

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้สรุป ผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ตลอดจนข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยมีสมมติฐานว่า “ผู้บริหารและ ครู ผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพและขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความต้องการ พัฒนาตนเองแตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้าน”

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา จำแนกตาม สถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการ ฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และ อยู่ในระดับปานกลาง

- 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน นอกนั้น อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร

ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ด้านที่ 1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรม พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ กลุ่มสาระที่เป็นพื้นฐานทางวิชาการ ให้มีหลักสูตรการจัดอบรมที่มีลักษณะอบรมแบบหลักสูตรต่อเนื่องเป็นช่วง ๆ และให้มีหลักสูตรการจัด อบรมเป็นช่วง ๆ สลับกับการปฏิบัติงานโดยมอบหมายงานภาคสนามให้ไปปฏิบัติ

ด้านที่ 2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้มีการส่งเสริมให้ครูสังเกตการสอนและมีการเสนอแนะ การสอนซึ่งกันและกัน ให้มีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศในโรงเรียนและห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และให้มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทั้งในโรงเรียน

ด้านที่ 3 การพัฒนาโดยกระบวนการ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมี หลักเกณฑ์ และสม่ำเสมอ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ให้มีการส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้า ทดลองใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และให้มีการชี้ข้อบกพร่องของครู โดยไม่ให้เกิดความขัดเคืองใจและขมแค้นใจโดยสมัครใจ

ด้านที่ 4 การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้มีการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ

ส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบรมวิธีการสอนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะให้มากขึ้น และให้ได้รับสวัสดิการเงินเดือนและได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามปกติใน ขณะศึกษาต่อทุกประเภท

2. ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้าน การพัฒนาโดย กระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการ บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน เมื่อพิจารณาตามขนาดสถานศึกษา พบว่า

สถานศึกษาขนาดเล็ก มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน

สถานศึกษาขนาดกลาง มีความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม อยู่ในระดับ ปานกลาง 2 ด้าน คือ การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร และ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไป ศึกษาต่อหรือดูงาน

สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านที่ 2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน และ ด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

ด้านที่ 1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรม พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเอง ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป น้อย 3 อันดับแรก คือ กลุ่มสาระที่เป็นพื้นฐานทางวิชาการ ให้มีหลักสูตรการจัดอบรมที่มี ลักษณะอบรมแบบหลักสูตรต่อเนื่องเป็นช่วง ๆ และให้มีหลักสูตรการจัดอบรมเป็นช่วง ๆ สลับกับการปฏิบัติงานโดยมอบหมายงานภาคสนามให้ไปปฏิบัติ

ด้านที่ 2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้มีการส่งเสริมให้ครูสังเกตการสอนและมีการเสนอแนะการสอนซึ่งกันและกัน ให้มีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศในโรงเรียนและห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และข้อ 13 ให้มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันทั้งในโรงเรียน

ด้านที่ 3 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหารใน พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์ และสม่ำเสมอ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ให้มีการส่งเสริมให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้า ทดลองใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และให้มีการชี้ข้อบกพร่องของครู โดยไม่ให้เกิดความขัดเคืองใจและขมแค้นใจโดยสมัครใจ

ด้านที่ 4 การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน พบว่า มีความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ให้มีการส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ส่งเสริมให้ครูไปฝึกอบรมวิธีการสอนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และทักษะให้มากยิ่งขึ้น และให้ได้รับสวัสดิการเงินเดือนและได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามปกติในขณะศึกษาต่อทุก

3. เปรียบเทียบความต้องการความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า

3.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านที่ 4 การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านที่ 1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรมและด้านที่ 3 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ไม่พบความแตกต่าง

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ความต้องการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครู
 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาโดยใช้กระบวนการปฏิบัติงาน และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาโดยไปศึกษาต่อหรือดูงาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะว่า สภาพปัจจุบันต้องมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคการปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารและครูต้องรู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน และสามารถสร้างสื่อจากวัสดุท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษาควรจัดหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ให้เพียงพอกับความต้องการของผู้บริหารและครู เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษ ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้าน พบว่ามีความต้องการในการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารและด้านการฝึกอบรมตามลำดับ และเมื่อแยกเป็นรายด้านตามขนาดโรงเรียนพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีความต้องการด้านการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารและด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กมีขนาดเล็กมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในด้านการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาโดยส่งไปศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารและด้านการฝึกอบรม ตามลำดับ และสอดคล้องกับการศึกษาของ วรชัย บัวภาเรือง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการฝึกอบรมหรือ

ประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านสัมมนาทางวิชาการ ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธศาสตร์ โยชะพล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ จารุปกรณ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูตรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ปัญหาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครู คือ การขาดสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี ขาดข้อมูลและข่าวสาร เอกสาร ตำรา คู่มือการปฏิบัติงาน สภาพร่างกายไม่เอื้ออำนวย ขาดการได้รับคำปรึกษาขาดความรู้และทักษะในการฝึกฝนตนเอง ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาตนเอง และ ขาดทักษะในการนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ประโยชน์

2. เปรียบเทียบความต้องการความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า

2.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านที่ 4 การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านที่ 1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรมและด้านที่ 3 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่าในขั้นตอนของการทำงาน ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในการวางแผนการทำงาน การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ การมอบหมายงานแก่บุคลากร การกำหนดแนวทางในการทำงาน และบุคลากรมีหน้าที่นำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ในขั้นตอนของการทำงานอาจมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนหรือขาดความเข้าใจที่ตรงกัน ทำให้การทำงานปัญหาและอุปสรรค หรือข้อบกพร่องและไม่ประสบความสำเร็จที่ดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมจิต มาไข่ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดพัทลุงผลการวิจัยพบว่าระดับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนคติของผู้บริหาร โรงเรียนและครูอาจารย์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายวิธีพบว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงานและการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการพัฒนา

ตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญระดับ .05 สอดคล้องกับการวิจัยของ นิคม นามบุญเรือง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการและวิธีพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีความ ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร และครูที่มีประสบการณ์และขนาด โรงเรียนต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

2.2 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความต้องการพัฒนา ตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความต้องการแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการพัฒนาโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านการพัฒนาโดยการฝึกอบรมและด้าน การพัฒนาโดยการส่งไป ศึกษาต่อหรือดูงาน ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกันสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ภูมิหลังและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมี ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความชำนาญในการทำงานที่ต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นแตก ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจำเริญ ชูช่วยสุวรรณ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน ประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน และครูอาจารย์ในองค์ประกอบ การพัฒนาการสอน การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ การประชุมอบรม และการสัมมนา และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในองค์ประกอบการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ในองค์ประกอบ การประชุมสัมมนา การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน การเขียนบทความและตำราทางวิชาการ การอบรม ประชุมสัมมนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในองค์ประกอบพัฒนา การสอน และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ทั้งนี้โดยช่วยรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ นิคม นามบุญเรือง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการและวิธีพัฒนา

ตนเองของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารและด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้าน การพัฒนาโดยการฝึกอบรม ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะสภาพความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สื่อและเทคโนโลยี การคมนาคม ที่ไม่เหมือนกัน ตลอดจนสภาพชุมชน สภาพที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองท้องถิ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อสภาพของการทำงานและการพัฒนาองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จำริญ ชูช่วยสุวรรณ (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานการพัฒนากุศลกรของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานการพัฒนากุศลกรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง การปฏิบัติงานการพัฒนากุศลกรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน และครูอาจารย์ในองค์ประกอบการพัฒนาการสอน การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ การประชุมอบรม และการสัมมนา และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในองค์ประกอบการประชุมนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การปฏิบัติงานการพัฒนากุศลกรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ในองค์ประกอบการประชุมนิเทศ การศึกษาต่อและการศึกษาดูงาน การเขียนบทความและตำราทางวิชาการ การอบรมประชุมสัมมนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในองค์ประกอบการพัฒนาการสอน และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 การพัฒนากุศลกรของผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาตามทักษะของครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ทั้งนี้โดย ส่วนรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการ ศึกษาของ พิเศษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทักษะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทักษะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียน ประถมศึกษามีความแตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดกลางมีความต้องการมากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และ ขนาดกลาง มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการพัฒนา โดยกระบวนการ บริหาร ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการ มากกว่าผู้บริหาร โรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัย ของ นิคม นามบุญเรือง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการและวิธีพัฒนาตนเอง ของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า โดยรวมมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความต้องการ พัฒนาการตนเองของผู้บริหารและครูขนาด โรงเรียนต่างกัน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์ วงศ์ตาชม (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับปัญหาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมมีปัญหาดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ด้านที่ 1 การพัฒนาโดยการฝึกอบรม สถานควรมีหลักสูตรการจัดอบรมที่มี ลักษณะแบบหลักสูตรต่อเนื่องเป็นช่วง ๆ มีกลุ่มสาระที่เป็นพื้นฐานทางวิชาการ

ด้านที่ 2 การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีการส่งเสริม ให้ครูสังเกตการสอนและมีการเสนอแนะการสอนซึ่งกันและกัน มีการประชุมนิเทศครูบรรจุใหม่

เกี่ยวกับการเรียนการสอนและงานอื่นที่จำเป็น มีการประชุมหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการส่งเสริมให้ผู้บริหารและครูรู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียน การสอน

ด้านที่ 3 การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร สถานศึกษาควรมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีหลักเกณฑ์และสม่ำเสมอ สำหรับใช้ประกอบพิจารณา ความสำเร็จความชอบประจำปี

ด้านที่ 4 การพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อหรือดูงาน สถานศึกษาควรมีการ ส่งเสริมครูได้ศึกษาต่อเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีการส่งเสริมให้ครูไปดูงานในหน่วยงานที่ไม่ใช่ สถาบันทางการศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเชิงคุณภาพ

3.2.2 ควรการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตอื่น ๆ

3.2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารตนเองที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัจจัยในการบริหารมี 4 ด้าน คือ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