

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ปรากฏผลการวิจัยโดยเรียงลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

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

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของครูและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 จังหวัดหนองคาย จำแนกตามขนาดโรงเรียนและสถานภาพของบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการและมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 2,253 คน โดยแยกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 286 คน โรงเรียนขนาดกลาง 685 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 1,282 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Kerjcie and Moigan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2543 : 40) โดยแยกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 42 คน โรงเรียนขนาดกลาง 100 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 186 คน รวมจำนวน 328 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 72 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ด้านการฝึกอบรม ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล ด้านการพัฒนาทีมงาน หรือองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานและด้านการพัฒนาด้วยตนเอง

5) ครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาด้วยตนเองและด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร ด้านการไปศึกษาต่อ หรือศึกษาดูงานและด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน

1.1 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการอบรม หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ส่งเสริมบุคลากรรับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการรวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ส่งเสริมบุคลากรรับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และจัดอบรมแบบสัมนาเชิงปฏิบัติการ

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการอบรม สถานที่ฝึกอบรมเหมาะสมและมีความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม และหลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการ อบรม หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ และมีการรวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดอบรมแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และหลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ หลักสูตรการอบรมแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเหมาะสม

5) ครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการอบรม หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ และส่งเสริมบุคลากรรับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

1.2 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภทต่างๆ ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท และได้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภทต่างๆ ส่งเสริมศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ และได้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภทต่างๆ ได้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความ

สำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ส่งเสริมศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลา ราชการ และได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดูงาน โรงเรียนดีเด่นประเภทต่างๆ ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท และแนวทางการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ทางราชการ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดูงาน โรงเรียนดีเด่นประเภทต่างๆ และได้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ส่งเสริมการศึกษาต่อภาคปกติภายในประเทศและต่างประเทศ

5) ครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการไป ศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภทต่างๆ ส่งเสริมศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลา ราชการ ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท และแนวทางการศึกษา ต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ทางราชการ

1.3 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบ ได้ถูกต้อง มีเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ และมีกิจกรรม การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย คือ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง ได้รับข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์ มีเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง มีกิจกรรมการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง มีกิจกรรมการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ได้รับข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง และมีการนิเทศงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานในหน้าที่อย่างเหมาะสม

5) ครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง และมีกิจกรรมการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่

1.4 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์กลางเรียนบทเรียนสำเร็จรูป สังเกตดูงานจากการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น สามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์กลางเรียนบทเรียนสำเร็จรูป สามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน และบุคลากรมีความรู้ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์กลางเรียนบทเรียนสำเร็จรูป สังเกตดูงานจากการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น และสามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์กลางเรียนบทเรียนสำเร็จรูป สังเกตดูงานจากการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น และสามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการส่งเสริมความสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน บุคลากรมีความรู้ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง สามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน

5) ครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์การเรียนรู้บทเรียนสำเร็จรูป สังเกตดูงานจากการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น และสามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน

1.5 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน จัดทีมงานเพื่อให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน บุคลากรมีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน จัดทีมงานเพื่อให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน สามารถแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์ ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน สร้างทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นเพื่อแสดงผลงาน บุคลากรมีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาคือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน สร้างทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นเพื่อแสดงผลงาน เป็นคณะกรรมการร่วมวางแผนในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เป็นคณะกรรมการร่วมวางแผนในโรงเรียน และสามารถแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน สร้างทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นเพื่อแสดงผลงาน

5) ครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน บุคลากรมีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และสร้างทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นเพื่อแสดงผลงาน

1.6 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5) ครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.7 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารบัญชี การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารบัญชี การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารบัญชี และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารบัญชี และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอของบประมาณ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน

5) ครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารบัญชี และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

1.8 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตราค่าจ้าง

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตราค่าจ้าง

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง

5) ครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.9 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 12 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

5) ครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 12 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านการฝึกอบรม โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านการพัฒนาด้วยกระบวนการปฏิบัติงาน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านการพัฒนาตนเอง โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

2.5 ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.6 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.7 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.8 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.9 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามสถานภาพของบุคลากร โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป

4. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการ ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป และด้านการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับงานวิชาการ

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีระดับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาทีมงานหรือ องค์กร และด้านการฝึกอบรม

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป

5) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป

4.1 สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น

รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดอบรมแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สถานที่ฝึกอบรมเหมาะสม และมีความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรการอบรมแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเหมาะสม และมีการรวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ หลักสูตรการอบรมแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเหมาะสม และส่งเสริมบุคลากรรับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการรวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม หลักสูตรการอบรมแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเหมาะสม และจัดอบรมแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานที่ฝึกอบรมเหมาะสมและมีความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม จัดอบรมแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และมีการรวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สถานที่ฝึกอบรมเหมาะสม มีความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรการอบรมแต่ละหลักสูตรมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมเหมาะสม และจัดอบรมแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

5) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดอบรมแบบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ สถานที่ฝึกอบรมเหมาะสม มีความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการอบรม และมีการรวบรวมเอกสารระหว่างอบรมทำให้เป็นรูปเล่ม เมื่อเสร็จสิ้นการอบรม

4.2 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เน้นแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ทางราชการ ส่งเสริมศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ การดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภทต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เน้นแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ทางราชการ ส่งเสริมศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ และได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เน้นแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ทางราชการ ส่งเสริมศึกษาต่อภาคพิเศษนอกเวลาราชการ และได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เน้นแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ทางราชการ ได้มีการศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการดูงานโรงเรียนดีเด่นประเภทต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ส่งเสริมศึกษาค้นคว้าพิเศษนอกเวลาราชการ ส่งเสริมการศึกษาต่อภาคปกติภายในประเทศและต่างประเทศ และแนะแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ทางราชการ

5) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ แนะนำแนวการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ทางราชการ การดูงาน โรงเรียนดีเด่นประเภทต่างๆ และได้มีการศึกษาดูงาน โรงเรียนที่มีความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

4.3 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 3 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงานเพื่อการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน ได้รับข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง และ มีการนิเทศงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้งานในหน้าที่อย่างเหมาะสม สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่ที่ทำงานเพื่อการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก

คือ มีเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพื่อการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพื่อการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน ได้รับข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพื่อการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง และได้รับข่าวสารและข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์

5) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ระบบงานธุรการของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง มีเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ และสับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเพื่อการเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน

4.4 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์กลางการเรียนบทเรียนสำเร็จรูป สังเกตดูงานจากการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น และสามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์การเรียนรู้บทเรียนสำเร็จรูป มีการส่งเสริมความสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้มีข่าว จดหมายข่าว วารสารต่างๆ เพื่อบุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า และบุคลากรมีความรู้ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์การเรียนรู้บทเรียนสำเร็จรูป สังเกตดูงานจากการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น สามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์การเรียนรู้บทเรียนสำเร็จรูป สังเกตดูงานจากการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น สามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรมีความรู้ความสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์การเรียนรู้บทเรียนสำเร็จรูป และมีการส่งเสริมความสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

5) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์การเรียนรู้แบบเรียนสำเร็จรูป สังเกตดูงานจากการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น และสามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอในปัจจุบัน

4.5 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน เป็นคณะกรรมการร่วมวางแผนในโรงเรียน และสร้างทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นเพื่อแสดงผลงาน

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน บุคลากรมีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สร้างทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นเพื่อแสดงผลงาน

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ เป็นคณะกรรมการร่วมวางแผนในโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ สามารถแสดงความคิดในทางสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในกฎระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติด้วยความเหมาะสม และประชุมปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรมีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียน สร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน และเป็นคณะกรรมการร่วมวางแผนในโรงเรียน

4.6 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

เมื่อพิจารณาตามขนาด โรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 7 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนา

บุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกคือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

5) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน

4.7 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารบัญชี

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำและเสนอขอของบประมาณ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารบัญชี การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

5) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรร
งบประมาณ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการ
การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

4.8 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากร
เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ

เมื่อพิจารณาคตามขนาดโรงเรียน พบว่า

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ
การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนา
บุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาและการ
บรรจุแต่งตั้ง
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถาน
ศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก
คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหา
และการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
ราชการ
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การพัฒนา
บุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติราชการ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

5) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4.9 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่า

1) โรงเรียนขนาดเล็ก มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) โรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 11 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

3) โรงเรียนขนาดใหญ่ มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 12 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริการสาธารณะ

5) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 10 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางมีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

5.9 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

6. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

7. ผลการข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นเกี่ยวกับความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ในแบบสอบถามตอนที่ 3 พบว่า มีข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่นดังนี้ อยากให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยากให้มีการจัดอบรมในเรื่องการทำผลงานวิชาการ การเลื่อนวิทยฐานะของครู ควรมีการสำรวจความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตรการอบรม แล้วนำมาดำเนินการอบรม การจัดอบรมควรหางบประมาณมาเป็นค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าพาหนะเดินทางสำหรับผู้เข้ารับการอบรม หลักสูตรอบรมเพื่อทำผลงานวิชาการมีค่าลงทะเบียนแพงเกินไป ควรพัฒนาวิทยากรผู้ให้การอบรมด้วย ผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นธรรมในการเลือกครูไปอบรม รัฐบาลไม่จริงจังในการพัฒนาครูเท่าที่ควร ครูที่ไปอบรมมาแล้วไม่สามารถพัฒนางานต่อเนื่องได้ วิทยากรไม่มีความรู้จริงในเรื่องที่ทำการอบรม ครูที่ไปอบรมมาแล้วไม่ขยายผลหรือเผยแพร่ความรู้ในเรื่องที่รับการอบรมให้กับครูอื่น การอบรมงานในหน้าที่จำเป็นน้อยมากก็ทำให้เสียเวลาการเรียนการสอนในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนไม่ค่อยส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ครูไม่ค่อยอยากไปอบรมในบางหลักสูตร ครูที่มีอายุมากไม่ให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาตนเอง รัฐบาลให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรน้อยเกินไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการและสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของหน่วยงานทั้งนี้เพราะคน เป็นตัวจักรที่สำคัญในการผลิตงานออกมาส่วนทรัพยากรอื่น ๆ เช่น เครื่องใช้ต่าง ๆ มีความสำคัญรองลงมาจากคน หากหน่วยงานใดมีคนดีปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ได้ทั้งผลงานที่มีคุณภาพ และปริมาณคนดี ในหน่วยงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้ผลดี มีความประพฤติดี มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี ทุกหน่วยงานจะต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ แม้บุคคลจะได้ผ่านการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือกมาแล้ว ว่าเป็นผู้เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง แต่หลังจากได้ปฏิบัติงานมาชั่วระยะเวลาหนึ่ง หากไม่มีการพัฒนาบุคคลผู้ั้นความรู้ความสามารถจะค่อยๆ ถูกล้างลงไป ในที่สุดก็จะกลายเป็นผู้ปฏิบัติงาน อย่างไม่มีประสิทธิภาพนับว่าเป็นผลเสียหายต่อบุคคลนั้นคือหน่วยงาน และต่อประเทศชาติดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 นั้น มีความต้องการที่จะพัฒนาเพื่อยกระดับวิชาชีพของตนเป็นอย่างมาก เพราะในสภาพการณ์ปัจจุบันนั้น ครูจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้เป็นครูมืออาชีพ มีความรู้ความสามารถในทุกด้าน เพื่อให้ได้มากซึ่งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือการได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินวิทยฐานะ ดังจะเห็นได้จากกรณีที่ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 จำนวนมากให้ความสนใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านวิทยฐานะ ด้วยการส่งผลงานเพื่อขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ในสาขาวิชาที่ตนทำการสอนเป็นจำนวนมาก (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. 2547 ข : 3) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชัย สมปาง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับ ทิเชษฐ์ สุทธิวิวัฒน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการ

พัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรณี ถิ่นเจริญ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการ การตอบสนอง และแนวทางพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมือง พัทธา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและครู อาจารย์โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทธา เขตการศึกษา 12 โดยรวม มีความต้องการ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การฝึกอบรมนั้นเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สามารถ ทำได้สะดวก ใช้เวลาน้อย และครูสามารถเลือกหลักสูตรหรือ โครงการอบรมที่ตนต้องการได้ และคงถือว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุดและได้รับความนิยมมากอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ สมปาง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาค้นคว้า เรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ซึ่งพบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับ ประสาท พิมพ์สุข (2538 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า กระบวนการพัฒนา บุคลากรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ การฝึกอบรม การไปศึกษาหรือดูงาน

1.2 ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันนี้โรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีหลายโรงเรียนที่ได้พัฒนาศักยภาพในการ จัดการศึกษาจนเป็นโรงเรียนตัวอย่างและเป็นแบบอย่างในด้านต่างๆ อย่างหลากหลาย ทำให้ ครูมีความสนใจที่จะไปศึกษาดูงาน อีกประการหนึ่งก็คือ ทางเลือกในการศึกษาต่อในปัจจุบัน มีความหลากหลาย อีกทั้งมีสถาบันการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ได้ขยายตัวเปิดวิทยาเขตหรือศูนย์การศึกษาย่อยตามอำเภอต่างๆ มากมายหลายจุด ทำให้ครูเห็นว่ามีความสะดวกในการเดินทางไปศึกษาต่อ ครูจึงมีความต้องการไปศึกษาต่อหรือดูงานอยู่ใน

ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ สมปาง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้า เรื่อง ความต้องการการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวม มีความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับ กรีสิทธิ์ พ่อสาร (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาค้นคว้าเรื่อง ปัญหาและความ ต้องการพัฒนานุเคราะห์ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า นุเคราะห์โดยส่วนรวมมีความต้องการพัฒนาในด้านการศึกษาต่อเพื่อ เพิ่มวิทยฐานะ

1.3 ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ภาระงานของครูในปัจจุบันมีมากมาย การทำงานตามหน้าที่และงานพิเศษที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ดีและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ก็จะสามารถทำให้ครู ยกระดับพัฒนาวิชาชีพของคนได้เป็นอย่างดี ทำให้ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองโดย กระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แยกเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการในการพัฒนาโดยกระบวนการ ปฏิบัติมากที่สุด

1.4 ความต้องการพัฒนานุเคราะห์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนา ด้วยตนเองนั้น ครูคงเห็นว่า สามารถเลือกที่จะพัฒนาในเรื่องที่ตรงกับความต้องการและความ พร้อมของคนมากที่สุด อีกทั้งสามารถวางแผนเรื่องค่าใช้จ่าย และเวลาได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2541 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการ และการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการสายสนับสนุน วิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า ความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ของข้าราชการ

สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาทีมงานหรือองค์กรนั้น เป็นวิธีการพัฒนาที่ถือว่าได้ประโยชน์ในภาพรวมทั้งหน่วยงาน คือ ได้ทั้งงานได้ทั้งคน โดยการพัฒนาองค์กรนั้น ทุกคนในหน่วยงานหรือในโรงเรียนจะได้รับประโยชน์ร่วมกัน ดังที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2525 : 197) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรวิธีการพัฒนานักบริหารวิธีหนึ่ง ซึ่งครอบคลุมควบเกี่ยวกับหลายวิธีนั้น โดยมากมักจะมีการพัฒนาในแง่ของการพัฒนาองค์กร ซึ่งมุ่งพยายามที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติค่านิยมตลอดจนโครงสร้างขององค์กร และวิธีปฏิบัติทางการบริหารต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น ในการจัดทำพัฒนาองค์การนั้นมีปัจจัยต่าง ๆ จำนวนมากที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอด้วย และลักษณะส่วนใหญ่มักจะดำเนินการเหมือนกันตามขั้นตอน

1.6 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ งานวิชาการถือเป็นงานหลักที่มีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่งในจำนวนงานทั้งสี่งานในโรงเรียน ซึ่งหากครูต้องการที่จะพัฒนาหรือยกระดับวิชาชีพของตน จะต้องให้ความสำคัญหรือมุ่งที่จะพัฒนางานวิชาการเป็นอันดับแรก อีกประการหนึ่งคือ งานวิชาการที่ครูปฏิบัติเป็นประจำคือ งานจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้และบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กิติมา ปริดีลลิก (2529 : 7) ซึ่งให้ความเห็นว่างานวิชาการเป็นงานหลักของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนประเภทใดมาตรฐานหรือคุณภาพการศึกษามักจะได้รับการพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจงานด้านวิชาการเป็นพิเศษ โดยวางแผนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนติดตามและประเมินผลเพื่อทำการปรับปรุงเป็นระยะ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ นางเยาว์ ธาราศรีสุทธิ์ (2529 : 59) ที่กล่าวไว้ว่า งานวิชาการถือเป็นงานหลักของโรงเรียนหรือสถานศึกษา จนมีคำกล่าวที่ว่า “งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา” นับว่าให้ความสำคัญต่อสิ่งนี้มาก เพราะโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น มีหน้าที่ให้ความรู้พื้นฐานเพื่อการเป็นพลเมืองดีของชาติในระบอบ

ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข นอกเหนือจากการให้ความรู้ด้านวิชาชีพและส่งเสริมประสบการณ์พัฒนาทุกด้าน งานวิชาการจึงถือเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนโดยที่ว่า ผลผลิตจากโรงเรียนจะมีคุณภาพเพียงใดงานวิชาการจึงเป็นเครื่องชี้ได้ดี

1.7 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานงบประมาณเป็นงานที่มีความสำคัญ ถึงแม้จะไม่ใช่งานหลัก แต่่างานงบประมาณนั้นก็เป็งานสนับสนุนส่งเสริมให้งานหลักในโรงเรียนพัฒนาก้าวหน้าไปได้ด้วยดี ซึ่งจะเห็นว่า ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญอย่างมาก เพื่อให้ผู้รับผิดชอบงานงบประมาณสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านนี้อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 11) ที่ให้ความสำคัญเรื่องนี้ไว้ว่า การบริหารงานการเงินถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารกิจกรรมของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานการเงินได้ราบรื่น งานการเงินเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับเพื่อตอบสนองการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

1.8 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การดำเนินงานจัดการศึกษาของโรงเรียนในปัจจุบัน ก็ยังให้ความสำคัญกับเรื่องคนอยู่ โดยถือว่าคนเป็นปัจจัยในการพัฒนาที่สำคัญที่สุด หากโรงเรียนสามารถดูแลหรือพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถแล้วก็จะสามารถดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 14) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญอีกด้านหนึ่ง ผู้บริหารที่ดำเนินการด้านนี้ได้เป็นอย่างดี จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเท่าที่มีอยู่นั้นเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน

1.9 ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานบริหารทั่วไป เป็นกลุ่มงานที่มีขอบข่ายกว้างครอบคลุมงานหลายงาน เช่น งานกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ และงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยเฉพาะงานกิจการนักเรียนนั้น สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 17) ได้กล่าวว่า งานกิจการนักเรียน หมายถึง งานเกี่ยวกับตัวนักเรียน และกิจกรรมนักเรียนทั้งหมด ยกเว้น กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในห้องเรียน ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของงานบริหารกิจการนักเรียน ก็เพื่อช่วยส่งเสริมการเรียนการสอนในหลักสูตรให้บรรลุผลยิ่งขึ้นด้วยความหมายและวัตถุประสงค์ดังกล่าว ทางราชการ ได้จัดงานบริหารกิจการนักเรียนเป็นงานหลักของการบริหารกิจการนักเรียน เป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา 1 ใน 6 งาน ซึ่งผู้บริหารต้องตระหนักในภารกิจและดำเนินการบริหารจนบรรลุความมุ่งหมายของหลักสูตร

2. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในสภาพโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน สังคมครูก็ย่อมจะมีความแตกต่างกันด้วย ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่อาจจะได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพมากกว่า จึงเป็นเหตุให้เกิดความแตกต่างในเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนทั้งสามขนาดก็มีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ์ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีความแตกต่างกัน 1 ด้าน คือ การพัฒนาด้วยตนเอง โดยโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในสภาพการศึกษาในปัจจุบัน กระแสความตื่นตัวเรื่องการปฏิรูปการศึกษากำลังเป็นที่สนใจ ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ไม่ว่าจะปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างก็มีความสนใจและตื่นตัว ส่งผลให้มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองสูง โดยทั่วกัน เพื่อให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเศษชัย สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงาน หรือองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบงานในโรงเรียนทุกด้าน ความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของผู้บริหาร อีกทั้งมีการปฏิบัติงานต้องติดต่อประสานงานกับหน่วยงานเป็นประจำ ทำให้รับรู้ข้อมูลข่าวสารทางด้านบริหาร

พัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ดังนั้น จึงมีความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน นั้นแสดงว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคาดหวังสูงในตัวครูผู้สอน โดยอาจเป็นผลมาจากความตื่นตัวทางด้านการศึกษาในปัจจุบันที่สถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาในทุกด้าน ทำให้ผู้บริหารมีความต้องการที่จะพัฒนาบุคลากร คือ ครูผู้สอน ซึ่งเป็นปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญที่สุด ให้มีความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ ด้าน ครอบคลุมงานในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านงานวิชาการ ด้านงานงบประมาณ ด้านงานบุคคล และด้านงานบริหารทั่วไป ในขณะที่ครูผู้สอนเองอาจจะเลือกหรือมีความต้องการสูงในเฉพาะด้านที่ตนเองถนัดหรือมีความสนใจมากเป็นพิเศษเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามหลักของความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการและการได้รับการตอบสนอง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า เมื่อการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทข้าราชการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล นามมนตรี (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับอนุบาลในจังหวัดขอนแก่น พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในการปฏิบัติงาน ปัญหา และความต้องการทั้ง 4 ด้าน ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนกับครูที่สอนในโรงเรียนเอกชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมนั้น เมื่อพิจารณาจากความต้องการแล้วจะเห็นว่า บุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เพราะฉะนั้นเมื่อพิจารณาสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันแล้ว จึงมีมุมมองว่า ยังมีสภาพการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับระดับความต้องการอยู่ อีกทั้งอาจมีสาเหตุมากจากการขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนภาระงานของสถานศึกษาที่มีอยู่มากมาย ทำให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่สามารถดำเนินงานพัฒนาบุคลากรได้เต็มที่นัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพล นามมนตรี (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ระดับอนุบาลในจังหวัด

ขอนแก่น พบว่า การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า การได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วนิตา บูรณ์พงษ์ทอง (2543 : บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันและความคาดหวังเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารต่อครูผู้สอน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพปัจจุบันของการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อผู้บริหาร ทั้ง 5 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

4.1 สภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการฝึกอบรม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด และภาระงานในช่วงที่มีการปฏิรูปการศึกษาของสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เต็มที่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า การได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

4.2 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้เป็นอาจเพราะว่าแม้ทางราชการ

หรือหน่วยงานต้นสังกัดจะมีงบประมาณในการส่งคนไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงานอย่างจำกัด ไม่เพียงพอ แต่ในปัจจุบัน สถาบันการศึกษาในกรุงเทพฯ หรือในจังหวัดใหญ่ๆ ได้กระจาย การบริการให้การศึกษาในรูปของวิชาเขตหรือศูนย์การศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและระดับ ปริญญาโทออกไปตามจังหวัดหรืออำเภอต่างๆ ทำให้ครูมีโอกาสและทางเลือกในการศึกษาต่อ เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2541 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา พบว่า การได้รับการตอบสนองความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา มีดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งเสริมด้านวิชาการ ด้านการส่งไปศึกษาดูงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย

4.3 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นงานประจำที่ปฏิบัติอยู่แล้ว อาจทำให้ครูมองว่าไม่ใช่ กระบวนการพัฒนาบุคลากร หรือไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน เท่าที่ควร ทำให้ผลการวิจัยออกมาอยู่ในระดับปานกลาง แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการปฏิบัติงาน หน่วยงานจัดให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถความรู้ ความ ชำนาญ หรือทักษะความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เช่น การแนะนำชี้แจง การประชุมชี้แจง การศึกษาจากคู่มือการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ไปค้นคว้าด้วยตนเอง การมอบหมาย ให้ไปประชุมหรือร่วมสัมมนา การมอบหมายให้เป็นวิทยากร การเขียนแผนงาน การโยกย้าย สลับเปลี่ยนตำแหน่ง (คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2536 : 24-25)

4.4 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนา ด้วยตนเองนั้น ครูสามารถเลือกแนวทางหรือเรื่องที่ต้องการพัฒนาได้ตามความต้องการ อีกทั้ง ความตื่นตัวด้านการปฏิรูปการศึกษาซึ่งเน้นให้มีการพัฒนาในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านบุคลากร ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการที่จะพัฒนาและยกระดับวิชาชีพของตนให้มี วิทยฐานะที่สูงและมั่นคง ตามกฎหมายปฏิรูปการศึกษาที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของวิชาชีพครู มากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผลในแนวทางเดียวกับ อานาจ ศรีแสง (2539 : 21) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง

การศึกษาการพัฒนาบุคลากรของสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดมุกดาหาร ได้กำหนดขอบข่ายของการพัฒนาคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีใดบ้างเพื่อที่จะแก้ไขปัญหาของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการเช่น การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษาไปอบรมและดูงานการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือพัฒนาองค์กร

4.5 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนต่างตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาทีมงานหรือโรงเรียนจะต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาทีมงานเป็นเรื่องจำเป็น โดยเฉพาะในสภาวะการณ์ ปัจจุบันที่โรงเรียนจะต้องยึดโยงอยู่กับการประเมินตรวจสอบในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือการประเมินโครงการพิเศษต่างๆ จากหน่วยงานต้นสังกัด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อาทิ โครงการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ โครงการโรงเรียนสีขาว เป็นต้น ซึ่งส่วนแล้วแต่มีผลกระทบให้โรงเรียนต้องเตรียมความพร้อมในภาพรวมทั้งองค์กร เพราะฉะนั้นการพัฒนาองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญ หากบรรยากาศในองค์กรดีแล้วการพัฒนาอะไรต่างๆ ก็จะประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล กิตตะชานนท์ (2526 : 155) ที่กล่าวไว้ว่า สมาชิกต้องมีความสุขพ้องกับกลุ่ม เชื่อใจ ไว้วางใจ ร่วมกันแก้ปัญหา มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน โดยได้รับการเสริมแรงและสมาชิกรู้สึกปลอดภัยในเรื่องที่เหมาะสม

4.6 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารและครูผู้สอนจะพัฒนากระดับวิชาชีพของตนให้สูงขึ้น จะต้องพัฒนาตนเองด้านวิชาการ เพราะการเสนอขอเลื่อนระดับปรับตำแหน่งจะต้องเสนอผลงานวิชาการประกอบ เพราะฉะนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนจึงมีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรด้านงานวิชาการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ นางเยาว์ ธราศรีสุทธิ (2529 : 59) ที่กล่าวไว้ว่า งานวิชาการถือเป็นงานหลักของโรงเรียนหรือสถานศึกษา จนมีคำกล่าวที่ว่า “งานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษา” นับว่าให้ความ

สำคัญต่อสิ่งนี้มาก เพราะโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น มีหน้าที่ให้ความรู้พื้นฐานเพื่อการเป็นพลเมืองดีของชาติในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข นอกเหนือจากการให้ความรู้ด้านวิชาชีพและส่งเสริมประสบการณ์พัฒนาทุกด้าน งานวิชาการจึงถือเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนโดยที่ว่า ผลผลิตจากโรงเรียนจะมีคุณภาพเพียงใด งานวิชาการจึงเป็นเครื่องชี้ได้ดี

4.7 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่ต่างตระหนักในความสำคัญของงานงบประมาณ โดยเฉพาะงานการเงินและพัสดุ เพราะถึงแม้จะมีชิ้นงานหลัก แต่ก็เป็งานสนับสนุนที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานหลัก หากดำเนินการไม่ถูกต้องหรือล่าช้าไม่มีประสิทธิภาพ อาจเป็นสาเหตุทำให้ผู้รับผิดชอบถูกดำเนินการทางวินัยได้ ครูและผู้สอนจึงมีความคิดเห็นว่ามีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 11) ที่ให้ความสำคัญเรื่องนี้ไว้ว่า การบริหารงานการเงินถือเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเงินเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารกิจกรรมของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงานการเงินได้ราบรื่น งานการเงินเป็นงานที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับเพื่อตอบสนองการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายใน โรงเรียนให้เป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

4.8 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความขาดแคลนในเรื่องของงบประมาณที่มีอยู่จำกัด จึงทำให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่สามารถดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้เต็มที่ แต่อย่างไรก็ตามก็มีความพยายามที่จะพัฒนาตามสภาพที่ขาดแคลนอยู่ เพราะหากสถานศึกษาต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดก่อน เมื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถแล้ว จึงจะสามารถพัฒนาด้านอื่นๆ ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของศูนย์ปฏิรูปการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 3-4) มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญสูงสุดในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนได้จะต้องประกอบด้วย คนไทย

ที่มีคุณภาพที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม วัฒนธรรม ในการดำเนินชีวิตและเอื้อต่อการพัฒนาประเทศ การปฏิรูปการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพคน เพื่อพัฒนาประเทศ กระทรวงศึกษาธิการจึงถือว่า การปฏิรูปการศึกษาเป็นภารกิจที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องยึดถือเป็นนโยบายหลักที่จะต้องเร่งปฏิรูปด้วยเหตุผลที่การปฏิรูปการศึกษาจะเป็นทางเลือกที่สำคัญที่จะนำพาประเทศไทยให้ผ่านพ้นวิกฤตปัญหาต่างๆ ในสภาวะปัจจุบัน ไปสู่การพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนด้วยการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพคนที่เป็นรากฐานสำคัญของการแก้วิกฤตปัญหาและพัฒนาประเทศ

4.9 การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป โดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 8 ข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานบริหารทั่วไปนั้น แม้จะมีขอบข่ายงานกว้าง และมีปริมาณ มาก แต่งานส่วนใหญ่เป็นงานที่ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่มีประสบการณ์และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานนั้นเป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นงานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์ ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หรืองานอาคารสถานที่ ทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นว่าไม่จำเป็นต้องมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอะไรมากมายนัก ก็สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พอสมควรได้อยู่แล้ว

5. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพ การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาด เล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การพัฒนาด้วย ตนเอง การพัฒนาทีมงานหรือองค์กร รวมทั้ง ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนบุคลากรและงบประมาณที่มากกว่า ทำให้สามารถดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนา บุคลากรเป็นรูปธรรมมากกว่า ในขณะที่โรงเรียนขนาดเล็กจะมีข้อจำกัดในเรื่องจำนวน

บุคลากร ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานพัฒนาบุคลากรได้เต็มที่นัก ส่วนด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานนั้น ไม่พบความแตกต่าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มักให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานน้อย เพราะไม่คิดว่ากระบวนการปฏิบัติงานนั้นก็สามารถนำมาใช้เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ จึงอาจมีผลทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรัชย์ สมปราง (2542 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาค้นคว้าเรื่อง ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนโดยส่วนรวม มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อ และการพัฒนาโดยการฝึกอบรม ผู้บริหารโดยส่วนรวมมีระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยรวม และเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิเชษฐ สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรม ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ตามสถานภาพของบุคลากร พบว่า

โดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน มีสภาพการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน มีระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ และด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกับครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม นั่นแสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามักมองหรือมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานของตนในทางที่ดีไว้ก่อนเสมอ โดยเห็นว่ากระบวนการพัฒนาบุคลากรนั้นตนเองได้บริหารจัดการอย่างดี และมีสภาพการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่วนครูผู้สอนนั้นอาจจะมีบางส่วนที่ตอบตามความเป็นจริง คือ เมื่อรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับการพัฒนาในด้านใด หรือได้รับการพัฒนาแต่ไม่ต่อเนื่อง ไม่ตรงกับความต้องการก็จะสะท้อนออกมาให้เห็นเลข ทำให้ความคิดเห็นของทั้งครูและผู้บริหารแตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคลนั้น ครูผู้สอนก็ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การลาศึกษาต่อ เพราะครูในปัจจุบันส่วนใหญ่จะมีความตื่นตัวเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพตามกฎหมายการศึกษาใหม่ที่เริ่มให้ความสำคัญกับอาชีพครูและมีส่วนสนับสนุนให้ครูมีประโยชน์เกื้อกูลมากมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เฉลิมพล นามมนตรี (2540 : บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานบริหารบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับอนุบาลในจังหวัดขอนแก่น ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในการปฏิบัติงาน ปัญหา และความต้องการทั้ง 4 ด้านระหว่างผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกับครูที่สอนในโรงเรียนเอกชน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุริยาวิฑู บุญดี (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาการบริหารงานบุคคลตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดภูเก็ต ผลการเปรียบเทียบตามกลุ่มตำแหน่งงาน โดยภาพรวมไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ในด้านการพัฒนาบุคลากรเฉพาะกลุ่มผู้บริหารมีการปฏิบัติมากกว่ากลุ่มครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

ความต้องการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน จากผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขอเสนอแนะต่อหน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม ควรจัดเอกสารให้ศึกษาล่วงหน้าก่อนเข้ารับการอบรม หลักสูตรการอบรมมีทั้งทฤษฎีและปฏิบัติ ส่งเสริมบุคลากรรับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการรวบรวมเอกสารระหว่างการอบรมทำให้เป็นรูปเล่มเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม

1.2 ด้านการไปศึกษาต่อหรือศึกษาดูงาน ควรจัดให้มีการดูงานโรงเรียนดีเด่น ประเภทต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาระหว่างศึกษาต่อทุกประเภท และได้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความสำเร็จในการจัดการศึกษาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์

1.3 ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ควรจัดระบบงานธุรการ ของโรงเรียนมีความรวดเร็วและจัดระบบได้ถูกต้อง มีเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับใช้ในการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ และมีกิจกรรม การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่

1.4 ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ควรพัฒนาความสามารถในการพัฒนางาน ด้านวิชาชีพเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแผนใหม่ เป็นศูนย์การเรียนรู้แบบเรียนสำเร็จรูป สังกัดดูงาน จากการสอนจากครูผู้สอนดีเด่น สามารถพัฒนาปรับปรุงประเมินการปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ ในปัจจุบัน

1.5 ด้านการพัฒนาทีมงานหรือองค์กร ควรสร้างความสัมพันธ์ในหมู่คณะ เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน สร้างทีมงานจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดีเด่นเพื่อแสดงผลงาน บุคลากรมีการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

1.6 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวิชาการ ควรเร่งการพัฒนาบุคลากร เกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ ชุมชน และ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

1.7 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานงบประมาณ ควรดำเนินการพัฒนา บุคลากรเกี่ยวกับการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารบัญชี การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ

1.8 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบุคคล ควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และ การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

1.9 ด้านการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน และการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนางานองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

- 2.1 ควรทำการวิจัยเรื่องนี้โดยใช้ประชากรในจังหวัดอื่น ๆ
- 2.2 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลสารสนเทศประกอบการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- 2.3 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสำเร็จของการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
- 2.4 ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา