

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ซึ่งสรุปผลในการศึกษาได้ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

- 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย
- 2) สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
- 3) สภาพความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 141 คน และครูผู้สอน จำนวน 823 คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 964 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง

(1) กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 141 คน

(2) กลุ่มครูผู้สอน ดำเนินการสุ่มโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง R.V. Krejcie และ D.W. Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน

รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 401 คน

5.2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ สำนวณสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีข้อความ 5 ข้อ เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ อายุราชการ วุฒิทางการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่

ตอนที่ 2 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำนวณสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ใน 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย มีข้อความ 43 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สำนวณสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู เกี่ยวข้องกับนโยบาย การวางแผน บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร มีข้อความ 18 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบตรวจสอบรายการ สำนวณข้อเสนอนแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู มีข้อความ 6 ข้อ เกี่ยวข้องกับการสำรวจความต้องการ การกำหนดโครงการ การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ หลักสูตร รูปแบบและเทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 401 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 141 คนได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ 115 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 81.56 ครูผู้สอนจำนวน 260 คนได้รับคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ 255 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 98.08 รวมได้รับแบบสอบถามคืนและเป็นฉบับที่สมบูรณ์ 372 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 92.77

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์โดยนำมาแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

2) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบการตัดสินใจผลการวิเคราะห์ข้อมูลพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์จุดกลางของช่วงระดับคะแนน

5.3 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.3.1 สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู

สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ใน 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "น้อย" ยกเว้น ด้านจิตพิสัย ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ "น้อย" ทุกด้าน

1) ด้านพุทธิพิสัย

การพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านพุทธิพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "น้อย" ยกเว้น การให้ความรู้แก่ครูอาจารย์เกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการปฏิบัติราชการ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อและการจัดทำเอกสารประกอบแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ "มาก" ยกเว้น การศึกษาดูงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาอื่น ๆ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย" ส่วนครูผู้สอน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ "น้อย" ยกเว้น การให้ความรู้แก่ครูอาจารย์เกี่ยวกับนโยบาย กระบวนการปฏิบัติราชการ และการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อ ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

2) ด้านทักษะพิสัย

การพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "น้อย" ยกเว้น การส่งเสริมให้ครูรู้จักแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล การส่งเสริมให้ครูอาจารย์แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และการส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารกันทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ "น้อย" ยกเว้น การส่งเสริมให้ครูรู้จักแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล การส่งเสริมให้ครูอาจารย์แสดงความคิดเห็นอย่างมีเหตุผล ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

3) ด้านจิตพิสัย

การพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านจิตพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "น้อย" ยกเว้น การจัดทำป้ายนิเทศคุณธรรมของโรงเรียนเป็นประจำ การจัดตั้งชุมชนพุทธศาสนาประจำโรงเรียน การจัดกิจกรรม/โครงการ เพื่อส่งเสริมบุคลิกภาพของครูอาจารย์ การเข้าร่วมกิจกรรมการประชุมนักเรียน สวดมนต์ไหว้พระทุกสัปดาห์และการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรมครูอาจารย์ในโรงเรียน ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย"

โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ ส่วนครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ "น้อย" ยกเว้น การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ แต่งกายสุภาพเรียบร้อยและสมฐานะ การปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับอาชีพครู การส่งเสริมให้ครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทาง พุทธศาสนา การปลูกจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม ความเคร่งครัด ในการตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน การปลูกจิตสำนึกของครูอาจารย์ให้รับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ดำรงตนและประพฤติตนเป็น แบบอย่างแก่บุคลากรในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อ โรงเรียนและสังคม ซึ่งมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก"

5.3.2 สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู

สภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "น้อย" ทุกรายการ โดยรายการที่มีค่าคะแนนสูงได้แก่ การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากร สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ขาดวิทยากรในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และผู้รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรมีภาระหน้าที่มาก ตามลำดับ

5.3.3 ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ใน 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเห็นได้ว่าอยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน

1) ด้านพุทธิพิสัย

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านพุทธิพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเห็นได้ว่าอยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ โดยรายการที่มีค่าคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การจัดอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อการเรียนการสอน การให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน การจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับทิศทางการพัฒนาการเรียนการสอน การให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน การส่งเสริมและการสนับสนุนให้ครูอาจารย์เข้าร่วมอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการและทำการวิจัย ตามลำดับ

2) ด้านทักษะพิสัย

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านทักษะพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเห็นได้ว่าอยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ โดยรายการที่มีค่าคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การจัดประชุมอบรมเพื่อส่งเสริมครูอาจารย์ให้มีเทคนิคในการจัดทำเอกสารตำราประกอบการเรียนการสอน การส่งเสริมให้ครูอาจารย์มีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารกันทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ร่วมการประชุมอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการสอน การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม และการประชุมอบรมเพื่อเพิ่มพูนความสามารถแก่ครูอาจารย์ในการสร้างเครื่องมือวัดผลการศึกษา ตามลำดับ

3) ด้านจิตพิสัย

ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านจิตพิสัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเห็นได้ว่า

อยู่ในระดับ "มาก" ทุกรายการ โดยรายการที่มีค่าคะแนนมากที่สุด ได้แก่ การปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับอาชีพครู การจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน การปลูกจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม และการมอบหมายให้ครูอาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถ และกำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5.3.4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครู

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากรครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย พอสรุปได้ดังนี้

- 1) ในการสำรวจความจำเป็น หรือความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ควรมาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสอบถามจากบุคลากรทุกระดับ
- 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ควรให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม และสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักของโรงเรียน
- 3) ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ควรเลือกตามความจำเป็นหรือความต้องการขององค์กรและของบุคลากร
- 4) หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ควรมุ่งเน้นในด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจในการทำงาน
- 5) รูปแบบ/เทคนิควิธีการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ควรใช้การทัศนศึกษาและดูงาน และการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 6) เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างการทำงานหรือดำเนินการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร ควรรวบรวมปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไว้เป็นข้อสำหรับแก้ไขในโอกาสต่อไป

5.4 อภิปรายผลการวิจัย

1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "น้อย" จะมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ "มาก" เพียงด้านเดียว คือ ด้านจิตพิสัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524) จักรพงษ์ ทัพทวา (2531) สมเดช สิงห์เสนา (2536) และพล บุญอยู่ (2537) ซึ่งจะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคลากรครูยังไม่มี การปฏิบัติอย่างจริงจัง ผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่น่าเป็นห่วงเป็นอย่างยิ่งเพราะทรัพยากรที่สำคัญในการบริหารงาน ไม่ว่างานใดก็ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรครู ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่สำคัญที่จะหล่อหลอมเยาวชนของชาติให้ได้รับการพัฒนาที่มีคุณภาพอันจะส่งผลในการพัฒนาชาติบ้านเมือง ดังนั้นผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงน่าจะสนใจในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่งและเป็นที่น่าสังเกตว่ามีการปฏิบัติในด้านจิตพิสัย ทั้งอาจเป็นไปได้ว่าบุคลากรครูส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ ยึดถือขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม แม้จะได้รับอารยธรรมจากต่างชาติมากก็ตาม

ข้อสังเกต คือ สภาพปัจจุบันในการพัฒนาบุคลากรครู อยู่ในระดับ "น้อย" นับว่าเป็นอันตรายต่อวงการการศึกษาของไทยเป็นอย่างยิ่งซึ่งในการทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2545) ได้ตระหนักถึงการพัฒนาประเทศในอดีตที่ผ่านมาเน้นทางด้านเศรษฐกิจหรือด้านวัตถุมากกว่าการพัฒนาด้านจิตใจหรือการพัฒนาคน ฉะนั้น ในการทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2545) จึงได้เน้นให้พัฒนาคนเป็นอันดับแรก

2) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครู พบว่า โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับ "น้อย" เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ที่เป็นปัญหามากในอันดับแรก ๆ ได้แก่ การขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก ทรัพยากร สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร และขาดวิทยากรในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ชววงษ์ (2535) สมเดช สิงห์เสนา (2536) และ พล บุญอยู่ (2537) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการไม่ให้ความสำคัญ บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนา ก็ยังสามารถทำงานได้ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรครูจึงละเว้นการปฏิบัติ

การขาดวิทยาการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูยังขาดความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรม ส่วนเรื่องงบประมาณก็เช่นกัน เพราะไม่ได้มีการตั้งงบประมาณในเรื่องนี้ไว้ ส่วนใหญ่จะเป็นงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ ที่ดิน และสิ่งก่อสร้าง งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรจึงไม่มีหรือมีก็น้อย และมักถูกนำไปใช้เป็นค่าใช้สอยตอบแทนอย่างอื่นไป หลักสูตรที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย ทักษะพิสัย และจิตพิสัย เพราะการพัฒนาบุคลากรต้องพัฒนาพร้อมกันทุกด้าน จึงจะได้ชื่อว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ได้ผลอย่างแท้จริง การที่บุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ซึ่งบางคนคิดว่าเป็นภาระหรือยึดเหียดความรับผิดชอบให้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรโดยเร่งด่วน

3) ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับ "มาก" ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญโชติ จันทร์สุพรรณ (2527) ชาณุณรงค์ ช่างวณิช (2535) สมเดช สิงห์เสนา (2536) และ พล บุญอยู่ (2537) เป็นที่น่าสังเกตว่าผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรครูมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู อยู่ในระดับ "มาก" ในเรื่องการจัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน การผลิตและการใช้สื่อ การให้วิทยาการผู้มีความรู้ความสามารถถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน การจัดประชุม สัมมนาเกี่ยวกับทิศทางในการพัฒนาการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ เจริญก้าวหน้า การสื่อสารได้เข้ามามีส่วนในการพัฒนาการศึกษา และการเลื่อนวิทยะฐานะของข้าราชการครูต้องอาศัยงานทางวิชาการเป็นเครื่องมือ จึงมีความต้องการในด้านนี้สูงเพื่อเป็นเครื่องชี้วัดประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อความก้าวหน้าอันชอบธรรมเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และเพื่อให้ทันกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคม

การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ มีเทคนิคในการติดต่อสื่อสารกันทางวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร และการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ทำงานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการบริหาร เพราะคนเราอยู่ในสังคมจึงจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อันเป็นหลักสำคัญของประชาธิปไตยซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ปลุกจิตสำนึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับอาชีพครู และประพัตินเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในโรงเรียน ในการพัฒนาบุคลากรนั้นควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงานเพราะสังคมทุกวันนี้มีแต่การแก่งแย่งชิงดีกัน ไม่ว่าจะเป็นสังคมระดับใด อยู่แห่งใด กระทำการต่าง ๆ เพื่อผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง สิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นจะลุดหายไปด้วยความสามัคคี ดังพระราชดำรัสของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ว่า "ให้รู้รักสามัคคี" และในปัจจุบันเศรษฐกิจเร่งรัด ทำให้เกิดการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพวกพ้อง การที่เคยมีคำกล่าวว่า ครูเป็นบุษนียบุคคลหรือครูเป็นอาชีพที่มีเกียรตินั้น ปัจจุบันครูบางคนได้มองหรือปฏิบัติตนเช่นผู้รับจ้างหาเงินเท่านั้น สามารถจะทำการใด ๆ ได้เพียงเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรครู โดยการปลุกจิตสำนึกเกี่ยวกับการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับอาชีพครู และประพัตินเป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในโรงเรียน

5.5 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะต่อกรมสามัญศึกษา

- (1) ควรจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร
- (2) ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นประจำปี อย่างชัดเจน และต่อเนื่อง
- (3) ควรจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างพอเพียง
- (4) ควรได้มีการประเมินผล และสรุปรายงานผลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

2) ข้อเสนอแนะต่อสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

- (1) ควรวางแผนพัฒนาหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร
- (2) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- (3) ควรจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อพัฒนาบุคลากร

(4) ควรจัดหาวิทยากร สื่อ และอุปกรณ์เพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ อย่างพอเพียง

(5) ควรสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากร อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนมัธยมศึกษา

(1) ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรเป็นพิเศษ

(2) ควรจัดประชุม อบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

(3) ควรมีการกำกับติดตามการปฏิบัติงานบุคลากรเพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากร

(4) ควรส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมและศึกษาต่อ

(5) ควรจัดทำรายงานผลการพัฒนาบุคลากรทุกปีการศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป

4) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

(1) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรครู ในหน่วยงานหลาย ๆ ระดับ เช่น เขตการศึกษา จังหวัด และโรงเรียน

(2) ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรครู