

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. การดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2

2. สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาคู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและราย
2. ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาคู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและราย

3. การดำเนินการวิจัย

1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

- ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคู มี 8 ด้าน (2544 : 21-22) ดังต่อไปนี้ คือ
- 1.1 ด้านการจัดแหล่งการเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง
 - 1.2 ด้านการจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษา
 - 1.3 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ
 - 1.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน
 - 1.5 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น
 - 1.6 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น
 - 1.7 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู
 - 1.8 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 197 คน และครู จำนวน 2,049 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,246 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากนั้นเปิดตารางของ Krejcie and Morgan จากนั้นจึงเทียบสัดส่วนตามขนาดของโรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 131 คน ครู จำนวน 323 คน รวมทั้งสิ้น 454 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ จำแนกเป็น

- 1) ผู้บริหาร
- 2) ครู

3.1.2 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดระบบการนิเทศในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น, ด้านการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง, ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

1.1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น, ด้านการจัดระบบการนิเทศในสถานศึกษา, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง, ด้านการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู, ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ

1.1.2 ครูผู้สอนมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดระบบการนิเทศในสถานศึกษา, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยน เรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น, ด้านการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง, ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น, และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

1.2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

1.2.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น, ด้านการจัดระบบนิเทศในสถานศึกษา, ด้านการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น, ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง

1.2.2 สถานศึกษานาถกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดระบบนิเทศในสถานศึกษา , ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น , ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น , ด้านการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู , ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครู ได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง , ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง, ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ

1.2.3 สถานศึกษานาถใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการจัดระบบนิเทศในสถานศึกษา , ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรในสถานศึกษาอื่น , ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครู ได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง , ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง , ด้านการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู , ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับ การอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น , ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

2. ผลวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาคู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาคู จำแนกตามสถานภาพทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาคู จำแนกตามสถานภาพโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ให้ครู ได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง ด้านการจัดระบบการนิเทศในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม ร่วมประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น และ ด้านการส่งเสริมและ

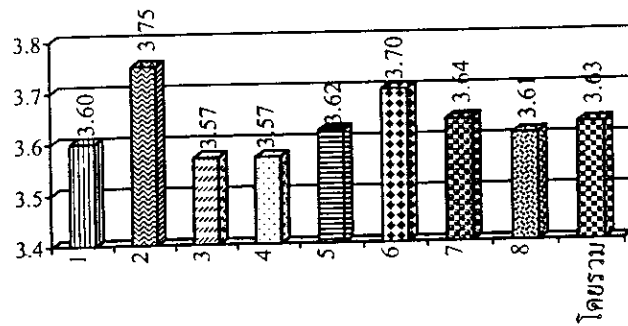
สนับสนุนให้บุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพครูเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู โดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของครูผู้สอน เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พิจารณาโดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การดำเนินการนิเทศติดตามผลการปฏิบัติงานของครู อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการพัฒนางานในสถานศึกษาในโอกาสต่อไป , การจัดอบรม สัมมนา ร่วมกับสถานศึกษาอื่น เพื่อให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนรู้ซึ่งกันและกัน , การส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาคูงานเกี่ยวกับการใช้ นวัตกรรม สื่อ และการจัดทำแผนการสอนกับสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จด้านการจัดการศึกษา , การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้จัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำข้อมูลมาใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอน , การจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ประกอบการสอนให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอย่างเพียงพอ , การส่งเสริมด้านขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ครูผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นในแต่ละปีการศึกษา , การมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติได้ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน และให้อิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และควรมอบหมายหน้าที่ การปฏิบัติงานให้ครูที่มีความรู้ความสามารถอย่างเดียวกันให้ทำงานร่วมกัน

5. อภิปรายผล

จากการวิจัยการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 โดยรวม และรายด้าน

1. พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่างก็ตระหนักในการพัฒนาบุคลากรครูถือเป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสิทธิภาพให้กับบุคคลในองค์กรตลอดจนพัฒนาทัศนคติด้านการปฏิบัติงานให้เป็นที่มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพ ดังที่ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 154-155) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ แม้จะมีลักษณะที่แตกต่างกันมากมาย รวมทั้งระบบวิธีการทำงานก็จะแตกต่างกันไปในแต่ละหน่วยงานด้วย ดังนั้นก่อนที่จะปฏิบัติงาน จำเป็นต้องพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่จะปฏิบัติ โดยการพัฒนาบุคคลในกรณีนี้ เช่น กรณีบุคคลบรรจุใหม่นอกจากจะปฐมนิเทศแล้ว ก็จะต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับงานในด้านความสามารถ นอกจากนี้ แม้บุคลากรแต่ละคนจะได้ปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ มาเป็นเวลานาน จนถือได้ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ ในงานนั้นแล้วก็ตาม แต่เนื่องจากนาน ๆ เข้า มักจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย แผนการปฏิบัติงาน มาตรฐานการทำงานรวมทั้งระบบวิธีการทำงานด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้วิชาการและเทคโนโลยีได้เจริญไปอย่างรวดเร็ว ทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานอาจปรับตัวไม่ทัน จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญให้เหมาะสมอยู่เสมอ โดยดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การปฏิบัติงาน การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและการแนะนำงาน เป็นต้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งโดยการนำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีส่วนรับผิดชอบโดยตรงกับการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักการดังกล่าวข้างต้น และทำให้ผลการวิจัยการปฏิบัติตามบทบาทของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรชัย บัวภาเรือง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จรัสศรี บัวรุ่ง (2546 : 95) ที่ได้วิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีบทบาทในการพัฒนาครูในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรครูของแต่ละสถานศึกษาถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการบำรุงรักษา เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุขพร้อมทั้งได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีคุณภาพ และเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การให้การยอมรับในความสามารถ การยกย่องเชิดชูความสามารถของครู อาจารย์ ย่อมทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความสำเร็จของบุคลากรของแต่ละสถานศึกษาที่สำคัญเกิดจากการปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย มีความรับผิดชอบในการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ มีความพึงพอใจในงานและการได้เรียนรู้จนสามารถขยายบทบาทการทำงานของตนเองได้กว้างขวางมากขึ้น ซึ่งจะเป็นหนทางในการสร้างเสริมประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป (กรมวิชาการ. 2539 : 17) ซึ่งความสำคัญตามเหตุผลดังกล่าวนี้ ทำให้สถานศึกษาแต่ละแห่งต่างพยายามในอันที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูที่ได้ชื่อเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาในสภาพปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งในลักษณะของการส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาอบรม การสัมมนา การดูงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์

ในการทำงาน และ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกันนี้ยังสามารถนำผลที่ได้จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ไปเป็นปัจจัยสนับสนุนการปรับเลื่อนตำแหน่งงานในหน้าที่ให้สูงขึ้นอีกด้วย สอดคล้องกับ กิติมา ปรีดีดิลก (2542 : 118) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งงานอีกด้วย ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ช่วยพัฒนาทักษะในการทำงานของบุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเอง นอกจากนี้การพัฒนาบุคลากรมีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานของสถาบันและเพื่อสนองความต้องการที่จะก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องพยายามหาหนทางให้ผู้ปฏิบัติงานได้เจริญก้าวหน้าไปเท่าที่ความสามารถจะอำนวยส่งผลให้ผลการวิจัยการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ทางวิชาชีพเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กุสุมา วรณวงศ์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัด ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งพบวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษา คือ การส่งเสริมบุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ การให้การส่งเสริมบุคลากรได้ศึกษาต่อทุกประเภทตามระเบียบกำหนด และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะ การปฏิบัติให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวย ศรีแสง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหารผลการศึกษาพบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการหลายกิจกรรมแต่กิจกรรมที่จัดมากที่สุดและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นวิธีการที่ทำให้พัฒนาบุคลากรประสบผลสำเร็จอย่างมาก ได้แก่ การฝึกอบรม สัมมนา และการลาศึกษาต่อโดยมีการจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรด้วย

