

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์นี้ ผู้วิจัยจะสรุปผล อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ตามลำดับต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีวุฒิทางการศึกษต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2543 จากโรงเรียน 844 แห่ง รวมทั้งสิ้น 10,314 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางสัดส่วนของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan.) จะได้ครู จำนวน 370 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 265 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างจะใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยสุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอมา 1 ใน 3 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และจากนั้นทำการสุ่มครูและผู้บริหารสถานศึกษา ตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยขึ้น โดยได้รับคำปรึกษาจากคณะควบคุมวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ เพื่อหาค่าจำแนก (Discrimination) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยทดสอบด้วย t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือมีค่า 1.75 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า ผ่านเกณฑ์ทั้งหมด โดยมีค่า t อยู่ระหว่าง 1.752 - 6.404 หลังจากนั้น นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น .9346

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถาม ไปยังสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 23 แห่ง ขอความอนุเคราะห์ให้ช่วยแจกแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอรับคืนจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ ภายในระยะเวลาตามที่กำหนด แบบสอบถามที่ส่งไป จำนวน 635 ฉบับ ได้รับกลับคืนจำนวน 603 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.96

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล นำข้อมูลที่เก็บได้ ไปวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for WINDOWS และใช้สถิติวิเคราะห์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดอันดับความสำคัญ

4.2.2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ t -test ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระแก่กัน (Independent Sample) กำหนดค่าสถิติที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างในรายด้าน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) กำหนดค่าสถิติที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมทุกด้านมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการฝึกอบรมมีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมาก นอกนั้น มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ยกเว้น

ในบางประเด็นของแต่ละด้าน ที่มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้ คือ

2.1 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่ตามที่สอบคัดเลือกได้ การฝึกอบรมก่อนที่จะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การฝึกอบรมโดยศึกษาจากเอกสารด้วยตนเอง การฝึกอบรมโดยวิธีการสาธิต และการฝึกอบรมโดยการศึกษาดูงาน

2.2 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การศึกษาต่อภายในประเทศแบบใช้เวลาราชการบางส่วน (ภาคต่อเวลา) การฝึกอบรมโดยวิธีกรณีศึกษา การฝึกอบรมโดยการศึกษาทางไกล การศึกษาจากวารสาร เอกสารตำรา และการแสวงหาความรู้จากสื่ออินเทอร์เน็ต (Internet)

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวม มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในบางประเด็นของแต่ละด้าน ที่มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้คือ

3.1 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ การศึกษาจากวารสาร เอกสารตำรา การแสวงหาความรู้จากสื่ออินเทอร์เน็ต (Internet) และการศึกษาค้นคว้าจากห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ

3.2 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การศึกษาต่อต่างประเทศ แบบเต็มเวลาราชการ การศึกษาต่อต่างประเทศแบบศึกษาทางไกล (ศึกษาด้วยตนเอง) การศึกษาต่อต่างประเทศ หลักสูตรระยะสั้นแบบใช้ทุนส่วนตัว การฝึกอบรมโดยศึกษาจากเอกสารด้วยตนเอง การฝึกอบรมโดยวิธีการสาธิต การศึกษาจากวารสาร วิทยุ โทรทัศน์ การเขียนบทความทางวิชาการลงวารสาร การศึกษาการทำวิจัย และการไปฝึกงาน

ผลการทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาค้นคว้าปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีความ

ต้องการการพัฒนาด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี มีความต้องการการพัฒนาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน คือ ต่ำกว่า 5 ปี, 5 - 10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีความต้องการโดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ยกเว้น ในบางประเด็นของแต่ละด้านที่มีความต้องการแตกต่างกัน ดังนี้ คือ

4.1 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ การศึกษาต่อภายในประเทศแบบเต็มเวลา โดยไปสมัครสอบคัดเลือกด้วยตนเอง (ประเภท ข) การฝึกอบรมโดยหน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด และหน่วยงานคัดเลือก โดยไม่ได้เสียค่าใช้จ่าย การเข้าร่วมปฏิบัติงานกับองค์กรต่างๆ และการสับเปลี่ยนงานในหน้าที่

4.2 ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การศึกษาต่อภายในประเทศแบบเต็มเวลาราชการ การศึกษาต่อภายในประเทศแบบเต็มเวลา โดยหน่วยงานคัดเลือกส่งไปศึกษา (ประเภท ก) การศึกษาต่อต่างประเทศหลักสูตรระยะสั้น แบบขอรับทุน และการศึกษากิจการหาวิจัย

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากร ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ดังนี้ คือ

5.1 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านการลาศึกษาต่อ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนได้ศึกษาต่อ โดยมิงบประมาณให้ ควรให้ศึกษาต่อแบบเต็มเวลาราชการโดยได้เลื่อนเงินเดือนตามปกติ หน่วยงานจัดหาทุนให้กู้ยืมเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโท ส่งเสริมการศึกษาต่อภาคนอกเวลาและค่าหน่วยกิตไม่แพงมากนัก ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการคัดเลือกให้ศึกษาต่อ (ประเภท ก) มากขึ้น โดยมีงบประมาณสนับสนุน สถานศึกษาจัดในรูปแบบการศึกษาต่อ หลักสูตรระยะสั้น ภาคฤดูร้อน โดยการละสมหน่วยการเรียน สถานศึกษาควรเปิดสาขาวิชาให้หลากหลายในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก โดยคิดค่าหน่วยกิตไม่แพง ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ทุกคนได้ศึกษา

ต่อระดับปริญญาโท และให้ครูผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีทุกคนได้ศึกษาต่อ โดยไม่ต้องสอบคัดเลือก

5.2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านการฝึกอบรม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า ให้มีการจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประเมินผล และติดตามผลอย่างเป็นระบบ ให้เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการด้วยความสมัครใจ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หน่วยงานควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ควรจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการมากกว่าการฟังวิทยากรบรรยาย ควรจัดฝึกอบรมทุกกลุ่มประสบการณ์ และมีการทำวิจัยให้มากขึ้น วิทยากรควรมีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน และควรเป็นวิทยากรจากภายนอก สังกัด จัดให้เข้ารับการฝึกอบรมก่อนรับตำแหน่งใหม่โดยเร็ว ควรให้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และควรจัดฝึกอบรมในช่วงเวลาปิดภาคเรียน หรือก่อนเปิดเรียน

5.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่า ควรมีแผนงาน และมาตรการให้ทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีการติดตามผล และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หน่วยงานควรสนับสนุนหรือเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ หรือสื่อต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันอย่างทั่วถึง ควรจัดในลักษณะการศึกษาดูงานเพื่อได้ประสบการณ์ตรง ควรจัดในรูปแบบศึกษาทางไกล หรือศึกษาจากเอกสารและสื่อต่างๆ เช่น จากโทรทัศน์ วีดิทัศน์ และ IT ควรมีชมรมผู้พัฒนาวิชาชีพครู เพื่อช่วยเหลือการทำผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ควรจัดให้มีโอกาสได้เข้าร่วมกับองค์กรต่างๆ มากขึ้น ควรจัดให้มีแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มมากขึ้น และหน่วยงานควรจัดให้มีการไปฝึกงาน ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ประกอบด้วย ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมและด้านการพัฒนาตนเอง ทำให้ทราบความต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นที่ค้นพบที่น่าสนใจ อันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา และสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของตนเอง ผู้วิจัยได้อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิจัย ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความต้องการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการฝึกอบรม มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับคะแนนจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเองและ

ด้านการศึกษาต่อ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเทพ เทโทปกรณ์ (2540 : 57) พบว่า ความต้องการการพัฒนากุศลกรของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ สมพิศ ไสดารักษ์ (2539 : 82) พบว่า ความต้องการการพัฒนากุศลกรของข้าราชการ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 4 อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชัยศักดิ์ เกษามูล (2534 : 82) พบว่า ความต้องการในการพัฒนากุศลกรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้านเช่นเดียวกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มานพ แก้วขาว (2536 : บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนากุศลกรตามความต้องการของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ฉลอง ชารเลิศ (2542 : 103) พบว่า พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความต้องการการพัฒนาโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ต่างมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านศึกษาต่อ ด้านฝึกอบรม หรือด้านการพัฒนาตนเอง แต่ไม่สามารถจะพัฒนาได้ตามต้องการได้เต็มที่ เนื่องจากปัญหาภาระหนี้สิน หนี้สินจากการผ่อนที่อยู่อาศัย ผ่อนชำระรถยนต์ ตลอดจนภาระในครอบครัว ซึ่งเป็นอุปสรรคส่วนหนึ่งของการพัฒนา ที่ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ไม่สามารถพัฒนาตนเองตามที่ต้องการได้ จะเห็นว่า ปัญหาภาระหนี้สินของครูเป็นปัญหามานานแล้ว ตามที่ อรุณ จันทวานิช (2540 : 1 - 3) กล่าวว่า ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้อาชีพครูกลายเป็นอาชีพที่มีหนี้สินเป็นอันมาก จากการสำรวจหนี้สินของข้าราชการครูทุกกรมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 30 กันยายน พ.ศ.2539 พบว่า ข้าราชการครูเป็นหนี้ 507,607 ราย จากข้าราชการครูทั้งหมด 533,422 ราย คิดเป็นร้อยละ 95 ของข้าราชการครูทั้งหมด และจากข้อมูลรายงานกิจการของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูบุรีรัมย์ ประจำปีเดือน มีนาคม 2545 พบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูบุรีรัมย์ มีจำนวนทั้งสิ้น 14,503 ราย และเป็นหนี้สหกรณ์ มีจำนวน 12,000 ราย พบว่า ยอดเงินที่สมาชิกกู้ มีจำนวนถึง 4,400,000,000 บาท (สี่พันสี่ร้อยล้านบาท) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครูบุรีรัมย์ด้วยจำนวนเงินที่สูงมาก จากการที่ข้าราชการครูมีหนี้สินเป็นจำนวนมาก จึงทำให้จิตใจขาดความมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ขาดการเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ไม่มีการเพิ่มเติมประสบการณ์ให้ตัวเอง ขาดความคิดที่กว้างไกล เป็นเพราะว่าปัญหาหนี้สินเป็นสาเหตุหนึ่งของการพัฒนากุศลกร ซึ่งตรงกับในคำถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะว่า ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนงบประมาณในการเข้ารับการศึกษาฝึกอบรม หรือเข้ารับ

