประเทศชาติ เพราะครูเป็นบุคคลที่อบรมสั่งสอนศิษย์ ถ้าครูสามารถพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนักเรียนก็จะเกิดการเรียนรู้และเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไปในอนาคต ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้ ครูมีความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงานมากที่สุด

2. เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และช่วงชั้นที่จัดการศึกษา พบว่า ต่างก็มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่ครูทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก หรือ น้อย แม้แต่กระทั่งปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ต่างกันก็ตาม ล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานทั้งนั้น ดังจะเห็นจากบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่กล่าวไว้ว่า ในการจัดการศึกษานั้น ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยตรง คือ ข้าราชการครู ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทุกคน การพัฒนาบุคลากรจึงควรได้รับการพิจารณาคำเนิงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ข้าราชการครูได้รับการพัฒนา เพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะให้ฝึกอบรม ศึกษาต่อ พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หรือพัฒนาด้วยตนเอง ก็มีความจำเป็นอย่างยั้งต้องรับคำเนิการ เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาของประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 17) แต่ในการจัดการศึกษาในสภาพปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อถึงการพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยที่ครูต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในการประกอบวิชาชีพครูในฐานะวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งจากเหตุผลต่าง ๆ ที่กล่าวมาทำให้ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน และ ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ต่างกัน ต่างมีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุสุมา วรณวงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เมื่อจำแนกความประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้านโดยมีรายชื่อที่ดำเนินการอยู่ในระดับมาก

3. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และเมื่อเปรียบเทียบความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแยกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ละคู่ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่แล้วเป็นครูที่เพิ่งบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ซึ่งอาจจะมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่น้อย จึงต้องมีความต้องการ

ที่จะพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งรับราชการมานานและเคยผ่านการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การประชุม อบรม สัมมนา หรือศึกษาคูงาน มามากแล้ว และเหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ครูที่มี ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ส่วนใหญ่อายุยังน้อย และยังไม่มีการอบรม หน้าที่รับผิดชอบยังไม่มาก จึงทำให้มีเวลาที่จะพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ ค่อนข้างมาก ซึ่งจากเหตุผลต่าง ๆ ที่กล่าวมาส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงกว่า ครูที่มี ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ถือเป็นหัวใจของการปฏิบัติงานในอาชีพครู ซึ่งจะต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงตนเองเพื่อให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง ดังนั้นครูทุกคน ไม่ว่าจะ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากน้อยแค่ไหนก็ตาม ต่างก็ต้องมีการพัฒนาตนเอง ในด้านการปฏิบัติงานด้วยกันทั้งนั้น ซึ่งจากเหตุผลนี้เองจึงทำให้ ครูที่มีประสบการณ์ การปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการ พัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

4. ครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับ ความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า จากบทบัญญัติ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กล่าวไว้ว่า ในการจัดการศึกษานั้น ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงควรได้รับการพิจารณาดำเนินงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้ข้าราชการ ครูได้รับการพัฒนา เพื่อนำมาปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากร ไม่ว่าจะให้ฝึกอบรม ศึกษาต่อ พัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน หรือ พัฒนาด้วยตนเอง ก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องรีบดำเนินการ เพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา ของประเทศชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 17)

ประกอบกับการที่จะเข้าสู่วิทยฐานะของครูนั้นจะต้องมีการประเมินเพื่อดูความรู้ ความสามารถ ว่ามีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือไม่ ซึ่งครูทุกคนไม่ว่าจะสอนอยู่ในสถานศึกษาช่วงชั้นใด ก็ตาม ต้องมีการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อจะเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะ ทำให้ครูทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากเหมือนกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วีระชัย นวลสำลี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย และพบว่า ครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ด้วยเหตุนี้เองจึงทำให้ครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ช่วงชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาฝึกอบรมหรือ ศึกษานอกสถานที่ การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานและด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน

5. ข้อเสนอแนะความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของครู ที่มีความถี่มากที่สุดคือ ควรพัฒนาบุคลากรด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป การศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษานั้น เป็นเรื่องใหม่สำหรับครู ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะยังขาดความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการจัด การเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น นอกจากนั้นแล้ว เวลาที่มีการประเมินมาตรฐานการศึกษาในการประเมินภายนอก การประเมินภายใน หรือ แม้แต่การประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ นั้นต้องอาศัยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป การศึกษา ซึ่งจากเหตุผลที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูป การศึกษานั้นมีความสำคัญต่อครูเป็นอย่างมาก จึงทำให้ ครูข้อเสนอแนะความต้องการวิธีพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานของครูมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ด้านการพัฒนาโดยการพัฒนาการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ควรนำข้อมูลดังกล่าวไปวางแผนเพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรในสังกัด

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงกว่า ครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนั้นควรที่จะคำนึงถึงตัวแปรด้านประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเข้ามาพิจารณาด้วย

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการวิธีพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา เช่น การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ควรพัฒนาบุคลากรโดยวิธีใหม่ๆ เช่น การพัฒนาบุคลากรบนเครือข่าย เพื่อขจัดปัญหาในเรื่องของเวลา และสถานที่

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3

2.3 ควรวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ครูที่มีประสบการณ์มากมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย