

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. อภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามสถานภาพและขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนแตกต่างกัน
2. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 1,973 คน โดยแยกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 392 คน โรงเรียนขนาดกลาง 614 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 967 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางจำนวนประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Kerjcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 40) โดยแยกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 64 คน โรงเรียนขนาดกลาง 100 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 158 คน รวมจำนวน 322 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จำนวน 1 ฉบับ มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดโรงเรียนและสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-end Form)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. มีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 322 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียนร้อยละ 13.98 และเป็นครูผู้สอนร้อยละ 86.02 เมื่อจำแนกตาม

ขนาดของโรงเรียน พบว่า เป็นโรงเรียนขนาดเล็กร้อยละ 19.88 เป็นโรงเรียน ขนาดกลางร้อยละ 31.06 และโรงเรียนขนาดใหญ่ร้อยละ 49.07

2. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับ งานงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ด้านการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับงานวิชาการ และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล

3. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 17 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับ การบริหารบัญชี การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับ การบริหารการเงิน

5. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการออกจากราชการ การพัฒนา บุคลากรเกี่ยวกับ

การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการ รักษาวินัย

6. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ส่วนใหญ่มีความตระหนักและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เพราะการพัฒนาบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพราะเป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากร ให้ก้าวทันความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาตนเอง และนำมาปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพตามต้องการ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทัศน์ แก้วคำ (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 17 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานวิชาการนั้นเป็นงานสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา นอกจากนี้งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนจะพัฒนาระดับวิชาชีพของตนให้สูงขึ้น

จะต้องพัฒนาตนเองด้านวิชาการ เพราะการเสนอขอเลื่อนระดับปรับตำแหน่งจะต้องเสนอผลงานวิชาการประกอบ เพราะฉะนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนจึงมีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรถกร ชัยมูล (2550 : 194) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านงานวิชาการ มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรีชา กัมภีรปกรณ (2544 : 160) ที่กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดของการจัดการโรงเรียน ในการดำเนินงานด้านนี้ต้องหาวิธีการจัดการงานสนับสนุนวิชาการให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานด้านนี้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตรคุลย์ (2545 : 4) ที่กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญของการบริหารการศึกษาทุกระดับ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องรับผิดชอบ ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ประมวลการสอน อุปกรณ์การสอน ตารางสอนแบบห้องสมุดโรงเรียน การวัดผลการศึกษา การสอนต่าง ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ งานวิชาการชี้ให้เห็นถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของหน่วยงานนั้น ผู้บริหารการศึกษาจะต้องให้ความเอาใจใส่งานวิชาการเป็นพิเศษ และถือว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการเรียนการสอนในโรงเรียน

3. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 10 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมานนั้นประกอบไปด้วยการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารบัญชี การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการ จัดสรรงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอขอ งบประมาณ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่ต่างตระหนักในความสำคัญของงานงบประมาณ โดยเฉพาะงานการเงินและพัสดุ

เพราะถึงแม้จะมีชิ้นงานหลัก แต่ก็เป็งานสนับสนุนที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานหลัก หากดำเนินการไม่ถูกต้องหรือล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้รับผิดชอบถูกดำเนินการทางวินัยได้ นอกจากนี้การบริหารงานงบประมาณเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญผู้บริหารและครูผู้สอนจึงมีความคิดเห็นว่ามีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 11) ที่ให้ความสำคัญเรื่องนี้ไว้ว่า การบริหารงานการเงินถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารกิจกรรมของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานการเงินได้ราบรื่นงานการเงินเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหาร โรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับเพื่อตอบสนองการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

4. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคลซึ่งประกอบไปด้วยการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษา วินัย การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญผู้บริหารและครูผู้สอนจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของศูนย์ปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 3-4) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน การพัฒนาประเทศจะยั่งยืนได้

ผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดทำงบประมาณ ด้านการนิเทศงาน ด้านการให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ด้านการเตรียมบุคลากรเข้าทำงานแทน และด้านการเปลี่ยนแปลงงานเป็นครั้งคราว

7. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่มากกว่า ทำให้สามารถดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรมมากกว่า ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กจะมีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนบุคลากร ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานพัฒนาบุคลากรได้เต็มที่นัก ส่งผลให้ระดับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานใน

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคลนั้นมีระดับการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ควรเร่งรัดดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้นดังนี้

1.1.1 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง

1.1.2 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.1.3 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

ราชการ

1.1.4 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

1.1.5 การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการออกจากราชการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

ในผลการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยพบว่า มีความแตกต่างในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพของบุคลากรและขนาดโรงเรียน จึงขอเสนอแนะว่า ควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องปัจจัยหรือมูลเหตุที่ทำให้สถานภาพหรือขนาดโรงเรียนมีผลต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนด้วย และจากผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีความต้องการการเลื่อนขั้นเงินเดือนในขณะที่ลาศึกษาต่อ ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า น่าจะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบหรือความต้องการหรือแนวทางความเป็นไปได้ในการให้ข้าราชการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในขณะที่ลาศึกษาต่อ