การฝึกอบรมโดยไม่ได้เสียค่าใช้จ่าย ส่วนด้านการศึกษาต่อ ต้องการให้หน่วยงานจัดสรรงบประมาณสนับสนุน หรือจัดหาทุนให้กู้ยืมเพื่อศึกษาต่อ โดยให้สถานศึกษาคัดคนหน่วยกิตไม่แพงเกินไป ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง ก็ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนเอกสารทางวิชาการและสื่อต่างๆ แสดงให้เห็นว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ต่างเห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เหมือนกัน แต่ขาดเงินซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ดังนั้น จึงต้องการให้หน่วยงานช่วยเหลือสนับสนุนด้านเงินทุนในการพัฒนา แต่เนื่องจากหน่วยงานมีงบประมาณจำกัด จึงไม่สามารถพัฒนาได้ครบคลุม หรือให้ทั่วถึงตามต้องการได้ ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับ ดีเรก พรสีมา (2542 : 14) สรุปได้ว่า งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เกือบทั้งหมด เป็นงบประมาณเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งของครู งบประมาณเพื่อการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาบุคลากรมีน้อยมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จตุพล แจ่มหม้อ (2537 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือการขาดงบประมาณในการดำเนินการพัฒนา เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ สมปอง นิลล้วน (2530 : 75) ที่ศึกษาปัญหาการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มีสาเหตุจากการขาดงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง แสดงว่า งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาของครู ดังนั้น เมื่อครูมีภาระหนี้สินมาก จึงเป็นอุปสรรคในการคิดพัฒนาตนเอง ความต้องการพัฒนาจึงอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศึกษาต่อและด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1.1 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉลอง ฆารเลิศ (2542 : 105) ที่พบว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ด้านการฝึกอบรม มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก และอยู่ในระดับมาก คือ การฝึกอบรมก่อนที่จะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รองลงมาคือการฝึกอบรมโดยการศึกษาดูงาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนเมื่อสอบคัดเลือกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ ต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมก่อนได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหาร เนื่องจากในหลักสูตรฝึกอบรมจะให้สาระทั้งภาควิชาบริหารศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นที่ผู้จะไปเป็นผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดี ก่อนที่จะไปเป็นผู้นำในการบริหารจัดการศึกษา และประการสำคัญ เป็นการสร้างความมั่นใจให้ตัวเอง แต่หน่วยงานไม่สามารถดำเนินการให้ได้ทันที เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นหน้าที่ของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาจะเป็นผู้กำหนด และดำเนินการฝึกอบรมให้

ดังนั้น ผู้สอปลัดเลือกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ จึงยังไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรมทันที โดยหน่วยงานได้ แต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งก่อน แต่จะจัดให้เข้ารับการฝึกอบรมภายใน 1 ปี ตามหนังสือของสำนักงาน ก.ค. (2541 : 2) เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ จึงยังไม่ทราบแนวทางการบริหารจัดการศึกษาเพียงพอ ทำให้ขาดความมั่นใจในตนเอง ผลการวิจัยจึงพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการที่จะเข้ารับการฝึกอบรมก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาติ ภาวระดี (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า ความต้องการในการฝึกอบรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความต้องการฝึกอบรมโดยภาพรวมและเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานการเงินและพัสดุ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการพัฒนาความเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด และในเรื่องที่คล้ายคลึงกันนี้ วิสุทธิ ม่วงทอง (2528 : 116) ได้วิจัยพบว่า ความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรมของผู้บริหารการศึกษา ระดับอำเภอในเขตการศึกษา 5, 6 และ 7 ของด้านวิชาความรู้ทุกหมวดวิชา โดยใช้น้ำหนักความต้องการในหมวดการพัฒนาความเป็นผู้นำ มาเป็นอันดับแรก รองลงมา คือหมวดการบริหารงานวิชาการ หมวดการพัฒนาองค์กร หมวดการบริหารงานการเงินและพัสดุ หมวดการบริหารงานบุคคล และหมวดการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

1.2 ด้านทางศึกษาต่อ การที่พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แก้วทอง มาตยะโค (2542 : 98) พบว่า การปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ด้านการศึกษาต่อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรกและอยู่ในระดับมาก คือ การศึกษาต่อภายในประเทศ แบบใช้เวลาราชการบางส่วน ตามที่สถานศึกษาจัดขึ้นในภาคฤดูร้อน และรองลงมา คือ การศึกษาต่อภายในประเทศแบบใช้เวลาราชการบางส่วน (ภาคนอกเวลา) ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ทางการศึกษาต่อภาคปกติ ส่งผลให้เงินเดือนไม่ได้เลื่อนขึ้น ซึ่งในภาวะเศรษฐกิจเช่นในขณะนี้ ผู้ที่มีภาระทางครอบครัว อาจจะได้รับผลกระทบด้านค่าใช้จ่ายและเดือนร้อนได้ ดังนั้น จึงเลือกที่จะศึกษาต่อในภาคฤดูร้อน เพราะอยู่ในช่วงปิดภาคเรียน จึงไม่ทำให้งานในราชการเสียหาย โดยเงินเดือนได้เลื่อนตามปกติ และได้เลื่อนวิทยฐานะด้วย ซึ่งปรากฏในข้อเสนอแนะในคำแถลงปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างได้ข้อเสนอแนะว่า ต้องการการศึกษาต่อหลักสูตรระยะสั้น ภาคฤดูร้อน โดยสะสมหน่วยการเรียนรู้ และต้องการศึกษาต่อภาคนอกเวลา โดยสถานศึกษาคิดค่าหน่วยกิตไม่แพง แสดงให้เห็นว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้ตัวเองเป็นจำนวนมาก สอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ (2544 : 3) เรื่อง สสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2544 ที่รายงานสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาตรี มีจำนวน 233 คน วิชาที่ต้องการ ศึกษาเป็นอันดับแรก คือ วิชาการศึกษา มีจำนวน 85 คน รองลงมา คือ วิชาการบริหาร การศึกษา มีจำนวน 59 คน ส่วนระดับปริญญาโท มีผู้ต้องการศึกษา มีจำนวน 522 คน วิชาที่ ต้องการศึกษามาก คือ วิชาการบริหารการศึกษา มีจำนวนถึง 273 คน รองลงมาคือ วิชา การประถมศึกษา มีจำนวน 42 คน จึงพอจะสรุปได้ว่า ความต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท ยังมีความจำเป็น และต้องการอยู่เป็นจำนวนมาก และวิชาที่ต้องการศึกษา คือ วิชาการบริหารการศึกษา และวิชาการศึกษา

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง การที่พบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง เป็นอันดับแรกและอยู่ในระดับมาก คือ การไป ศึกษาดูงาน รองลงมาคือการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็น เพราะว่าการไปศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาตนเองรูปแบบหนึ่งที่ยอดนิยมมาก เพราะว่าเป็นการ พัฒนาที่ได้ประสบการณ์ตรงมากที่สุด ประหยัดเวลา และสามารถนำรูปแบบและวิธีการพัฒนา ที่ ไปศึกษาดูงานมาปรับปรุงพัฒนางานของตนเองให้มีคุณภาพได้ ซึ่ง ชารี มณีศรี (2524 : 332) ได้กล่าวว่า เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงมากที่สุด และช่วยเปลี่ยนแปลง ในการทำงานได้ดีด้วย ซึ่งสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานจึงต้องดีเด่นและเป็นตัวอย่างที่ดี ดังนั้น ผู้ที่จะไปศึกษาดูงานควรมีการวางแผน และเลือกสถานที่ที่จะไปศึกษาดูงานให้ตรงตาม วัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับ ทองฟู ชินะโชติ (2531 : 84) ได้กล่าวว่า การเลือก สถานที่ดูงาน ว่าจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการดูงานเป็นสำคัญ การศึกษาดูงานนั้น นอกจากจะเป็นการเพิ่มประสบการณ์ตรงให้กับครูทางด้านการจัดการเรียนการสอน และงาน วิชาการแล้ว การศึกษาดูงานยังเป็นการบำรุงขวัญ และกำลังใจให้กับครูในการทำงานด้วย ส่วนความต้องการพัฒนาตนเองรองลงมาคือ การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ผลการ วิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้ การจัดการศึกษาของไทย ต้องปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ซึ่งรวมถึงตัวครูและผู้บริหารสถาน ศึกษาด้วย ดังนั้น ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนา ตนเอง เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง การที่ครูต้องตื่นตัว มีความกระตือรือร้นในการ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้านั้น ปรากฏชัดเจน ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 52 ได้กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งในยุคปฏิรูปการศึกษานี้ ครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และการพัฒนารูปแบบหนึ่ง คือ

การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ตามที่หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนจัด แม้ว่าจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเองก็ตาม ซึ่งในคำถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะว่า ต้องการให้หน่วยงานจัดในรูปแบบศึกษาทางไกล หรือศึกษาจากเอกสารสื่อต่างๆ เช่น จากโทรทัศน์ วีดิทัศน์ และ IT และต้องการให้หน่วยงานมีแผนงาน และมาตรการให้ทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้มีการติดตามผล และประเมินผลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ พันธ์ ทัศนาคินทร์ (2524 : 88) กล่าวว่า อาชีพครูนั้นจะหยุดนิ่งไม่ได้ เพราะความรู้และวิธีการต่างๆ เปลี่ยนแปลงเจริญขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะให้การศึกษาแก่นักเรียนได้ผลเต็มที่และทันต่อความเจริญของโลก ครูเองก็ต้องติดตามความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้อยู่เสมอ จะหยุดนิ่งไม่ได้ เพื่อจะได้นำความรู้ใหม่ๆ มาสอนนักเรียนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขนบ จุฑาศรีสวัสดิ์ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง พบว่า พนักงานครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวม และด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ ชัยยงค์ ศรีสุข (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการพัฒนาทางด้านวิชาการของครู อาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า ครูอาจารย์ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาทางด้านวิชาการ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุเทพ เทโฉบการ (2540 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ครูอาจารย์ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ต่างก็เริ่มตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งพัฒนาตนเอง เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 ซึ่งในหมวด 7 มาตรา 53 ได้กำหนดให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ซึ่งใบประกอบวิชาชีพครูจะเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาอย่างหนึ่ง เชื่อว่าต่อไปในอนาคต ครูผู้สอนจะเป็นครูมืออาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ นอกจากนี้ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับการประเมินจากองค์กรภายนอก และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : คำนำ) คาดหวังว่าครูในยุคปฏิรูปการศึกษานี้ จะต้องปฏิรูปตัวเอง ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ประกอบกับครูสายผู้สอน สามารถจัดทำ

ผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับจากตำแหน่งอาจารย์ 2 เป็น อาจารย์ 3 ระดับ 6 - 8 และ อาจารย์ 3 ระดับ 9 โดยมีเงินประจำตำแหน่งให้ และในทำนองเดียวกัน สายงานบริหารใน สถานศึกษาก็สามารถขอปรับปรุงตำแหน่งเฉพาะตัวได้ โดยการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อ เลื่อนระดับให้สูงขึ้น จากตำแหน่งครูใหญ่ระดับ 6 เป็นครูใหญ่ระดับ 7 ตำแหน่งอาจารย์ใหญ่ ระดับ 7 เป็นอาจารย์ใหญ่ระดับ 8 และผู้อำนวยการโรงเรียน ระดับ 8 เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนระดับ 9 โดยมีเงินประจำตำแหน่งให้ ตามเกณฑ์ของสำนักงาน ก.ค. (2544 : 17) ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า ทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ถึงแม้จะมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน แต่ความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อเลื่อนระดับและตำแหน่งให้สูงขึ้นจึงไม่ต่างกัน ผลการ วิจัยจึงปรากฏว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความต้องการพัฒนา ไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา มุตตาหาริช (2538 : 71) ซึ่งพบ ว่าข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ต้องการพัฒนาศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งสามด้านคือ การลาศึกษาเพิ่มเติมในสถาบันการ ศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาตนเอง และเมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ครูและผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับต่ำกว่า ปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการ พัฒนาด้านการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ มี ความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อย่างนี้เป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาของแต่ละคน มีส่วนทำให้ ความคิดในการพัฒนาตนเองแตกต่างกันไป ระดับการศึกษาสูงย่อมมีความคิดสร้างสรรค์ มากกว่าผู้มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ดังคำกล่าวของ ชีรวุฒิ บรรทุมนพวัฒน์ (2536 : 63) อธิบายว่า การศึกษาต่อมีประโยชน์กับบุคลากร ที่มุ่งขยายประสบการณ์ในด้านสติปัญญาให้ลึก และกว้าง ดังนั้น ผู้ที่ได้รับการศึกษา ที่มีวุฒิระดับปริญญาโท จึงสามารถปฏิบัติหน้าที่หรือคิด สร้างงานได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ประกอบกับผู้มีวุฒิปริญญาโทมักจะได้รับ ความ เชื่อถือจากหน่วยงาน และบุคคลทั่วไปมากกว่า จะเห็นได้จากการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ ตำแหน่ง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ จะมีเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับผู้ที่มีวุฒิ ระดับปริญญาโท จะได้คะแนนมากกว่าผู้มีวุฒิปริญญาตรี ประการสำคัญจะเห็นว่าผู้ที่มี วุฒิปริญญาโทมักจะมีการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยสามารถนำความรู้ที่ได้ไป พัฒนาผลงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพได้รวดเร็วกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันหาจันทร์ (2524 : 73) ที่กล่าวว่า ถึงแม้ปริญญาจะไม่เป็นเครื่องประกันว่าบุคคลผู้นั้นจะสามารถทำงาน

ได้ผลดีก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเครื่องแสดงความสามารถทางปัญญา และความรู้ที่จะนำมาประกอบ การงานได้พอควร ประกอบกับระบบราชการไทยมักจะยกย่อง และเชิดชูผู้มีความรู้สูง ซึ่ง จะได้รับความเชื่อถือมากกว่าผู้มีความรู้ต่ำ ดังคำกล่าวของ ภรต รัชธรรม (2534 : 84) สรุปว่า สังคมไทยจะยกย่องผู้มีความรู้ โดยเชื่อว่าผู้มีความรู้ เป็นผู้ที่น่านับถือในสังคมไทย เราจะยกย่องผู้มีปริญญาบัตร ถ้าได้ปริญญาเอกหรือเป็นดอกเตอร์ จะมีผู้ยกย่องให้การเคารพ นับถือและเกรงใจมากกว่าปกติ ดังนั้น จึงเห็นว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง จึงมีการพัฒนาตนเอง ได้ดีกว่า รู้จักค้นคว้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา ซึ่งถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีวุฒิทางการ ศึกษาในระดับปริญญาโทเป็นจำนวนมาก หน่วยงานนั้นย่อมจะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และ เกิดประสิทธิผลต่อผลงานเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้น หน่วยงานจึงควรให้การส่งเสริมสนับสนุนอย่าง จริงจัง และหากจะให้ประสบความสำเร็จ หน่วยงานควรมีการติดตามผลและประเมินผลด้วย ซึ่ง ตรงกับในคำถามปลายเปิด กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะว่า ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้มีการ พัฒนาตนเองหลายรูปแบบ ให้มีแผนงาน และมาตรการที่ทุกคนต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามผล และประเมินผลอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่า ครูและผู้บริหารสถาน ศึกษาเห็นความสำคัญ และความจำเป็นของการพัฒนาตนเอง แต่ในขณะเดียวกัน ก็ต้องการให้ หน่วยงานช่วยเหลือ และให้การสนับสนุน โดยต้องการให้มีมาตรการควบคุมกำกับด้วย เพื่อให้ ทุกคนต้องพัฒนาตนเอง ซึ่งจะบรรลุผลสำเร็จทั้งต่อตัวครูและผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน โดยรวมทุกด้านและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับ ชนิษฐา มุตตาหาริช (2538 : 74) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนา บุคลากรด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ มานพ แก้วขาว (2536 : 87) ที่พบว่า ครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนา บุคลากรทั้งโดยส่วนรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของ กรรณิการ์ วิวัฒน์ประหาร (2539 : 119) ซึ่งพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการใน ขหววิทยาลัยขอนแก่น ที่มีประสบการณ์การทำงาน หรืออายุราชการต่างกัน มีความต้องการ ในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา และผู้ที่จะต้องปฏิรูปก็คือตัวครู เพราะครูจะเป็นกุญแจสำคัญของการนำไปสู่ความสำเร็จในการ ปฏิรูปการศึกษาตามในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยในมาตรา 52 ถึง มาตรา 57 กำหนดให้มีการพัฒนาครู เพื่อให้เป็นครูมืออาชีพ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ โดยมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ภายใต้การควบคุมของสภาวิชาชีพครู

ตามมาตรา 53 ซึ่งสภาวิชาชีพครู มีอำนาจหน้าที่บริหาร ควบคุม และอนุมัติการพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จึงทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนต่างมุ่งพัฒนาตนเอง ประกอบกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ (2544 : 27) มีนโยบายที่จะเร่งรัดติดตามให้ทุกโรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน โดยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน จะต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา และถือเป็นหน้าที่ของทุกคน โดยไม่จำกัดว่าจะมีประสบการณ์หรืออายุราชการเท่าใด

5. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยประเด็น 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะพอจะสรุปได้ดังนี้

5.1 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่เห็นว่า หน่วยงานควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกคนได้ศึกษาต่อ โดยมีทุนหรืองบประมาณให้ เป็นอันดับ 1 และรองลงไป คือ ต้องการศึกษาต่อแบบเต็มเวลาราชการ โดยได้เงินเดือนตามปกติ และหน่วยงานควรจัดหาทุนให้กู้ยืมเพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโท โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวุฒิระดับปริญญาโททุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉลอง ชวนเลิศ (2542 : 106) พบว่า ปัญหาที่สำคัญยิ่งทำให้กลุ่มประชากรไม่ให้ความสนใจด้านการศึกษาต่อ ก็เพราะปัญหาด้านเศรษฐกิจทั้งแง่งบประมาณของรัฐ หรือเงินที่ต้องดูแลครอบครัว ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาต่ออย่างทั่วถึง หน่วยงานจึงควรจัดหาทุนให้กู้ยืม หรือสนับสนุนงบประมาณ โดยให้ได้เงินเดือนด้วย ซึ่งตรงกับผลงานวิจัยของ สุเทพ เทโทปการ (2540 : 60) ได้เสนอแนะว่า ควรให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วย

5.2 ด้านการฝึกอบรม พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรให้หน่วยงานจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผล และติดตามผลอย่างเป็นระบบ เป็นอันดับ 1 รองลงไปคือ ควรให้เข้ารับการฝึกอบรมตรงตามความต้องการด้วยความสมัครใจ โดยไม่ได้เสียค่าใช้จ่าย ดังนั้น ในการจัดฝึกอบรมทุกครั้ง จึงควรมีการประเมินผล และติดตามผลด้วย ดังคำกล่าวของ จันทวานี สงวนนาม (2538 : 44) สรุปได้ว่า การฝึกอบรมทุกครั้งเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ก็จะต้องทำการประเมินผลออกมาว่าเป็นอย่างไร และติดตามผลการฝึกอบรมซึ่งเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจะได้ทราบข้อมูลว่า ได้มีการนำผลของการฝึกอบรมไปใช้ได้แค่ไหน ได้นำความรู้ไปปรับปรุงหรือพัฒนางานในหน้าที่อย่างไรบ้าง ผลที่ได้จากการติดตามผล ยานนำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้น

ในการสำรวจหาความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมครั้งต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ ประสาท พิมพ์สุข (2537 : 68) ได้เสนอแนะว่า เมื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรแล้ว หน่วยงานควรมีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไปแล้ว เพื่อจะได้ทราบข้อบกพร่องอันเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป และทั้งสองคล้องกับรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2544 ได้เสนอแนะว่า ควรมีการประเมินผลโครงการเมื่อสิ้นปีการศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาในปีต่อไป (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์, 2544 : 39)

5.3 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีแผนงาน และมาตรการให้ทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผลและประเมินผล อย่างเป็นระบบ เป็นอันดับ 1 และรองลงไปคือ ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณิการ์ วิชัยภรหาร (2539 : 120) เสนอแนะว่า สำหรับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ระยะสั้น การดำเนินการในด้านการจัดทำแผน / แผนงาน / โครงการ และกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง การส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง หน่วยงานสามารถจัดทำได้หลายแนวทางตามที่กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะ เช่น ควรสนับสนุนเอกสารทางวิชาการ หรือสื่อต่างๆ ให้มากขึ้นและทั่วถึง โดยช่วยเหลือในการพัฒนาวิชาชีพในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้นทั้งสายครู และสายงานบริหารในสถานศึกษา ซึ่งปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู มาจากความไม่เข้าใจด้านหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำผลงานทางวิชาการ หน่วยงานจึงควรให้การช่วยเหลือและสนับสนุน ซึ่งในเรื่องที่คล้ายคลึงกันนี้ สันติชัย ไชยดี (2541 : 118) พบว่า ข้าราชการครูมีปัญหาในการจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งอาจารย์ 3 อยู่ในระดับมาก เช่น ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ 3 ดังนั้น การพัฒนาตนเองโดยหน่วยงานให้การสนับสนุน จึงมีความจำเป็นสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในทางราชการ ดังคำกล่าวของ สมยศ มีเทศน์ (2544 : 25) สรุปได้ว่า ในการจัดทำผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เป็นเจตนารมณ์ที่ สำนักงาน ก.ค. ต้องการส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการครู โดยให้ข้าราชการครูมุ่งเน้นไปที่การพัฒนางานการศึกษาที่เป็นงานในหน้าที่ของตนเอง เมื่อข้าราชการครูผู้ใดพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองจนได้ผลดีมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นการตอบแทน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฝึกอบรมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก นอกนั้น มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการพัฒนาด้านการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ข้อ 15 การฝึกอบรมก่อนที่จะได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการวางแผนจัดประชุมพิเศษ หรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ให้กับผู้ที่สอบคัดเลือกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาได้ก่อนการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างความรู้ในเรื่องที่จำเป็น สร้างความเข้าใจ เรื่องแนวทางการบริหารจัดการศึกษา การพัฒนาองค์กร และงานวิชาการ เป็นการสร้างความมั่นใจในการเป็นผู้นำ ซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาได้ในระดับหนึ่ง จนกว่าจะได้เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรและวิธีการที่ ก.ค. กำหนดต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการพัฒนาด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ข้อ 4 การศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้เวลาราชการบางส่วน ตามที่สถานศึกษาจัดขึ้นในภาคฤดูร้อน อาจเนื่องมาจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาต้องการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย จึงเลือกศึกษาต่อที่ไม่ใช้เวลาราชการ ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ควรส่งเสริมสนับสนุนโดยประสานงานกับหน่วยงานทางการศึกษาให้เปิดหลักสูตรเป็นกรณีพิเศษ ในภาคฤดูร้อน ด้วยวิธีการสะสมหน่วยการเรียนรู้ อาจใช้เวลาศึกษาประมาณ 3 - 4 ปี และควรมหามาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการลาศึกษาต่อ ว่างปกติเพิ่มมากขึ้น โดยให้ถือเป็นมติว่า หากผู้ใดที่ลาศึกษาต่อ ว่างปกติ เมื่อกลับจากศึกษาแล้ว ให้สถานศึกษาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นการชดเชยในช่วงเวลาที่ลาศึกษาต่อซึ่งไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน จึงน่าจะเป็นวิธีการที่จะช่วยส่งเสริมสนับสนุน และเป็นขวัญกำลังใจ ให้กับผู้ที่คิดพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดีวิธีหนึ่ง

1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการพัฒนาด้านพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ข้อ 39 การไปศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาตนเองรูปแบบหนึ่งที่นิยมกันมาก เพราะว่าได้รับประสบการณ์

ตรงมากที่สุด ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ควรสนับสนุนและส่งเสริมรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการให้ไปศึกษาดูงาน โดยการอนุมัติโครงการ และจัดสรรงบประมาณสนับสนุน หรือส่งเสริมให้สถานศึกษา จัดทำโครงการศึกษาดูงานทุกปีการศึกษา โดยเลือกสถานที่ดีเด่น และจะต้องรายงานผล พร้อมสรุปแนวทางที่ได้รับจากการศึกษาดูงานว่าจะสามารถนำผลมาพัฒนาสถานศึกษาของตนเองอย่างไร ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทราบทุกครั้ง

1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกัน มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ดังนั้น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ควรส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ สื่อ เอกสารวิชาการต่างๆ ให้แพร่หลายอย่างทั่วถึง และควรมีมาตรการให้ทุกคนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากร ให้มีการติดตามผล และประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษา มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ควรนำผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นข้อสังเกต ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด ในด้านกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วิธีการพัฒนาให้เหมาะสม และตรงตามความต้องการของบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้ทราบสาเหตุของการพัฒนา และหน่วยงานจะได้หาทางแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ควรทำวิจัย เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาเฉพาะกรณี เป็นเขตการศึกษา ตามที่สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ได้แบ่งเป็นเขตการศึกษา มี 4 เขตๆ ละ 5 - 6 อำเภอ เพื่อวางแผนพัฒนาการศึกษาตามเขตการศึกษาต่างๆ ให้ตรงกับปัญหาและความต้องการการพัฒนา

2.3 ควรทำวิจัย เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยเพิ่มตัวแปรอื่นๆ เช่น ขนาดของโรงเรียน ครูชาย ครูหญิง หรือผู้บริหารสถานศึกษาชายหรือหญิง เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในด้านการพัฒนาตนเอง

2.4 ควรทำวิจัย เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาก่อนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร