

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษานี้เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอท่าคันโท ซึ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. การจัดการกระทำกับข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผลการวิจัย
6. การอภิปรายผล
7. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอท่าคันโท โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอท่าคันโท โดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ศึกษาเฉพาะอำเภอท่าคันโท

สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแตกต่างกันทั้ง โดยรวมและรายด้าน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตั้งกวดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคสุรินทร์ เขต 2 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอท่าคันโท ปีการศึกษา 2549 โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 266 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 288 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 ฉบับ ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) และความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.454-0.928 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.981 แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 1 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามขอบข่ายการบริหารงานบุคลากรทั้ง 6 ด้าน จำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 6 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากโศภิตวิทยาลัษ มหาวชิราวุธราชภัฏมหาสารคาม ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอท่าคันโท เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยนำส่งด้วยตนเองและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยขอรับคืนภายใน 15 วัน

3.3 สำหรับโรงเรียนใดที่ไม่ได้ส่งคืนตามกำหนดภายใน 15 วันผู้วิจัยได้ติดตาม ทวงถามแบบสอบถามด้วยตนเองจนได้แบบสอบถามคืนจนครบทุกฉบับ จำนวน 288 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาคณะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอท่าคันโท โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเองของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับ ความต้องการการพัฒนาคณะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอท่าคันโท โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับ ความต้องการการพัฒนาคณะของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอท่าคันโท นำมาวิเคราะห์โดยสรุปสาระสำคัญจัดหมวดหมู่ เรียงตามลำดับความถี่ แล้วเรียบเรียงนำเสนอในรูปแบบรายงานวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร ในสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ศึกษาเฉพาะกรณีชั้น
ท่าคันโทสรุปผล ได้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ใน
ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนมากมีความต้องการอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่าย
ทางไกล ด้านการพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) ด้านการพัฒนาโดยการวิจัยในชั้น
เรียนอย่างง่าย ด้านการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ
ด้านการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ
ด้าน และด้านการพัฒนาโดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ใน
ระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนมากมีความต้องการอยู่ในระดับมาก
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group)
ด้านการพัฒนาโดยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย ด้านการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือ
การเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล
ด้านการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ
ด้าน และด้านการพัฒนาโดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น

1.2 ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนมากมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล ด้านการ
พัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) ด้านการพัฒนาโดยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย
ด้านการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ด้านการพัฒนา
โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และด้าน
การพัฒนาโดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง
แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูผู้สอน
ทุกด้าน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ เขต 2 ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอท่าคันโท ดังนี้

3.1 การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) ควรให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน ควรจัดกลุ่มเพื่อนช่วยเพื่อนในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน รวมทั้งมีการจัดกลุ่มในสถานศึกษาและช่วงชั้นเดียวกัน

3.2 การวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่ายควรมีการจัดอบรมวิจัยเชิงปฏิบัติการทำวิจัยในชั้นเรียนภายในสถานศึกษา วิทยากรผู้ให้ความรู้สาธิตการทำวิจัยทุกขั้นตอน ไม่ควรบรรยายเฉพาะหลักการและทฤษฎี สถานศึกษาจัดให้มีการปฏิบัติการวิจัยจริง มีคณะกรรมการที่ริ่การทำการวิจัย มีงบประมาณในการทำวิจัยแก่บุคลากรในโรงเรียน

3.3 การเข้ารับกรอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ วิทยากรผู้ให้ความรู้ควรมีตัวอย่างงาน ทฤษฎี เอกสารที่หลากหลายเกี่ยวกับเรื่องที่อบรม ควรจัดอบรมบ่อยๆ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการอบรม และใจจูงใจการกระจายการอบรมยังไม่ทั่วถึง โรงเรียนจึงควรเป็นผู้จัดโครงการอบรม เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรม

3.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดกิจกรรมโครงการให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้รู้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่มีความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

3.5 การศึกษาดูระดับที่สูงขึ้น รัฐบาล/หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทุนสนับสนุนการศึกษาอย่างเพียงพอ ได้เดือนขึ้นเงินเดือนระหว่างศึกษาต่อภาคปกติ และหน่วยงานต้นสังกัดควรอนุญาตให้บุคลากรศึกษาต่อภาคปกติได้ตามความต้องการ

3.6 การเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล ควรจัดสื่อวัสดุ อุปกรณ์ให้มีความสมบูรณ์ และเพียงพอตามต้องการ มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการหาความรู้ได้จริง และหน่วยงานต้นสังกัด ควรจัดตั้งศูนย์เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มีสื่อครบถ้วนเพื่อให้บริการแก่บุคลากรสถานศึกษาควรได้รับงบประมาณในการพัฒนาห้องสมุดให้สมบูรณ์และทันสมัย

การอภิปรายผล

จากการศึกษาบริบทของอำเภอท่าคันโทเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาด้านการจัดการศึกษา พบว่า อำเภอท่าคันโท เป็นชุมชนที่มีประวัติยาวนานตั้งแต่ยุคก่อนประวัติศาสตร์ อาศัยอยู่ในกลุ่มย่อย ๆ ตามลุ่มน้ำลำปาว และบริเวณป่าสงวนแห่งชาติดงมูลง ประชากรส่วนใหญ่จบการศึกษาภาคบังคับ เพราะสภาพที่ตั้งของชุมชนอยู่ห่างไกลจากตัวจังหวัด การคมนาคมก่อนข้างลำพอกและมีฐานะความเป็นอยู่ยากจน จึงไม่ค่อยนิยมส่งบุตรหลานให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในพื้นที่ จึงขาดแรงจูงใจในการพัฒนา รวมทั้งขาดการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่บรรลุจุดมุ่งหมายเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากผลการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติที่ผ่านมา พบว่าอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและแนวทางในการพัฒนาผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ที่ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอท่าคันโท โดยมีประเด็นที่ควรอภิปราย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเห็นเพราะ การพัฒนาครู คณาจารย์ ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในเป็นการสนองปรัชญา แนวคิดและเจตนารมณ์ของกรปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการพัฒนาบุคลากรถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าทำงานแล้ว ก็มีได้หมายความว่าสามารถเข้าทำงานได้ทันทีเสมอไป จำเป็นต้องมีการอบรมแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่ นอกจากนั้นเมื่อบุคลากรได้ทำงานไปนาน ๆ ปรารถนาให้ระงับเหตุขัดแย้งและเทคนิคต่าง ๆ ในการทำงานได้เปลี่ยนแปลง ไปก็จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความชำนาญและจะต้องแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกในยุคปัจจุบันอยู่เสมอ มีการพัฒนาระบวนการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ มนูญ ไชยทองศรี (2544 : 76) ที่ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ นารีรัตน์ ตั้งสกุล (2542 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโดยกระบวนการบริหาร

ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาค้นคว้าของ บัญญัติ โทธิไธมา (2542 : 76) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโซขวน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาด ต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

โดยเมื่อพิจารณาถึงในรายด้านพบว่า วิธีการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนมากมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการพัฒนาโดยการศึกษาคู่ระดับที่สูงขึ้นมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับความต้องการจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบ เครือข่ายทางไกล ด้านการพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer group) ด้านการพัฒนาโดยการ วิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย ด้านการพัฒนาโดยการเข้าร่วมอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทาง วิชาการ ด้านการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และด้านการพัฒนาโดยการศึกษาคู่ระดับที่สูงขึ้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็น เพราะว่าการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกลเป็นการจัดการศึกษาให้แก่ผู้ที่ไม่สามารถจะเข้า รับการศึกษาตามปกติในชั้นเรียนได้ ประกอบกับวิทยากรที่ก้าวหน้าไปอย่างมากทำให้ผู้ที่อยู่ มอกระบบการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ซึ่งวิธีการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ก็สามารถทำได้หลายวิธีตามความสนใจของผู้เรียน เช่น การศึกษาคู่ระดับวิทยุ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ดังนั้นการเรียนรู้ผ่าน ระบบเครือข่ายทางไกล จึงมีบทบาทที่สำคัญต่อการศึกษาและการพัฒนาตนเองของบุคลากรใน หน่วยงานต่างๆ ส่วนสาเหตุที่ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาตนเองด้าน การศึกษาคู่ระดับที่สูงขึ้น มีความต้องการเป็นอันดับสุดท้ายและความต้องการอยู่ในระดับ ปานกลางนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความต้องการที่จะศึกษาคู่เพื่อพัฒนาตนเองแต่ สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคคือเรื่อง ค่าใช้จ่ายที่สูง บุคลากรมีเงินเดือนน้อย รายได้ไม่เพียงพอกับ รายจ่าย ความรับผิดชอบที่มีต่อหน้าที่การงานและครอบครัวก็มากพออยู่แล้วจึงน่าจะเป็นสาเหตุ ให้บุคลากร มีความต้องการพัฒนาตนเอง ในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับความต้องการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูผู้สอน

ทุกด้าน เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสภาวะที่เจอใน โลกอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันกันอย่างสูง ทำให้มีการขยายตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม การมีองค์เทคโนโลยี และกระบวนการโลกาภิวัตน์ ซึ่งล้วนมีส่วนผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงทางการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้นำหรือผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการจัดการในทุกระดับความสำเร็จขององค์กรล้วนแต่ขึ้นกับภูมิปัญญา ความคิดอ่าน และแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหาร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองและบุคลากรในสังกัดอยู่ในระดับมากทั้งนี้เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน (สำนักงานข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, 2541: 16) จนก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส หรือการนำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เกิดประโยชน์ รู้เท่าทันและปรับสภาพการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน และเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาผลักดันให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 2550 : 1)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลที่ได้ของงานวิจัย

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ควรส่งเสริมสนับสนุนโดยประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษาให้เปิดหลักสูตรเป็นกรณีพิเศษ ในภาคฤดูร้อน ด้วยวิธีการสะสมหน่วยกิตเรียนอาจใช้เวลาศึกษาประมาณ 3-4 ปีและควรมาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการ ลาศึกษาต่อภาคปกติเพิ่มมากขึ้น โดยให้ถือเป็นมติว่า หากผู้ใดที่ลาศึกษาต่อภาคปกติเมื่อกลับจากศึกษาแล้วให้สถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นการจูงใจในช่วงเวลาที่ ลาศึกษาต่อซึ่งไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนจึงน่าจะเป็นวิธีการที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนและเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับผู้ที่คิดพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดีวิธีหนึ่ง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ควรส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณ สื่อเอกสาร วิชาการต่าง ๆ ให้แพร่หลายอย่างทั่วถึง และควรมีมาตรการให้ทุกคน

มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากร ให้มีการติดตามผลและประเมินผล อย่างเป็นระบบ จะทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กทม. เขต 2 ควรนำผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อเสนอในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ในด้านกำหนดนโยบาย เป้าหมายวิธีการพัฒนาให้เหมาะสม และตรงตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้ทราบสาเหตุของการพัฒนาและหน่วยงานจะได้หาทางแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้ การจัดการศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยเห็นตัวแปรอื่น ๆ เช่น ขนาดของโรงเรียน ครูชาย ครูหญิง หรือผู้บริหารสถานศึกษาชายหรือหญิง เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในด้านการพัฒนาตนเอง