1.2 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิดกล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภารกิจหลักของครู คือการสอนหนังสือซึ่งแต่ละคนจะมีหน้าที่ประจำ และจะต้องเตรียมการสอนของแต่ละคน ไม่ค่อยมีเวลาที่จะมาทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะจัดกิจกรรมอะไรที่จะให้ครูมาทำร่วมกันนั้นจึงเป็นสิ่งที่ยาก เพราะบุคลากรแต่ละคนไม่ค่อยมีเวลาว่าง ส่วนประเด็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำและมีเสรีภาพทางวิชาการนั้น เป็นข้อจำกัดอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะธรรมชาติของครูแต่ละคนนั้นไม่เหมือนกัน บางคนชอบเก็บตัว ไม่ชอบแสดงความคิดเห็น ถึงจะส่งเสริมอย่างไรก็คงไม่ได้ผล ดังนั้นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู ในประเด็นดังกล่าวจึงมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครู จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาครูให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ในอันที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่เป็นภารกิจหลักคือการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และสามารถปฏิบัติตัวให้อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข นั้นเป็นภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน และเป็นผู้นำในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาต้องวางระบบการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจประสานความร่วมมือกับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในอันที่จะร่วมกันกำหนดนโยบายการพัฒนาให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่นการประสานกับศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ครูว่าควรจะมีการดำเนินการในแนวใดจึงจะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูแต่ละกลุ่ม เพื่อให้ผลการดำเนินงานปรากฏอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากที่สุด ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงในสุรชัย สมป่าง. 2542 : 11) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร โดยปกติจะดำเนินการในด้านหนึ่งด้านใดหรือหลายด้านประกอบกัน คือด้านความรู้ หมายถึง การพัฒนาให้เกิดความรู้เพิ่มขึ้น ด้านความชำนาญหรือทักษะ หมายถึง การพัฒนาให้เกิดความชำนาญหรือทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และ ด้านทัศนคติหรือเจตคติ หมายถึง การพัฒนาให้เกิดทัศนคติ หรือเจตคติที่ดีต่องานหรือต่อการทำงาน ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้น อาจมีหลายวิธี เช่นการฝึกอบรม การศึกษาต่อ คุงาน การฝึกปฏิบัติงาน การศึกษาด้วยตนเอง การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นภารกิจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจริง ๆ ส่วนครูผู้สอน ซึ่งรับผิดชอบภารกิจด้านการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนและนำนโยบายการดำเนินงานจากผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่

การปฏิบัติจริง บางครั้ง ยังประสบปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน ดังที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 1 (2548 : 1-14) ระบุว่าครูยังประสบปัญหาเรื่องคาบสอนและ มีงานพิเศษมาก ขาดความรู้ ด้านคอมพิวเตอร์และการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดงบประมาณสนับสนุนสำหรับการจัดซื้อ จัดหา วัสดุอุปกรณ์ประกอบการดำเนินงานและ ขาดความสนใจในการพัฒนาตนเอง และในบางโอกาสนโยบายการบริหารจัดการของ สถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาบุคลากรครู ที่ถึงแม้จะมีการส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง โดยการส่งเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ แม้กระทั่งการศึกษาต่อ แต่ก็ยังขาดการ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง จากผู้บริหาร ทำให้ครู บางคนไม่ทราบผลสะท้อนการปฏิบัติงานของตนเอง ส่งผลการปฏิบัติงานในบ้างด้าน อาจไม่ประสบผลสำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งเหตุและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ได้ส่งผลให้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาครู แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมจิต มาไข่ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู- อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความ ต้องการการพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มีชัย น้อยเมืองคุณ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรใน โรงเรียนประถมศึกษา ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมี ความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างจาก ครู- อาจารย์ ที่ทำหน้าที่หัวหน้า งานบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

2.1 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในสถานศึกษาขนาดต่างกัน พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูทั้งโดยรวม และรายด้านทุก ด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บทบาทการ พัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ซึ่งดำเนินการภายใต้จุดมุ่งที่มีลักษณะเป็นอย่างเดียวกัน คือ มุ่งพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องเข้าใจ

แนวทางในการปฏิรูปการเรียนรู้ และการปลูกฝังพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญาตลอดจนความรู้ คุณธรรม จริยธรรม ดังที่ วรากรณ์ รักวิชัย (2543 : 8-9) กล่าวไว้ว่า ครูเป็นผู้จัดการให้เกิดการเรียนรู้ กระตุ้นเตรียมกิจกรรม คำถามให้ผู้เรียนเกิดการสร้างองค์ความรู้ จัดบรรยากาศ สถานการณ์ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียน ครูเป็นผู้สร้างคน เป็นผู้นำเป็นผู้สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยความสนใจของผู้เรียนเอง ครูจะช่วยในการวางแผนการจัดการเรียนรู้นั้น การค้นหาคำตอบ วิธีการสร้างองค์ความรู้ให้ผู้เรียนได้มี ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งที่เรียนรู้นั้นหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งการพัฒนาตามกระบวนการดังกล่าวในบางโอกาสอาจเกิดปัญหาเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ เนื่องจากสถานศึกษาแต่ละในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 1 ยังมีข้อจำกัดด้านพร้อมที่ค่อนข้างจะแตกต่างกันออกไป ดังจะ เห็นได้จากจำนวนของสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 130 แห่ง สถานศึกษา ขนาดกลาง จำนวน 148 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 แห่ง และ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 4 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1. 2548 : 2-12) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาขนาดศึกษาขนาดเล็กและสถานศึกษาขนาดกลาง ซึ่งส่วนมากจะ ตั้งอยู่ตามชนบทที่ยังขาดความพร้อมด้านอาคารสถานที่ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ประกอบการจัดการเรียนการสอน ต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ ที่ ส่วนมากตั้งอยู่ในเขตชุมชนเมือง ซึ่งมักจะมีความพร้อมที่คิดว่า ทำให้การบริหารจัดการงาน ด้านต่าง ๆ มีความคล่องตัวมากกว่า หรือแม้กระทั่งความพร้อมในด้านการพัฒนาบุคลากรก็ยังมี มากกว่า จึงทำให้ผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาการปฏิบัติตาม บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาครู จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิเศษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความ ต้องการในการพัฒนามูลสารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งผลการ วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ ในการพัฒนามูลสาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กมีความต้องการใน การพัฒนามูลสาร โรงเรียนประถมศึกษามีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

การศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรลักษ์ณ์ พันธะสา (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหา พัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สกลนคร ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนต่างมีปัญหากการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ข้อที่มีค่าความถี่สูงสุด คือ จัดหาข้อมูลข่าวสารและเอกสารที่ เกี่ยวกับหลักสูตร คู่มือครู แผนการจัดประสบการณ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวิธีการจัดแหล่ง เรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาและพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับ Lreland (1995 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ความสำคัญและความสามารถในการพัฒนาบุคลากรระดับผู้ประกอบการในวิทยา ชุมชน แกร์ท์แมค อีสาน ซึ่งมีความสนใจจะพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ พิมพา ดวงสว่าง (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในระดับก่อนประถมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย การพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ เจตคติ วิธี ปฏิบัติงาน ศึกษาความต้องการพัฒนาโดยสังเกตพฤติกรรม การปฏิบัติงาน พัฒนาด้านการ เรียนการสอน โดยการเชิญวิทยากรจากหน่วยงานการศึกษา จัดกิจกรรมการพัฒนาโดยการ ฝึกอบรม

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

6.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การพัฒนาครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และมีเสรีภาพทางวิชาการ และ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร ได้ทำงานร่วมกัน และมีโอกาสในการเสนอความคิดเห็น และส่งเสริมให้บุคลากรทำงาน วิชาการตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

6.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีความเห็นต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการ ส่งเสริมการพัฒนาครูเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ครูนำนวัตกรรมมาใช้ในการส่งเสริมการเรียนรู้ และ

ส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดความสุขและอบอุ่นต่อผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรนำข้อเสนอเทศดังกล่าว ไปปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมการพัฒนาครูในประเด็นดังกล่าวให้มากยิ่งขึ้น

6.1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีความเห็นต่อพฤติกรรมของผู้บริหารในการส่งเสริมการพัฒนาครูเกี่ยวกับส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อ และเข้าอบรมตามความถนัด ความสนใจ และความต้องการของครูอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อและเข้าอบรมให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ครูได้นำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูในสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารจัดการเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสำหรับสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง

6.2.2 ควรวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม การพัฒนาครูระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจะ ได้รับทราบข้อแตกต่างเกี่ยวกับการดำเนินงานและนำ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขให้เป็นแนวเดียวกัน