



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะเสนอบทสรุปเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากร
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครูอาจารย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอาจารย์ เกี่ยวกับ
บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขต
การศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์เกี่ยวกับ
บทบาทที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขต
การศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์
4. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูอาจารย์เกี่ยวกับปัญหาและ
อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9
ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร ประชากรประกอบด้วยผู้บริหาร
โรงเรียน จำนวน 125 คน กลุ่มตัวอย่างประชากรประกอบด้วยครูอาจารย์ จำนวน
345 คน โดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น 470 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ และแบบประเมินค่า ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวความคิดซึ่งกำหนดขึ้นจาก การศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของกรมสามัญศึกษา แนวทางการ พัฒนาข้าราชการในด้านต่าง ๆ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของ แคสเท็ตเตอร์ (Castetter) แบบสอบถามนี้ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร 10 ด้าน คือ การปฐมนิเทศบุคลากรที่บรรจุ ใหม่ การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุม การระดมความคิด การมอบหมายงานพิเศษ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การหมุนเวียน ตำแหน่ง การฝึกอบรมระยะสั้น การจัดทัศนศึกษา และดูงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปและรับคืนทางไปรษณีย์ ส่วนหนึ่ง ไปส่งและเก็บรวบรวมด้วยตนเองอีกส่วนหนึ่ง จากการส่งแบบสอบถามไป 470 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 423 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีหาค่าความถี่ การร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที (t-test) โดยใช้เครื่องมือไมโครคอมพิวเตอร์ (Micro Computer) โปรแกรมโลตัส (Lotus) 1 - 2 - 3 ของศูนย์คอมพิวเตอร์วิทยาลัยครูสกลนคร

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหาร เป็นชายมากกว่าหญิง แต่กลุ่มครูอาจารย์ เป็นหญิงมากกว่าชาย เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นชายมากกว่าหญิง
- ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีมากที่สุด และมีอายุระหว่าง 51 - 60 ปี น้อยที่สุด
- ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี มากที่สุด และมีอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิระดับปริญญาตรีมากที่สุด และระดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด

ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งครูอาจารย์มากกว่าตำแหน่ง
ผู้บริหาร

ตอนที่ 2 บทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากร
ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหาร
และครูอาจารย์ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การประเมินเทศบาลการที่บรรจุนใหม่

บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่า การประเมินเทศบาลการที่บรรจุนใหม่ได้ปฏิบัติมากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินเทศบาลการที่บรรจุนใหม่น้อย

ในด้านบทบาทที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่าควรมีการประเมินเทศบาลการที่บรรจุนใหม่มากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้วเห็นว่าควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการประเมินเทศบาลการที่บรรจุนใหม่มาก

2. การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน

บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่า การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานได้ปฏิบัติมากอยู่แล้ว แต่ครูอาจารย์เห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่า ได้ปฏิบัติจริงน้อย

ในด้านบทบาทที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานมากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานให้มาก

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการได้ปฏิบัติมากอยู่แล้ว ยกเว้นการที่ครูอาจารย์ได้นำความรู้และประสบการณ์ไปแก้ปัญหาในการ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว และการติดตามผลและประเมินผลครูอาจารย์ หลังจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแล้ว ผู้บริหารมีความเห็นว่า ใ้ปฏิบัติน้อย ส่วนครูอาจารย์มีความเห็นว่าปฏิบัติจริงน้อย เมื่อพิจารณา รวมทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่า ใ้ปฏิบัติจริงน้อย

ในค่านิยมบาทที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรมีการประชุมเชิงปฏิบัติการมากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณา ทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการให้มาก

4. การประชุม

บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่า การประชุมใ้ปฏิบัติมากอยู่แล้ว แต่ครูอาจารย์มีความเห็นว่า การประชุมแต่ละครั้งมีจุดประสงค์เพื่อแสวงหาข้อตกลงในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างบรรยากาศให้มีความสามัคคีในการประชุม และการนำผลการประชุมไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติจริงน้อย เมื่อพิจารณา ทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการประชุมใ้ปฏิบัติจริงมาก

ในค่านิยมบาทที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรมีการประชุมมากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณา ทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการประชุมใ้ให้มาก

5. การระดมความคิด

บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่า การระดมความคิดใ้ปฏิบัติมากอยู่แล้ว ยกเว้นการเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในการระดมความคิดของครูอาจารย์ การเห็นความสำคัญของการประชุมระดมความคิดของครูอาจารย์ และการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการประชุมระดมความคิด ปฏิบัติจริงน้อย ส่วนครูอาจารย์เห็นว่า ปฏิบัติจริงน้อย เมื่อพิจารณา ทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่า ปฏิบัติจริงน้อย

ในค่านิยมบาทที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรมีการระดมความคิดมากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณา ทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการระดมความคิดใ้ให้มาก

6. การมอบหมายงานพิเศษ

บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่า การมอบหมายงานพิเศษได้ปฏิบัติมากอยู่แล้ว แต่ครูอาจารย์มีความเห็นว่า การแนะนำชี้แจงแนวทางปฏิบัติแก่ครูอาจารย์เมื่อมีการมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำ การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการมอบหมายงานนอกเหนือจากงานประจำ และการพิจารณาความดีความชอบ หรือการได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น เมื่อมีการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำแล้ว ปฏิบัติจริงน้อย เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการมอบหมายงานพิเศษได้ปฏิบัติจริงมาก

ในค่านิยมที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรมีการมอบหมายงานพิเศษมากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ ยกเว้นการพิจารณาความดีความชอบ หรือการได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น เมื่อมีการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานประจำ น้อยกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการมอบหมายงานพิเศษให้มาก

7. การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่า การสนับสนุนให้ศึกษาต่อได้ปฏิบัติมากอยู่แล้ว ยกเว้นการประเมินผลการสนับสนุนให้ครูอาจารย์ศึกษาต่อ ได้ปฏิบัติเป็นส่วนครูอาจารย์มีความเห็นว่า การอนุมัติให้ครูอาจารย์ไปศึกษาต่อ และการประเมินผลการสนับสนุนให้ครูอาจารย์ศึกษาต่อ ปฏิบัติจริงน้อย เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการสนับสนุนให้ครูอาจารย์ศึกษาต่อ ได้ปฏิบัติจริงมาก

ในค่านิยมที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อมากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ ยกเว้นการประเมินผลการสนับสนุนให้ครูอาจารย์ศึกษาต่อ น้อยกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อให้มาก

8. การหมุนเวียนตำแหน่ง

บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่า การหมุนเวียนตำแหน่ง ปฏิบัติจริงน้อย และที่เห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อยกว่าความเห็นของครูอาจารย์คือ การหมุนเวียน

ตำแหน่งได้เพิ่มประสบการณ์ตรง และส่งเสริมความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ และการหมุนเวียนตำแหน่งได้เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการหมุนเวียนตำแหน่งได้ปฏิบัติจริงน้อย

ในค่านิยมที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรมีการหมุนเวียนตำแหน่งน้อยกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการหมุนเวียนตำแหน่งให้มาก

9. การฝึกอบรมระยะสั้น

บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่า การฝึกอบรมระยะสั้นได้ปฏิบัติจริงมากอยู่แล้ว ส่วนครูอาจารย์มีความเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงน้อย ยกเว้นการฝึกอบรมระยะสั้น ได้เสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อครูอาจารย์ได้ปฏิบัติจริงมาก เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมระยะสั้นได้ปฏิบัติจริงน้อย

ในค่านิยมที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรมีการฝึกอบรมระยะสั้นมากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรมระยะสั้นให้มาก

10. การจัดทัศนศึกษาและดูงาน

บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้บริหารมีความเห็นว่า การจัดทัศนศึกษาและดูงานได้ปฏิบัติจริงมากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้วมีความเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทัศนศึกษาและดูงาน ได้ปฏิบัติจริงน้อย

ในค่านิยมที่ควรปฏิบัติ ผู้บริหารมีความเห็นว่า ควรมีการจัดทัศนศึกษาและดูงานมากกว่าความเห็นของครูอาจารย์ เมื่อพิจารณาทั้งสองกลุ่มแล้ว มีความเห็นว่า ควรมีการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดทัศนศึกษาและดูงานให้มาก

เมื่อพิจารณาภาพรวมแล้ว ในค่านิยมที่ปฏิบัติจริง 10 ด้าน ผู้บริหารมีความเห็นว่า ได้ปฏิบัติจริงมาก 7 ด้าน คือ การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุม การระดมความคิด การมอบหมายงานพิเศษ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และการฝึกอบรมระยะสั้น ส่วนที่ได้ปฏิบัติจริงน้อย มี 3 ด้านคือ

การประชุมพิเศษบุคลากรที่บรรจุใหม่ การหมุนเวียนตำแหน่ง และการจัดทัศนศึกษาและ
 คุงาน สำหรับครูอาจารย์มีความเห็นว่ ใ้ปฏิบัติจริงมากเพียง 3 คำนคือ การประชุม
 การมอบหมายงานพิเศษ และการสนับสนุนใ้ศึกษาต่อ ส่วนอีก 7 คำนใ้ปฏิบัติจริงน้อย
 แต่เมื่อพิจารณาความเห็นของทั้งสองกลุ่มแล้ว พบว่ใ้ปฏิบัติจริงมากเพียง 4 คำน
 คือ การศึกษางายไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน การประชุม การมอบหมายงานพิเศษ
 และการสนับสนุนใ้ศึกษาต่อ ส่วนอีก 6 คำน ใ้ปฏิบัติจริงน้อย

ในคำนบพพทที่ควรปฏิบัติ ทั้งสองกลุ่มมีความเห็นสอดคล้องกันว่ ควรพัฒนา
 บุคลากรใ้มากขึ้นทง 10 คำน

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม
 ศึกษษนาคใหญ่

ผู้บริหารมีความเห็นว่ การพัฒนาบุคลากรมีปัญหและอุปสรรคน้อยทุกข้อ ส่วน
 ครูอาจารย์มีความเห็นว่ มีปัญหและอุปสรรคน้อยเกือบทุกข้อ มีเพียงข้อเดียวที่เห็นว่
 มีปัญหและอุปสรรคมาก คือการขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

เมื่อพิจารณาความเห็นของบุคคลทั้งสองกลุ่มแล้ว พบว่ การขาดงบ
 ประมาณ มีปัญหและอุปสรรคมากที่สุด รองลงมาคือ ครูอาจารย์ปฏิบัติงานประจำมาก
 และผู้บริหารสนับสนุนครูอาจารย์ไม่ทั่วถึงตามลำดับ ส่วนที่มีปัญหและอุปสรรคน้อยที่สุด
 คือ ครูอาจารย์ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การศึกษาต่อหรือการเข้ารับการศึกษาต่อ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง บพพทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียน
 มัธยมศึกษษนาคใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ มี
 ประเด็นที่จะนำมาอภิปรายใ้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่กลุ่มผู้บริหารโรงเรียนมัธยม
 ศึกษษนาคใหญ่ เขตการศึกษา 9 ส่วนใหญ่เป็นชาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ คำนิยม
 ในการยกย่องเพศชายใ้เป็นผู้นำในระบบราชการของไทย ยังฝังแน่นอยู่ในความรู้สึก
 ของข้าราชการไทยโดยทั่วไป นอกจากนี้อาจเป็นเพราะเพศหญิง เข้าสูระบบการคัดเลือก

ในตำแหน่งบริหารน้อย ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และมีอายุราชการระหว่าง 11 - 15 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลในวัยนี้มีประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควร และยังมีความคิดที่สุ่มรอบคอบในการพิจารณาตัดสินใจสั่งการ จึงได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว วุฒิทางการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูในระยะหลัง กรมสามัญศึกษาได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าสอบคัดเลือกไว้ว่าจะต้องมีวุฒิระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ สำหรับผู้ที่มีวุฒิสุงกว่าระดับปริญญาตรีมีมากเป็นอันดับรองลงมา นั้น อาจเนื่องมาจากกรมสามัญศึกษามีนโยบายให้ผู้บริหารและครูอาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น โดยกำหนดอัตราทางให้ศึกษาต่อโดยไม่สอบคัดเลือกและสอบคัดเลือก

นอกจากนี้ระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันยังเอื้ออำนวยต่อการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี และระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นอย่างมาก เพราะสามารถที่จะศึกษาได้ทั้งในระบบและนอกระบบ

กลุ่มครูอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นหญิง อาจเป็นเพราะว่าการเข้าสู่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอน และ ผู้สนับสนุนการสอนของเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีอายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากกว่าวุฒิระดับอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ที่เข้าสอบคัดเลือกเข้ารับราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาส่วนใหญ่มีวุฒิอยู่ในระดับปริญญาตรี ตามคุณสมบัติที่กรมสามัญศึกษาได้กำหนดไว้ สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีใหม่ ๆ ส่วนใหญ่จะมีอายุประมาณ 24 - 25 ปี ดังนั้นเมื่อสอบเข้ารับราชการได้และปฏิบัติงานไปประมาณ 6 - 10 ปี จึงเป็นกลุ่มครูอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี สำหรับครูอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีมากเป็นอันดับรองลงมาอาจเนื่องมาจากสาเหตุเดียวกันกับกลุ่มผู้บริหาร และอีกประการหนึ่งอาจเป็นเพราะ ครูอาจารย์ที่มีวุฒิสุงขึ้นทำให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และสามารถปรับอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้นได้ จึงเป็นสิ่งที่จูงใจที่สำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ครูอาจารย์แสวงหาวุฒิสุงขึ้น ซึ่งน่าจะเป็นผลดีต่อการศึกษาโดยส่วนรวม เพราะครูอาจารย์ที่ได้รับการศึกษามากจะมีส่วนทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ ซึ่งมีทั้งหมด 10 คำ พบว่า

ผู้บริหารมีความเห็นว่า ได้ปฏิบัติจริงในการพัฒนาบุคลากรมากอยู่แล้ว 7 คำ คือ การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การประชุม การระดมความคิด การมอบหมายงานพิเศษ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524: 113-117) และ มาลี วิชญกุล (2525: 101 - 103) ส่วนที่ได้ปฏิบัติจริงน้อยมี 3 คำ คือ การประชุมพิเศษบุคลากรที่บรรจุใหม่ การหมุนเวียนตำแหน่ง และการจัดทัศนศึกษาและคณาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ สีลศรีศรี (2522: 122) สัจญา สุรพันธ์ (2518: 53) และมาลี วิชญกุล (2525: 101 - 103)

ครูอาจารย์มีความเห็นว่า ได้ปฏิบัติจริงในการพัฒนาบุคลากรน้อย 7 คำ คือ การประชุมพิเศษบุคลากรที่บรรจุใหม่ การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด การหมุนเวียนตำแหน่ง การฝึกอบรมระยะสั้น และการจัดทัศนศึกษาและคณาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524: 113 - 117) และมาลี วิชญกุล (2525: 101 - 103) ส่วนที่เห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมากมี 3 คำ คือ การประชุม การมอบหมายงานพิเศษ และการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524: 113 - 117)

เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงผู้บริหารมีความเห็นว่า ได้พัฒนาบุคลากรมากเกือบทุกด้าน แต่ครูอาจารย์มีความเห็นว่า ได้พัฒนาบุคลากรน้อยเกือบทุกด้านที่เป็น เช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารและครูอาจารย์แตกต่างกัน เนื่องจากมีตำแหน่งหน้าที่ มีขอบเขตความรับผิดชอบงาน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ น้อย สปิ๊งคลัด (2518: 53) นอกจากนั้นอาจเนื่องมาจากครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกด้านให้มากขึ้น

ในค่านับมหาที่ควรปฏิบัติ ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ควรพัฒนาบุคลากรให้มากขึ้นทุกด้าน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินทร์ กุลประภา (2524: 113 - 117) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากว่า ในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไป ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์ยอมรับว่าน่าจะได้รับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เพราะจะปรับแนวทางไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารและครูอาจารย์ได้ หรืออาจนำไปสู่ความมีเกียรติยศ ชื่อเสียงของสถาบัน หรืออาจจะเห็นว่าเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของชาติให้เจริญก้าวหน้าได้อีกแนวทางหนึ่ง

การที่ครูอาจารย์มีความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทในการปฏิบัติจริงในการพัฒนาบุคลากรนอกลายค่านับนั้น ผลงานการวิจัยของ ชุม สีสุก (2523: 127) พบว่า ส่วนใหญ่ผู้บริหารขาดความเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งปัญหานี้สามารถแก้ไขได้โดยจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาบุคลากรระดับผู้บริหารทางค่านับวิชาการขึ้น ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในค่านับต่าง ๆ ซึ่งจะเป็แนวทางในการปรับบทบาทเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารให้ดียิ่งขึ้นได้

การพัฒนาบุคลากรในค่านับการศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ การระดมความคิด และการฝึกอบรมระยะสั้น ซึ่งครูอาจารย์เห็นว่าปฏิบัติจริงน้อย แต่ผู้บริหารเห็นว่าได้ปฏิบัติจริงมากนั้น อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติจริงมากเป็นบางส่วน กล่าวคือไม่สามารถให้การสนับสนุนครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวได้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีงบประมาณที่จำกัด หรืออาจเป็นเพราะว่าครูอาจารย์ปฏิบัติงานประจำมากจนไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรบางค่านับได้ นอกจากนั้นผู้บริหารอาจจะไม่ได้กำหนดนโยบายหรือวางแผน โครงการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเป็นระบบ หรืออาจจะมีแต่ไม่ชัดเจน และไม่ได้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบหรืออย่างจริงจัง ในประเด็นนี้ถ้าหากผู้บริหารได้กำหนดนโยบาย หรือมีการวางแผน มีโครงการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนโดยดำเนินการในค่านับอย่างเป็นระบบหรืออย่างจริงจัง ปัญหาในค่านับนี้คงจะแก้ไขได้

สำหรับการพัฒนาบุคลากรในค่าน การปรุมนิเทศบุคลากรที่บรรจุใหม่ การ
 หมุนเวียนตำแหน่ง และการจัดทัศนศึกษาและดูงาน ทั้งผู้บริหารและครูอาจารย์มีความ
 เห็นสอดคล้องกันว่า ใ้ปฏิบัติจริงน้อยนั้น อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาด
 ใหญ่ส่วนใหญ่มีอัตราครูอาจารย์เพียงพอแล้ว ดังนั้นในแต่ละปีจึงแทบจะไม่มีครูอาจารย์
 ใ้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง จะมีบ้างก็อาจจะเป็นการย้ายเข้าทดแทนครูอาจารย์ที่ออก
 ไป ซึ่งมีเป็นเพียงจำนวนน้อย นอกจากนั้นอาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นว่า ครูอาจารย์
 ใ้ผ่านการสอบคัดเลือกและใ้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้ว ผ่านการปรุมนิเทศมาแล้วจาก
 หน่วยที่ดำเนินการสอบ เช่นสำนักงานศึกษาธิการเขต สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด หรือ
 กลุ่มโรงเรียน จึงไม่จำเป็นต้องดำเนินการปรุมนิเทศอีก ซึ่งการแนะนำเป็นการส่วน
 ตัวเพียงเล็กน้อย อาจจะเป็นการเพียงพอแล้ว ดังนั้นการปฏิบัติจริงในค่านนี้จึง
 น้อย ส่วนการหมุนเวียนตำแหน่ง ใ้ปฏิบัติจริงน้อยอาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความเห็นว่า
 บุคลากรระดับหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้างานด้านต่างๆ ใ้ปฏิบัติหน้าที่จน
 เกิดความชำนาญแล้ว เนื่องจากมีประสบการณ์จากการปฏิบัติงานมามาก และอาจเห็น
 ว่าบุคลากรดังกล่าวใ้ปฏิบัติงานใ้ดีแล้ว จึงไม่เห็นว่าจำเป็นต้องหมุนเวียน
 ตำแหน่งกัน อย่างไรก็ตามความเห็นดังกล่าวนี้ไม่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร
 ซึ่ง ฟลิปโป (Flippo 1966 : 277) ใ้กล่าวไว้ว่า ภายหลังใ้ประสบปัญหาว่า ใ้
 บรรจุคนไม่เหมาะสมกับงาน อันอาจจะมีสาเหตุมาจากการพิจารณาบุคลิกภาพของคนผิด
 พลาดไป หรือบุคคลนั้นเกิดเปลี่ยนทัศนคติไปจนกลายเป็นคนที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
 ใ้ใ้รับแต่งตั้ง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเสียใหม่ใ้
 เหมาะสม ในประเด็นนี้ ผู้บริหารควรพิจารณาทบทวนแนวปฏิบัติเดิมว่า บุคลากรระดับ
 หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าหมวดวิชา และหัวหน้างานต่าง ๆ นั้น ยังมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง
 หรือหน้าที่ใ้ปฏิบัติอยู่เพียงใด หากยังไม่เหมาะสมอาจจะต้องใ้มีการหมุนเวียนตำแหน่ง
 กัน สำหรับการจัดทัศนศึกษาและดูงานใ้ปฏิบัติจริงน้อยอาจเป็นเพราะว่า การจัดทัศนศึกษา
 และดูงานจะต้องใ้งบประมาณมาก เพราะจะต้องใ้จ่ายในค่านค่าพาหนะ ค่าที่พัก
 ค่าอาหาร และค่าใ้จ่ายส่วนตัวอื่น ๆ นอกจากนั้นผู้บริหารอาจมีความเห็นว่าจะต้องเสี่ยง
 กับอุบัติเหตุใ้ที่อื่นด้วย จึงใ้ให้การปฏิบัติจริงในค่านนี้น้อย ซึ่งขอคนพบนี้สอดคล้องกับผลการ
 วิจัยของ อรพินทร กุลประภา (2524 : 116 - 117) มาลี วิชญกุล (2525 : 110)

และซุม สีสุก (2523: 127) อย่างไรก็ตาม ประเด็นนี้ ถ้าหากผู้บริหารได้กำหนด เป็นนโยบาย หรือมีการวางแผน มีโครงการที่ดี ก็จะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ เพราะการพัฒนาบุคลากรโดยจัดให้มีกิจกรรมหลาย ๆ ด้านนั้น จะช่วยให้ครูอาจารย์สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสมพงษ์ เกษมสิน (2513: 531) เชื่อว่าการพัฒนานั้น มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

ในค่านที่ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าได้ปฏิบัติจริงมาก คือ การประชุม การมอบหมายงานพิเศษ และการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ นั้น สำหรับการประชุม และการมอบหมายงานพิเศษ ที่ปฏิบัติจริงมาก อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ตั้งอยู่ในย่านชุมชนที่หนาแน่น มีงานประจำและงานพิเศษทั้งภายในโรงเรียน และภายนอกโรงเรียนมาก เนื่องจากจะต้องให้ความร่วมมือกับส่วนราชการอื่น ๆ และจะต้องสัมพันธ์กับชุมชนอยู่เสมอ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการประชุม ปรึกษาหารือ และมีการมอบหมายงานในคานต่าง ๆ แก่บุคลากรในโรงเรียนไปปฏิบัติ ส่วนในคานการศึกษาต่อ ที่ปฏิบัติจริงมากอาจเนื่องมาจาก กรมสามัญศึกษามีนโยบายส่งเสริมผู้บริหารและครูอาจารย์ให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้นประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง ระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันก็เอื้ออำนวยต่อการที่จะศึกษาต่อเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะสามารถจะศึกษาได้ทั้งในระบบ และนอกระบบ อีกประการหนึ่งอาจเป็นเพราะ ผู้ที่มีความสามารถในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับในสถาบันการศึกษา หรือในสังคมมากขึ้น อีกทั้งคุณวุฒิที่สูงขึ้นยังสามารถที่จะนำไปปรับอัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น และ อาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่ดีกว่าได้

3. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาและอุปสรรคน้อยทุกข้อ ส่วนครูอาจารย์มีความเห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคน้อยเป็นส่วนใหญ่ แต่ในคานการขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมีปัญหาและอุปสรรคมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ สีตลรัศมี (2522: 160) อรพินทร์ กุลประภา (2524: 116 - 117) มาลี วิชญกุล (2522: 111) และรายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 5 ของกรมสามัญศึกษา (2529: 8)

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความเห็นของทั้งสองกลุ่มแล้ว พบว่า ข้อที่มีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุดต่อการพัฒนาบุคลากรคือ ขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร รองลงมาคือ ครูอาจารย์ปฏิบัติงานประจำมาก ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้ไม่ทั่วถึง ตามลำดับ ส่วนที่เห็นว่า มีปัญหาและอุปสรรคน้อยที่สุดคือ ครูอาจารย์ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบในการศึกษาต่อ หรือการเข้ารับการศึกษาต่อ

ปัญหาและอุปสรรคในด้านการขาดงบประมาณนี้ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับเกือบทุกหน่วยงาน เนื่องจากความต้องการในการที่จะปรับปรุง พัฒนางานมีมาก แต่ได้รับงบประมาณที่จำกัด ดังนั้นในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นงานด้านใดก็ตาม หากประสบกับปัญหาในด้านนี้แล้ว จะทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีได้ยาก

อย่างไรก็ตาม ปัญหาการขาดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรนี้อาจแก้ไขได้ ถ้าหากผู้บริหารรู้จักใช้จ่ายงบประมาณที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจจะปฏิบัติได้โดย เริ่มต้นจากการกำหนดนโยบายวางแผนงาน เตรียมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนให้สอดคล้องกับความจำเป็น ซึ่งจะต้องกำหนดแผนงานจัดทำโครงการปฏิบัติงานโดยสอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเข้าไป ตลอดจนมีการติดตาม วัตถุประสงค์และประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องแสวงหาแหล่งทรัพยากรมาสนับสนุนในการดำเนินงานในด้านนี้ อีก ซึ่งอาจจะได้มาในค่านางบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ

สำหรับในประเด็นที่ครูอาจารย์ปฏิบัติงานมาก และผู้บริหารสนับสนุนครูอาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้ไม่ทั่วถึงนั้น ถ้าหากผู้บริหารทำความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแต่ละด้านเป็นอย่างดีแล้ว จะพบว่า ปัญหาดังกล่าวอาจแก้ไขได้ โดยเริ่มต้นจากการกำหนดนโยบาย วางแผนงาน เตรียมการ มีโครงการที่สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงานประจำของครูอาจารย์ ซึ่งให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ตามความมุ่งหวังของกรมสามัญศึกษา (2530: 59) 6 ประการคือ ประการแรก กำหนดนโยบายแนวทางปฏิบัติว่าจะทำอะไร ทำอย่างไรอย่างกว้าง ๆ แต่ชัดเจน ประการที่สอง กำหนดกรอบของแผนงาน งาน

โครงการ กิจกรรมให้สอดคล้องกับนโยบาย ประการที่สาม กำหนดผู้รับผิดชอบ แผนงาน งาน โครงการ โดยการพัฒนาองค์กร และจัดตั้งคณะกรรมการ อนุกรรมการ คณะทำงาน ประการที่สี่ กระตุ้น เร่งรัดให้ผู้รับผิดชอบแผนงาน งาน โครงการ เริ่มดำเนินงานตาม นโยบาย ประการที่ห้า ติดตาม เร่งรัด นิเทศ ช่วยแก้ปัญหา พัฒนางาน และสร้างขวัญ กำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และประการที่หก ประเมินผลงานเพื่อการพัฒนาประชาสัมพันธ์และรายงานสู่ประชาชน จังหวัด กรม

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

กรมสามัญศึกษา

1. กรมสามัญศึกษา ควรกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและการประเมินการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาให้ชัดเจน รวมทั้งกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินการระดับกรม เขตการศึกษาและกลุ่มโรงเรียน
2. กรมสามัญศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรแก่โรงเรียนมัธยมศึกษาให้เหมาะสม และเพียงพอแก่ความจำเป็น
3. กรมสามัญศึกษา ควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ให้ประธานสามัญศึกษาจังหวัด แต่ละจังหวัด ให้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยจัดให้มีศูนย์พัฒนาบุคลากรประจำจังหวัดขึ้น ซึ่งกรมสามัญศึกษาเป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย พร้อมทั้งให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ และ คำนอื่น ๆ ตามความจำเป็น

โรงเรียน

1. ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรจะวางแผนเตรียมการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรขึ้น พร้อมทั้งแสวงหาผู้สนับสนุนและแหล่งทรัพยากรที่เหมาะสม เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนด้านวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนงบประมาณ
2. ผู้บริหารควรจะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้ทันต่อสภาพการณ์หลายอย่างที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

3. ครูอาจารย์ควรให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร ในการจัดกิจกรรมการ
พัฒนาบุคลากรในสถานต่าง ๆ และควรจะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ
เพื่อให้งานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหาร
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ในเขตการศึกษาอื่น
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทในการพัฒนาบุคลากร โดยเปรียบเทียบ
โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ในเขตการศึกษาอื่น
3. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการจัดรูปแบบและวิธีการในการพัฒนาบุคลากร
ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทั่วประเทศ