

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา เรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยและได้ผลสรุปของการวิจัย รวมทั้งได้อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย นำเสนอดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารได้แก่ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายธุรการ ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายบุคลากร ผู้ช่วยครูใหญ่ฝ่ายบริการ จำนวน 175 คน และครูผู้สอน จำนวน 534 คน รวม 709 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี, 2549, หน้า 7)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหาร กลุ่มครู โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane) โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 129-136) จำนวน 398 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้
ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับโรงเรียน สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ แบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบ ลักษณะ แบบ สอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) โดยมีคำถามด้านต่างๆ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือการวัด ของ ลิกเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- 5 หมายถึง สภาพการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีคำถามด้านต่างๆ โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนักคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือการวัด ของ ลิกเคิร์ต (Likert) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีระดับมาก
- 3 หมายถึง มีปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีระดับน้อยที่สุด

ซึ่งเมื่อนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง (subject matter

specialists) จำนวน 5 คน แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่าง 0.8 – 1.00 และทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 174) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .9652

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง คือแจกแบบสอบถามจำนวน 398 ฉบับไปยังกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มและรวบรวมคืน จำนวน 398 ฉบับ ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2551 ถึงวันที่ 15 กรกฎาคม 2551

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการพัฒนานักวิชาการในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบ สภาพและปัญหาการพัฒนานักวิชาการในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้การทดสอบที (t – test) ในกรณีที่มีการเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม แต่ถ้าเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) และเมื่อผลการเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่มมีความแตกต่างกันผู้วิจัยทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนานักวิชาการในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการวิจัยและได้ผลสรุปของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสถานภาพในการปฏิบัติงาน ครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 78.1 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.9

2. สภาพและปัญหาการพัฒนานักวิชาการในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี

2.1 สภาพการพัฒนานักวิชาการในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี

2.1.1 สภาพการพัฒนานักวิชาการในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ ระดับมาก 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้

กำหนดวิธีการดำเนินการปฐมนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความจำเป็นในการปฐมนิเทศ การประเมินผลการปฐมนิเทศ

2.1.2 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีด้านการฝึกอบรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 รายการ ระดับมาก 2 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อความเชี่ยวชาญในการทำงาน ฝึกอบรมหลังเข้าทำงานแล้ว เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้งาน สำรวจความต้องการในการเข้ารับการฝึกอบรม

2.1.3 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีด้านการสัมมนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ผู้ดำเนินการประชุมสัมมนา สถานที่ที่ใช้ในการสัมมนา เอกสารประกอบการสัมมนา

2.1.4 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีด้านการศึกษาดูงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ มีการจัดให้บุคลากรศึกษาดูงานภายนอกเวลา โดยไม่ใช้เวลาราชการ มีการจัดให้บุคลากรศึกษาดูงานภาคนอกเวลา โดยใช้เวลาราชการบางส่วน มีการจัดให้บุคลากรศึกษาดูงานภาคปกติโดยทุน ประเภท ข

2.1.5 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีด้านการศึกษาต่อ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ มีการจัดให้บุคลากรศึกษาต่อภายนอกเวลา โดยไม่ใช้เวลาราชการ มีการจัดให้บุคลากรศึกษาดูงานภาคปกติโดยทุน ประเภท ข มีการจัดให้บุคลากรศึกษาต่อภาคนอกเวลา โดยใช้เวลาราชการบางส่วน

2.1.6 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ จัดประชุมเพื่อชี้แจงนโยบายและแผนงานให้บุคลากรทราบ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร จัดหาเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน

2.1.7 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 1 รายการ ระดับมาก 4 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ให้ครูเข้าร่วมเป็นที่มงานของหน่วยงาน มีการจัดให้บุคลากรได้รู้จักการนำ

เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน ศึกษาคู่มือปฏิบัติงานที่ทางราชการจัดทำขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

2.1.8 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีด้านการประชุมปฏิบัติการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ จัดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน แจกข่าวสารหรือประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้ครูทราบโดยเร็ว

2.1.9 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีด้านการสอนงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ นิเทศการปฏิบัติงานแก่บุคลากรสอนงานบุคลากรโดยการฝึกปฏิบัติหรือทดลองปฏิบัติงาน จัดให้มีการสอนงานให้แก่บุคลากรที่มารับหน้าที่ใหม่

2.1.10 สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีด้านการวางแผน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 รายการ ระดับมาก 7 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ด้านการประชุมปฏิบัติการ ด้านการสอนงาน ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่

2.2 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี

2.2.1 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ความสนใจในการปฐมนิเทศของบุคลากร โรงเรียนได้ให้ความสำคัญในการปฐมนิเทศเห็นว่าควรเป็นหน้าที่ของกลุ่มโรงเรียน ความรู้ที่บุคลากรได้รับจากวิทยากรตรงกับความต้องการ

2.2.2 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ แหล่งวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์มาให้ความรู้ด้านวิชาการ วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดฝึกอบรม การวางแผนในการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม

2.2.3 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการสัมมนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการสัมมนาที่ถูกต้อง คาบการสอนของครู-อาจารย์ การสัมมนาบุคลากรทางวิชาการ

2.2.4 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการศึกษาครูพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การประเมินผล การจัดกิจกรรมการศึกษาครูหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง บุคลากรที่ได้ไปศึกษาครูแล้ว บันทึกข้อมูลเรื่องที่ไม่ศึกษา การวางแผนหรือโครงการที่จะไปศึกษาครูงาน

2.2.5 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การศึกษาตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง การเตรียมตัวเข้าศึกษาต่อของบุคลากร

2.2.6 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การศึกษาของผู้ที่รับงานใหม่ การสับเปลี่ยนหน้าที่เหมาะสมตามความสามารถ การสับเปลี่ยนหน้าที่ทำให้มีหัวหน้ามากขึ้น

2.2.7 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ การจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การติดต่อของโรงเรียนกับชุมชน ประสพการณ์การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

2.2.8 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการประชุมปฏิบัติการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ วิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ บุคลากรในโรงเรียนสนใจการประชุมเชิงปฏิบัติการ แหล่งวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสพการณ์มาให้ความรู้ด้านวิชาการ

2.2.9 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการสอนงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ สอนงานบุคลากร โดยการฝึกปฏิบัติหรือทดลองปฏิบัติงาน การสอนงานให้แก่บุคลากรที่มารับหน้าที่ใหม่ นิเทศการปฏิบัติงานแก่บุคลากร

2.2.10 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ภาพรวมพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

ทุกรายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการประชุมปฏิบัติการ ด้านการฝึกอบรม

3. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา

3.1 การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา

3.1.1 บุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ มีสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฐมนิเทศ และด้านการสัมมนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ และด้านการสอนงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการฝึกอบรม ด้านการประชุมปฏิบัติการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านการศึกษาคูงาน ด้านการศึกษาต่อ และด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

3.1.2 บุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่และด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า

1) สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพแล้วทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี แตกต่างกับบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) สภาพการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพแล้วทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างกับบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงานและวุฒิการศึกษา

3.2.1 บุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ มีปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฐมนิเทศ ด้านการสัมมนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่ และด้านการสอนงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการฝึกอบรม ด้าน

ในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างกับบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7) ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพแล้วทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ด้านการสอนงาน พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างกับบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8) ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี เมื่อจำแนกตามสถานภาพแล้วทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ภาพรวม พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีแตกต่างกับบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ซึ่งเรียงลำดับจากด้านที่มีปัญหาสูงที่สุดไปหาด้านที่มีปัญหาค่ำที่สุด มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการปฐมนิเทศ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีมีการนำเอาการปฐมนิเทศมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนซึ่งการปฐมนิเทศเป็นวิธีพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เป็นการชี้แจงแนะนำบุคลากรใหม่ให้รู้จักหน่วยงานในทุกๆ ด้าน เช่น นโยบาย แนวปฏิบัติ กฎระเบียบ เพื่อนร่วมงาน หน้าที่รับผิดชอบ ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของการปฐมนิเทศไว้มากมายซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2537, หน้า 140) กล่าวถึงการปฐมนิเทศไว้ว่าคือกิจกรรมด้านการบริหารบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพยายามแนะนำพนักงานให้รู้จักงานในหน้าที่ที่ต้องทำ ตลอดจนรู้จักผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน วิธีการปฐมนิเทศนี้ อาจมีการกระทำแตกต่างกันออกไป การที่จะได้รับผลเพียงใดนั้น ย่อมอยู่ที่ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และปัญหาที่ต้องการทำการปฐมนิเทศ

1.2 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการประชุมปฏิบัติการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีมีการนำเอาการประชุมปฏิบัติการมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนซึ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่งที่ต้องจัดขึ้น โดยให้ ผู้เข้าร่วมประชุมศึกษาปัญหาใดปัญหาหนึ่ง เพื่อแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ ผู้เข้าร่วมประชุมเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มาแล้วแล้วนำเอาผลการประชุมมาดำเนินการปฏิบัติให้ได้ผลตามแนวนั้นๆ เป็นผลดีที่ได้ปฏิบัติจริงๆ ซึ่งสอดคล้องกับวิน เชื้อโพห์ก (2537, หน้า 73) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นเทคนิค

การฝึกอบรมที่ใช้บุคลากรประมาณ 10 – 25 คน ที่มีความสนใจหรือมีปัญหา เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้มีความรู้กว้างขึ้น หรือเพื่อลงมือปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ สถานที่ในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการส่วนใหญ่จัดให้พอนั่งอย่างสบาย มีที่วางเอกสาร มีข้อมูลที่จะใช้ มีเอกสารข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า และควรมีกระดานดำหรืออุปกรณ์ในการ จดบันทึก

1.3 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการฝึกอบรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีมีการนำเอาการฝึกอบรมมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนซึ่งการฝึกอบรมเป็น กิจกรรมการเรียนรู้ของบุคคลเพื่อปรับปรุงและเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม ทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง มีความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การฟังบรรยาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิ การอภิปรายเป็นคณะโดยวิทยากรซึ่งสอดคล้องกับชาญชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 56) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเป็นผู้มีทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องรู้ว่าการจัดการฝึกอบรมแต่ละวิธีเหมาะกับบุคลากรในองค์กรอย่างไร ผลของการฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพของงาน

1.4 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีมีการนำเอาการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนซึ่งการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการขององค์กรให้แก่บุคลากร เป็นการทำให้ข่าวสารทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร นับเป็นการพัฒนาการศึกษาให้กับบุคลากร อันมีผลทำให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาการปฏิบัติได้ดียิ่งขึ้น ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นด้วยซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539, หน้า 47) กล่าวว่า การจัดทำเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานนั้น สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวาง และสามารถทำได้ในทุกๆ เรื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่มือปฏิบัติงาน และสามารถทำได้ในทุกๆ หน่วยงาน แต่ในการจัดนั้นถ้าเป็นหน่วยงานในระดับกรมจัดทำ จะสามารถดำเนินการได้ดีกว่า เพราะสามารถหาผู้ชำนาญการมาจัดทำได้ง่ายและประหยัดค่าใช้จ่าย เอกสารที่ควรจัดทำหรือจัดหา ได้แก่ เอกสาร ทางวิชาการ จดหมายข่าว วารสารต่างๆ หนังสือพิมพ์ เป็นต้น

1.5 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการสอนงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีมีการนำเอาการสอนงานมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนซึ่งการสอนงานเป็นอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของผู้บริหาร ที่สอนให้บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเสนาะ ดิเยาว์ (2537, หน้า 152) กล่าวว่า การสอนงาน หมายถึง การสอนให้บุคลากร มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานจะต้องชี้แจงให้เห็นถึงสิ่งที่ต้องทำ วิธีการ

ปฏิบัติงาน ข้อเสนอต่าง ๆ การติดตามและแก้ไขข้อผิดพลาด โดยมีวัตถุประสงค์ไม่เพียงแต่สอนหรือ แนะนำให้ทำงานเท่านั้น แต่ต้องแนะวิธีทำงานให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและพัฒนาต่อไปด้วย

1.6 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการปรับเปลี่ยนหน้าที่ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีมีการนำเอาการปรับเปลี่ยนหน้าที่มาช่วยในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนซึ่งการปรับเปลี่ยนหน้าที่เป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่มุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญมากขึ้น เป็นวิธีการจัดบุคลากรโดยปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตำแหน่งงานใหม่ให้ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ อยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับพนัส หันนาคินทร์ (2540, หน้า 107) กล่าวว่า การหมุนเวียนตามตำแหน่ง คือการให้ ผู้ปฏิบัติงาน ได้ผลัดเปลี่ยนกันไปทำหน้าที่อื่นๆ บ้าง วิธีทำให้คนได้ทราบความดีลึกหนาบางของตำแหน่งต่างๆ เข้าใจความยากลำบากของฝ่ายต่างๆ ได้ดี เพราะตัวเองเคยประสบมาแล้ว เช่นให้ครูฝ่ายสอนลงไปทำหน้าที่ของฝ่ายบริการ ชุกรการ หรือฝ่ายกิจการนักเรียนดูบ้าง จากการปฏิบัติจริงจะทำให้ทราบถึงงานของแต่ละฝ่ายเป็นอย่างดี จึงทำให้ประสานงานกัน ทำได้ดีขึ้นนอกเหนือไปจากการเพิ่มพูนความรู้ของตนเองแล้ว

1.7 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการสัมมนา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีมีการนำเอาการสัมมนามาช่วยในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนซึ่งการสัมมนาเป็นการจัดให้กลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันช่วยกันศึกษาค้นคว้าเรื่องราวที่กำหนด หัวข้อเรื่องไว้แล้ว แต่ยังไม่มีการตอบที่แน่นอนให้ผู้เข้าประชุมแบ่งกลุ่มกันไปศึกษาปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับหัวเรื่องที่จะศึกษา แล้วนำผลสรุปมาเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ ซึ่งจะมีการอภิปรายเพื่อลงมติเป็นข้อสรุปของกลุ่มหรือที่ประชุมใหญ่อีกครั้งหนึ่งซึ่งสอดคล้องกับวไลรัตน์ บุญสวัสดิ์ (2535, หน้า 12 - 13) ที่กล่าวว่า การสัมมนา หมายถึงการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ประสบการณ์ หรือประชุมเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน การร่วมอภิปรายกรณีประเด็นที่ยังหาคำตอบและข้อยุติไม่ได้ ผลการสัมมนาเป็นเพียงข้อเสนอแนะเท่านั้น เช่น การสัมมนาด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน และงานบริการต่างๆ ภายในโรงเรียน เป็นต้น

1.8 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการศึกษาดูงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีมีการนำเอาการศึกษาดูงานมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนซึ่งการศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรอีกวิธีหนึ่ง เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูการดำเนินการหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน เช่น การดูงานโรงเรียนที่ได้รับยกย่องดีเด่นในการจัดการเรียนการสอน การจัดอาคารสถานที่เป็นการดูงานในกลุ่มโรงเรียนเดียวกัน อำเภอเดียวกัน ซึ่งสามารถจัดได้ในวงแคบ การนำคณะครูไปเยี่ยมชมสถานที่ต่างๆ นอกชุมชนหรือ

แหล่งวิทยากรต่างๆ ถือเป็นการเรียนรู้จากสภาพจริงซึ่งสอดคล้องกับสุทธิพงษ์ เฉลยพงษ์ (2533, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การศึกษาดูงาน หมายถึง การที่ โรงเรียนหรือองค์กรสนับสนุนให้ บุคลากรไปสังเกตการทำงานของโรงเรียนหรือองค์กรอื่น ในลักษณะที่เรียกว่า Study Tour / Visit กิจกรรมชนิดนี้ช่วยให้ไม่หลงผิดไปว่าสิ่งที่ตนทำนั้นเป็นการกระทำที่ดีที่สุดแล้ว การไป สังเกตกิจกรรมของโรงเรียนอื่นย่อมจะทำให้มีโอกาสเปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิด มองเห็น ตัวอย่างในการดำเนินงาน ตลอดจนอุปสรรคต่างๆ ที่อาจจะนำมาปรับปรุงใช้ในโรงเรียนของ ตนเองบ้าง

1.9 ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ด้านการศึกษาต่อ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่าโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีมีการนำเอา การศึกษาต่อมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนซึ่งการศึกษาต่อเพิ่มเติม ช่วยทำให้ครู พัฒนาตนเองขึ้น มีความรู้เพิ่มขึ้น มีเทคนิคและแนวคิดใหม่ๆ เพิ่มขึ้น การศึกษาต่อจึงจำเป็น สำหรับบุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งซึ่งช่วยพัฒนาบุคลากรให้ดีขึ้น ผู้บริหาร จำเป็นต้องสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งสอดคล้องกับพนัส หันนาคินทร์ (2540, หน้า 65) กล่าวถึง การศึกษาต่อว่า การลาหยุดงานเพื่อศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ หลังจากที่ทำงานมาแล้ว พอสมควร การศึกษาต่อมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ เป็นรากฐานให้เข้าใจ ปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษา ผู้ไปศึกษาต่อมีโอกาสหันไปมองงานของตนเองที่ได้ทำมาแล้ว และมี โอกาสที่จะใช้ความรู้ใหม่ สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่อง ต่างๆ ให้ดีขึ้น

2. การเปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี พบว่า

2.1 บุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีสถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันคือ มี ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานแต่ไม่สอดคล้องกับนราลักษณ์ พันชะสา (2542,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างมีปัญหาการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาการพัฒนา บุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานแต่ไม่สอดคล้องกับนราลักษณ์ พันชะสา (2542,บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาปัญหาพัฒนาบุคลากรของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิ การศึกษาต่างมีปัญหาการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่าง กัน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษา เรื่องสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการปฐมนิเทศพบว่าความสนใจในการปฐมนิเทศของบุคลากรมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีควรมีการปฐมนิเทศเพิ่มขึ้น

2. ด้านการฝึกอบรมพบว่าแหล่งวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์มาให้ความรู้ด้านวิชาการมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีควรมหาแหล่งวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์มาให้ความรู้ด้านวิชาการมาดำเนินการฝึกอบรมให้กับพนักงานครู

3. ด้านการสัมมนาพบว่าขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการสัมมนาที่ถูกต้องมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีควรมีการจัดหาขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการสัมมนาที่ถูกต้อง

4. ด้านการศึกษาดูงานพบว่าการประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีควรมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง

5. ด้านการศึกษาต่อพบว่าการศึกษาตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่มีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีควรมีการส่งเสริมการศึกษาต่อของบุคลากรครูให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติอยู่

6. ด้านการสับเปลี่ยนหน้าที่พบว่าการสับเปลี่ยนหน้าที่เหมาะสมตามความสามารถมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

7. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพบว่าการจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารวิชาการมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีควรมีการจัดการจัดกิจกรรมเผยแพร่ข่าวสารวิชาการเพิ่มมากกว่าที่เป็นอยู่

8. ด้านการประชุมปฏิบัติการพบว่าวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุดซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีควรมีการจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

9. ด้านการสอนงานพบว่าสอนงานบุคลากรโดยการฝึกปฏิบัติหรือทดลองปฏิบัติงานมีปัญหาในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรีควรโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสระบุรีมีการให้บุคลากรฝึกหรือปฏิบัติจริงในการทดลองปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมในการการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนจังหวัดสระบุรี