



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมและปัญหาการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 จำนวน 248 โรงเรียน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 248 คน และครู-อาจารย์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 341 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยศึกษา จำนวน 589 คน

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารจำนวน 248 ชุด และกลุ่มตัวอย่างครู-อาจารย์จำนวน 341 ชุด รวมแบบสอบถามที่ได้จัดส่งไป จำนวน 589 ชุด ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามของผู้บริหารกลับคืนมาจำนวน 231 ชุด และของครู-อาจารย์ จำนวน 336 ชุด รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจำนวน 567 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.26 ในจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ จำนวน 564 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.76 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS⁺ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นรูปตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและสรุปผลการวิจัยมีสาระสำคัญนำเสนอได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนปัจจุบันนี้ อยู่ในช่วง ตั้งแต่ 5 ปีลงมา ส่วนกลุ่มครู-อาจารย์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30-40 ปี

สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนปัจจุบันนี้อยู่ในช่วงระหว่าง 6-10 ปี

โรงเรียนส่วนใหญ่ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน โดยมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากครู-อาจารย์ในโรงเรียนทุกคน

การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 จากผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครู-อาจารย์ ให้ข้อมูลตรงกันว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนทั้ง 9 กิจกรรม ประกอบด้วย กิจกรรมการปฐมนิเทศ กิจกรรมการอบรมสัมมนา กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมการประชุมบุคลากรภายในโรงเรียน กิจกรรมการสอนงาน กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ กิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ กิจกรรมการศึกษาดูงาน และกิจกรรมการศึกษาต่อ โดยมีกิจกรรมการประชุมบุคลากรในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่ทุกโรงเรียนจัดให้มีขึ้นสำหรับใช้ในการพัฒนาครู-อาจารย์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานหรือแผนงานที่จะทำ พร้อมทั้งหาแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น ตลอดจนชี้แจงข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้ครู-อาจารย์ได้ทราบ

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ที่โรงเรียนส่วนใหญ่จัดรองลงมา ได้แก่ กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งโรงเรียนเน้นการให้บริการทางด้านห้องสมุดเป็นประการสำคัญ เพื่อให้ครู-อาจารย์ได้ศึกษาหาความรู้จากเอกสารและตำราทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์มากขึ้น ส่วนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนที่โรงเรียนจัดได้น้อยที่สุด ได้แก่ กิจกรรมการศึกษาต่อ ซึ่งจากการศึกษาในภาพรวมพบว่า โรงเรียนทำหน้าที่เป็นเพียงเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ที่มีความสนใจจะพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเป็นผู้ดำเนินการเอง การศึกษาต่อของครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ จึงเป็นการศึกษาต่อภาคนอกเวลาโดยไม่ใช้เวลาของทางราชการ และอีกประการหนึ่งโรงเรียนได้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กิจกรรมการศึกษาต่อ บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนน้อยมาก

ปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 จากผลการวิจัยในภาพรวมพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่มีปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นสัดส่วนที่แน่นอน อีกทั้งโรงเรียนมีเอกสาร วารสารและตำราทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาครู-อาจารย์ไม่เพียงพอ ตลอดจนห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เหมาะสมต่อการพัฒนา ปัญหารองลงมาจะเป็นปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งโรงเรียนมีงบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ ตลอดจนโรงเรียนขาดวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญที่จะให้ความรู้กับครู-อาจารย์โดยตรง โรงเรียนต้องอาศัยวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งบางครั้งทางโรงเรียนไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร ตลอดจนทั้งเป็นการเพิ่มภาระเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายให้กับโรงเรียนด้วยสรุปแล้วโรงเรียนขาดทั้งคนและงบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน เป็นปัญหาที่โรงเรียนส่วนใหญ่ประสบน้อยกว่าทุกปัญหา เนื่องจากสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มีโครงการพัฒนา ครู-อาจารย์ทุกปีการศึกษา โรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดส่งครู-อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมเท่านั้น สำหรับในส่วนที่โรงเรียนจัดดำเนินการเองนั้น โรงเรียนขาดผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ภาระหน้าที่นี้จึงตกอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดกิจกรรมพัฒนาเอง โดยขาดการสำรวจความคิดเห็นและความต้องการของครู-อาจารย์ จึงทำให้กิจกรรมหลาย ๆ กิจกรรมไม่ตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาของครู-อาจารย์

ในส่วนของปัญหาอื่นๆ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ที่น่าสนใจ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดการวางแผนการปฏิบัติงาน และขาดทักษะในการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะทางด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานประชาสัมพันธ์ ตลอดจนความไม่ยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน ประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนประถมศึกษาส่วนใหญ่ ได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนานุเคราะห์ไว้ในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มะลิ คงสกุล (2533) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนานุเคราะห์ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานในระดับสูงและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ มีนโยบายในการพัฒนานุเคราะห์อย่างชัดเจน และในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนจะต้องนำนโยบายดังกล่าวมากำหนดเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย และวางแผนพัฒนานุเคราะห์โดยมีครู-อาจารย์ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ความร่วมมือ สนับสนุน และเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ โรงเรียนได้นำนโยบายการพัฒนานุเคราะห์ไปกำหนดเป็นโครงการการพัฒนานุเคราะห์ บรรจุลงในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน เป็นโครงการต่อเนื่องทุกปีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์พร สุนทรสารทูล (2528) ที่กล่าวไว้ว่า การวางแผนและการดำเนินงานโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้กำหนดเป็นโครงการพัฒนาบรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการ ประจำปีการศึกษาของโรงเรียน

ส่วนการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้ง 9 กิจกรรม ปรากฏผลการวิจัยดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นตรงกันว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงส่วนใหญ่ มีการจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศให้ครู-อาจารย์ใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามจิตร อ่อนมิ่ง (2536) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ในโรงเรียนประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กิจกรรมการปฐมนิเทศ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวน เฉลิม โนม (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากร ในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่น ปี พ.ศ. 2535 ในเขตการศึกษา 6 ที่พบว่า วิธีการปฐมนิเทศ เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอดีเด่นที่ใช้มากที่สุด ส่วนการดำเนินการปฐมนิเทศนั้น ส่วนใหญ่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ดำเนินการเอง สอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524) ที่กล่าวว่า ครูใหญ่ควรมีกิจกรรมในการปฐมนิเทศครูใหม่ นับตั้งแต่แรกเข้ามาในโรงเรียน และนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2527) กล่าวว่า อาจารย์ใหญ่ควรจะทำให้มีการปฐมนิเทศครูใหม่ที่ยังไม่มีประสบการณ์ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการบริหารและนโยบายของโรงเรียน ตลอดจนจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา หลังจากการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ใหม่แล้ว โรงเรียนจัดบริการเกี่ยวกับวัสดุ ครุภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการจัดการเรียนการสอน และจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2524) ที่กล่าวว่า ครูใหญ่ควรจัดหาที่พักและสวัสดิการบางอย่างให้ครูใหม่ โดยเฉพาะการยืมเงินทดลองจ่ายเป็นเงินเดือนในขณะที่ยังเบิกเงินเดือนจากทางราชการไม่ได้ จัดหาหนังสือคู่มือ กฎระเบียบข้อบังคับที่จำเป็น ตลอดจนจัดหาที่เลี้ยงให้เป็นที่ปรึกษาและคอยให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู-อาจารย์ใหม่ ซึ่ง สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า จุดเด่นของการปฐมนิเทศก็คือ ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานใหม่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้โดยปราศจากความกลัว เพราะโดยทั่วไป ผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่มักใหม่ต่อสถานที่ ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อม ดังนั้นขวัญในการทำงานย่อมไม่อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีได้อย่างเต็มที่ การอบรมปฐมนิเทศ เป็นวิธีที่จะช่วยจัด หรือผ่อนคลายสถานการณ์เช่นนั้นได้

การจัดกิจกรรมปฐมนิเทศครู-อาจารย์ใหม่ที่ผ่านมา โรงเรียนส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการปรับปรุงในบางส่วน เนื่องจากครู-อาจารย์ที่เข้ามาดำรงตำแหน่งที่โรงเรียนใหม่นั้น ไม่ได้มาเป็นกลุ่มใหญ่ทำให้การปฏิบัติงานปฐมนิเทศไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มรูปแบบ สอดคล้องกับ วิจิตร อวระกุล (2537) ที่กล่าวว่า การปฐมนิเทศจะกระทำได้ดีในกรณีที่มีพนักงานเข้าใหม่เป็นกลุ่มใหญ่ จัดการอบรมอย่างเป็นทางการทำให้สะดวก ประหยัด ได้ผลดี

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมการปฐมนิเทศครู-อาจารย์ใหม่ ในโรงเรียน-ประถมศึกษานั้น เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทุกครั้งที่มีการย้ายเข้ามา หรือบรรจุใหม่ เพื่อให้ครู-อาจารย์ใหม่ ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียนดีขึ้น สอดคล้องกับคำกล่าวของ

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2533) ที่กล่าวว่า เมื่อรับคนใหม่เข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว การปฐมนิเทศ เป็นการพัฒนาเบื้องต้นก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน เพราะความรู้และทักษะที่มีอยู่ เมื่อครั้งสำเร็จจากการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับมาไม่อาจใช้กับงานได้โดยสมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไปอย่างไม่จบสิ้น ทั้งในรูปการพัฒนาตนเองและการพัฒนาตามแผนที่องค์กรจัดขึ้น ส่วน เสนาะ ดิยาว (2537) กล่าวว่า การปฐมนิเทศ เป็นเครื่องมือที่จะปรับท่าทีของพนักงานที่เข้ามาให้คุ้นเคยกับองค์กร เข้าใจถึงนโยบายและการบังคับบัญชา ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพราะก่อนที่บุคคลจะเข้าทำงานในองค์กร บุคคลเหล่านี้อาจไม่มีความรู้เกี่ยวกับองค์กร หรือได้ยินได้ฟังมาในทางที่ไม่ถูกต้อง จึงจำเป็นที่จะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ ซึ่งทำให้บุคลากรที่เข้ามาใหม่เริ่มต้นได้อย่างถูกต้อง

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการอบรมสัมมนา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นตรงกันว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมการอบรมสัมมนาให้แก่ครู-อาจารย์ โรงเรียนส่วนใหญ่ดำเนินการโดยจัดส่งครู-อาจารย์ไปเข้าร่วมกิจกรรมกับสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด และหน่วยงานภายนอกที่มีโครงการอบรมสัมมนา สำหรับโครงการอบรมสัมมนาที่โรงเรียนดำเนินการจัดเองนั้น มีส่วนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รวีวรรณ นาคเอี่ยม (2537) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา พบว่า โรงเรียนยังไม่ได้จัดกิจกรรมอบรมสัมมนาอย่างจริงจัง เพียงแต่ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมตามที่หน่วยงานอื่นจัด ซึ่งอาจจะพัฒนาบุคลากรได้ไม่ตรงกับเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาควรมีโครงการ ในการจัดกิจกรรมการอบรมสัมมนาครู-อาจารย์อย่างต่อเนื่อง มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการระดมความคิดปรึกษาหารือในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนร่วมกัน โดยเฉพาะพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งการจัดกิจกรรมอบรมสัมมนาจะเป็นการแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นมากกว่าการส่งครู-อาจารย์ไปร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2529) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการสัมมนา เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงต้องทำหน้าที่ร่วมกันเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา มีการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา มีความคิดใหม่ ๆ สร้างเสริมให้กับสมาชิก

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนใหญ่

มีการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการให้แก่ครู-อาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มะลิ คงสกุล (2533) ทำการวิจัยเรื่อง การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ ต้องการให้จัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด เพราะประโยชน์ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ได้ทันที ส่วนโรงเรียนที่จัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในบางเรื่องที่เป็น ซึ่งสอดคล้องกับ พันัส หันนาคินทร์ (2524) กล่าวว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการประชุมปรึกษาหารือกัน เพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้น และผู้มีความสนใจในการที่จะแก้ปัญหาพร้อมกัน และจากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรวิชาชีพ หรือหลักสูตรท้องถิ่นน้อยมาก มีสาเหตุมาจากโรงเรียนขาดผู้เชี่ยวชาญ และขาดงบประมาณสนับสนุนในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สกล รุ่งโรจน์ (2529) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร สาเหตุส่วนใหญ่เกิดมาจากการขาดแคลนงบประมาณและกำลังคน ตลอดจนเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนประถมศึกษา นั้น ควรจัดในลักษณะของกลุ่มโรงเรียนจะทำให้เกิดประโยชน์มากกว่าโรงเรียนจัดเอง เนื่องจากโรงเรียนที่สังกัดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน มีลักษณะของภูมิประเทศ สภาพชุมชนและสภาพปัญหาต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน อีกทั้งเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคน และงบประมาณ ที่จะใช้ในการดำเนินการด้วย ส่วนเนื้อหาของเรื่องที่จะจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น ควรได้มาจากการสำรวจสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ภายในกลุ่มโรงเรียน ตลอดจนความต้องการของครู-อาจารย์ที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการประชุมบุคลากรในโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นตรงกันว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทุกโรงเรียน มีการจัดกิจกรรมการประชุมบุคลากรในโรงเรียนให้แก่ครู-อาจารย์ ส่วนวันเวลาของการประชุม ไม่ได้กำหนดตายตัวขึ้นอยู่กับความจำเป็น ส่วนมากจะมีการประชุมครู-อาจารย์ทั้งโรงเรียนทุกๆ สัปดาห์ หลังจากผู้บริหารประชุมที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และกลุ่มโรงเรียนแล้ว โดยมีวัตถุประสงค์ของการประชุม เพื่อปรึกษาหารือแผนงานที่จะทำและหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

ตลอดจนชี้แจงข้อมูล ข่าวสารทางราชการให้ครู-อาจารย์ได้รับรู้ เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รวีวรรณ นาคเอี่ยม (2537) ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาการจัด กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาพิเศษ กรมสามัญศึกษา พบว่า การจัดประชุมทุกโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ เพื่อทบทวนงานที่ทำไปแล้ว และเพื่อปรึกษาหารือแผนงานที่จะทำในอนาคต ตลอดทั้งรับทราบ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ปัญหาและแนวทางแก้ไขและสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ซึ่งพอจะสรุปสาระสำคัญได้ว่า การประชุมครูทั้งโรงเรียน เป็นการประชุมเพื่อปรึกษาหารือและสั่งงาน หรือมีรายการพิเศษต้องทำ โรงเรียนควรจัดประชุม อย่างน้อยเดือนละครั้งภายหลังจากที่ผู้บริหาร โรงเรียนเข้าประชุมประจำเดือนที่อำเภอแล้ว

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมการประชุมบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาที่ ปฏิบัติอยู่ ในส่วนของรายละเอียดแล้วยังมีปัญหาในทางปฏิบัติอยู่บ้าง ดังนั้น เพื่อให้กิจกรรมการ ประชุมบุคลากรในโรงเรียน ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามหลักการการประชุมที่ดีของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534) ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีการเตรียม การประชุมดังต่อไปนี้ คือ วางแผนการประชุมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประชุม กำหนดวันเวลาของการประชุมให้เหมาะสม จัดเตรียมสถานที่รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการประชุม จัดเตรียมเอกสาร และระเบียบวาระการประชุมให้กับผู้เข้าร่วม ประชุมไว้ล่วงหน้า เพื่อให้โอกาสผู้เข้าร่วมประชุมได้ศึกษาในรายละเอียดก่อนเข้าประชุม และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การเตรียมบุคลากรทั้งผู้ที่เข้าร่วมประชุม และผู้ดำเนินการประชุม ซึ่งทั้งสองฝ่ายจะต้องมีการศึกษาบทบาทหน้าที่ วัตถุประสงค์ของการประชุมให้ชัดเจน เนื่องจาก บุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การประชุมดำเนินการอย่างเรียบร้อยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของการประชุม ถ้าผู้บริหารโรงเรียนได้มีการเตรียมการประชุมไว้อย่างดี จะทำให้การจัดกิจกรรม การประชุมบุคลากรในโรงเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การบริหารโรงเรียน ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการสอนงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็น ตรงกันว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรม การสอนงานให้แก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน โดยพิจารณาจากความจำเป็นของงานแต่ละงาน ซึ่งใน รายละเอียดการปฏิบัติงานนั้น ๆ จะมีลักษณะเฉพาะของแต่ละงานอยู่แล้ว สอดคล้องกับ เสนาะ ดิยาว (2537) ที่กล่าวว่า การสอนงานเป็นกิจกรรมที่ผู้บังคับบัญชาสอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

มีความรู้ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ โดยชี้ให้เห็นถึงสิ่งที่จะต้องกระทำ วิธีการปฏิบัติงาน ข้อเสนอต่าง ๆ การติดตามผลและการแก้ไขข้อผิดพลาด ทำให้ผู้ที่ได้รับการสอนงาน เกิดแนวคิดใหม่ ๆ มีทัศนคติที่กว้างไกล และรู้งานลึกซึ้งมากขึ้น ส่วนเวลาที่ใช้ในการสอนงานนั้น ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดวัน เวลาในการดำเนินการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร เห็นสมควร ซึ่งสอดคล้องกับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ใกล้ชิดกับ ผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด ย่อมจะมองเห็นจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องได้เป็นอย่างดี สามารถดำเนินการ สอนงานได้อย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากิจกรรมการสอนงานนั้นมีความเหมาะสมกับโรงเรียนประถมศึกษา เป็นอย่างมาก เนื่องจากครู-อาจารย์มีภารกิจอื่น ๆ ต้องปฏิบัติมากนอกเหนือจากการเรียนการสอน โดยเฉพาะงานทางด้านธุรการ การเงิน และพัสดุ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยกฎ ระเบียบในการปฏิบัติ ก่อนข้างละเอียดมีความสลับซับซ้อน ถ้าเกิดความผิดพลาดย่อมส่งผลกระทบต่อหน้าที่ราชการของผู้ปฏิบัติงาน นั้น ๆ และจากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการสอนงานในช่วงเวลาที่ครู-อาจารย์มีความ ต้องการนั้นน้อยมาก ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสนใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ และ ปัญหาของครู-อาจารย์ให้มากขึ้น โดยใช้วิธีการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถาม และการสังเกต การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ตลอดจนให้มีการนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน จะได้นำมาวางแผนในการดำเนินการจัดกิจกรรมการสอนงานได้ตรงตามความต้องการของ ครู-อาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผู้ตอบแบบ สอบถามมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนใหญ่ มีการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้แก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน โดยจัด ในรูปการให้บริการด้านห้องสมุดและป้ายนิเทศ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จากผลการจัด บริการดังกล่าว ทำให้ครู-อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการใช้ห้องสมุดสำหรับการศึกษาค้นคว้า เตรียมการสอน ทำให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ที่กล่าวว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อาจจัดในรูปของการบริการห้องสมุด ซึ่งเป็น บริการด้านการศึกษา ค้นคว้า ช่วยให้นักบุคลากรใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรและองค์การ

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ประการหนึ่งที่จะต้องให้บริการแก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย เอกสารการสอน

คู่มือครู รวมทั้งเอกสาร วารสาร งานวิจัยทางการศึกษา และคู่มือการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อช่วยให้ครู-อาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(2531) ซึ่งกล่าวว่า การจัดหาเอกสารและคู่มือปฏิบัติงานนั้น สามารถดำเนินการได้อย่างกว้างขวางและทำได้ในทุก ๆ เรื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคู่มือปฏิบัติงาน เช่น เอกสารที่เกี่ยวกับนโยบาย คู่มือการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ รวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเอกสารวิชาการ หนังสือพิมพ์ หรือสิ่งพิมพ์อื่น ๆ เป็นต้น โดยผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ความเอาใจใส่ดูแลสนับสนุนอย่างเต็มที่ เพราะถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญอีกประการหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ให้แก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้พิจารณาดำเนินการเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มะลิ คงสกุล (2533) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจเอง โดยการสับเปลี่ยนตามโอกาสอันควร การสับเปลี่ยนหน้าที่ให้แก่ครู-อาจารย์นั้น ถ้าผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการอยู่บนหลักการที่ถูกต้องมีข้อมูลเพียงพอส่งผลดีต่อโรงเรียน แต่ถ้าวการสับเปลี่ยนหน้าที่ขาดข้อมูลที่ชัดเจน ดำเนินไปตามความต้องการของผู้สับเปลี่ยนแล้วย่อมเกิดผลเสียมากกว่าผลดี สอดคล้องกับคำกล่าวของ เสนาะ ดิยาว (2537) กล่าวไว้พอสรุปได้ว่า ผลดีของการสับเปลี่ยนหน้าที่ ก็จะช่วยให้ทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดของแต่ละงาน และทำให้นักศึกษามีความคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับจากงานแต่ละงานที่ไม่เหมือนกันด้วย ส่งผลให้โรงเรียนได้รับการพัฒนา ส่วนผลเสียของการสับเปลี่ยนหน้าที่ คือ ทำให้งานหยุดชะงักหรือไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้ทำงาน อย่างน้อยก็เป็นการชั่วคราว เพราะผู้ที่เข้ามาทำงานไม่มีความชำนาญพอ และบางครั้งอาจทำให้เสียขวัญก่อให้เกิดความขัดแย้งกันได้

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า โรงเรียนควรมีคณะกรรมการพิจารณาการสับเปลี่ยนหน้าที่ของครู-อาจารย์ โดยการศึกษาข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ประกอบกับความรู้ ความสามารถของครู-อาจารย์แต่ละคน โดยจัดทำเป็นโครงการเตรียมบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างถูกหลักวิชาการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะทำให้ได้บุคลากรได้มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) ที่กล่าวว่า การสับเปลี่ยนหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ หรือการใช้คนให้ถูกกับงาน จะช่วยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ส่งผลให้การบริหารโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานให้แก่ครู-อาจารย์ในโรงเรียน โดยโรงเรียนพิจารณาคัดเลือกสถานที่ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนเป็นหลัก และอีกส่วนหนึ่งดำเนินการร่วมกับกลุ่มโรงเรียนและหน่วยงานอื่นที่จัดทัศนศึกษาดูงาน เพื่อดำเนินการพาคณะครู-อาจารย์ไปศึกษาดูงานในโรงเรียนดีเด่นและมีชื่อเสียงทั่วไป ซึ่งอาจทำให้ครู-อาจารย์ได้เกิดการเปรียบเทียบผลงานของตนที่ได้ปฏิบัติผ่านมา สอดคล้องกับ พันัส หันนาคินทร์ (2524) ที่กล่าวไว้สรุปได้ว่าการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ช่วยให้ครูไม่หลงคิดว่าสิ่งที่ตนทำไปนั้นเป็นสิ่งที่ดีที่สุดแล้ว เพราะไม่มีที่จะเปรียบเทียบ ทำให้เกิดความคิดที่จะนำความรู้ที่ได้มาปรับปรุงงานของตนเอง

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานของโรงเรียน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีประสพความสำเร็จค่อนข้างสูง ถ้าโรงเรียนมีการวางแผนที่ดี ตรงตามความต้องการของครู-อาจารย์ มีการประเมินผลและอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ภายหลังจากศึกษาดูงานแล้ว เพื่อจะได้นำผลการประเมินที่ได้ไปวางแผนพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องตรงกันว่าโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนใหญ่มีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานให้แก่ครู-อาจารย์ โดยเปิดโอกาสให้ครู-อาจารย์ที่สนใจจะศึกษาดูงานดำเนินการเองและมีอยู่ส่วนน้อย ที่โรงเรียนกำหนดเป็นแผนพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งตามหลักการบริหารแล้ว การส่งเสริมให้ครู-อาจารย์มีการศึกษาดูงาน เป็นกิจกรรมหนึ่งของโรงเรียนที่ต้องพัฒนาเพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ กิตติมา ปรีดีดิลก (2532) ได้กล่าวไว้พอสรุปได้ว่าการลาศึกษาดูงานเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่ง เพราะการที่บุคคลทำงานอยู่ ณ.ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถจะล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนควรหาทางส่งเสริมให้ครู-อาจารย์ได้ศึกษาดูงานเพิ่มขึ้น แต่ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์หรือผลเสียที่จะเกิดต่อการเรียนการสอนของนักเรียนด้วย และจากผลการวิจัยพบว่า ครู-อาจารย์ส่วนใหญ่ลาศึกษาดูงานนอกเวลา โดยไม่ใช้เวลาราชการ สอดคล้องกับเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมมาธิราช (2523) พอจะสรุปสาระสำคัญได้ว่า การศึกษาดูงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร ซึ่งการศึกษาดูงานในปัจจุบันนี้มีหลายทาง เช่น การเรียนการสอนโดยระบบทางไกล การเข้าโครงการอบรมบุคลากรประจำการ เป็นต้น

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การจัดกิจกรรมการศึกษาต่อ มีประโยชน์ต่อโรงเรียนในระยะยาว ดังนั้นโรงเรียนควรมีการวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ให้ชัดเจนว่า ในอนาคตโรงเรียนมีเป้าหมายจะจัดการศึกษาไปในทิศทางใด ต้องการพัฒนานุเคราะห์ในกลุ่มสาขาวิชาใด กำหนดเป็นโครงการพัฒนานุเคราะห์ไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ มะลิ คงสกุล (2533) พบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการพัฒนานุเคราะห์ไว้สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานระดับสูงและมีการวางแผนอย่างเป็นระบบ

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 7 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องตรงกันทำให้ทราบว่า โรงเรียนมีปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดต่างๆเกี่ยวกับการพัฒนาครู-อาจารย์ ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน ปัญหาด้านการปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน ปัญหาด้านการวางแผนพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน ปัญหาด้านการติดตามประเมินผลกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน และปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน ซึ่งในปัญหาแต่ละด้านจะประกอบด้วยปัญหาปลีกย่อยอีกหลายปัญหา โดยเฉพาะปัญหาด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู-อาจารย์ นับได้ว่าเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความสำเร็จของโครงการพัฒนานุเคราะห์ในโรงเรียน จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนต่างๆ ประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณไม่เป็นสัดส่วนที่แน่นอน และขาดเอกสาร วารสาร ตำราทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู-อาจารย์ ตลอดจนโรงเรียนขาดบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญที่จะมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับครู-อาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพินธ์ กุลประภา (2524) สุรีย์พร สุนทรสารทูล (2528) สกล รุ่งโรจน์ (2529) และ มะลิ คงสกุล (2533) ที่พบว่า ปัญหาสำคัญในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ ได้แก่ การขาดงบประมาณ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นสัดส่วน ขาดเอกสาร วารสาร ตำราทางวิชาการที่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม รวมถึงการกำหนดนโยบายในการพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู-อาจารย์

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ดังกล่าว โดยเฉพาะเรื่องงบประมาณและจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ไม่เพียงพอ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกหน่วยงาน และเนื่องจากโรงเรียนมีความจำเป็นในการใช้มากกว่าที่ได้รับจากทางราชการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีการวางแผนในการใช้งบประมาณ และบุคลากรที่มีอยู่

อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนควรติดต่อประสานงาน ขอความร่วมมือสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งองค์กรของภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนให้การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่งผลทำให้การบริหารโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติสืบไป

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าว มีข้อเสนอแนะพอสรุปได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานทางการศึกษา

1.1 ควรนำผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบสำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาทั่วไปให้เหมาะสมในแต่ละพื้นที่

1.2 ควรพิจารณาหาแนวทางแก้ไข เกี่ยวกับการย้ายของครู-อาจารย์ ในระหว่างปีการศึกษา เพื่อเป็นการลดปัญหาในด้านการบริหารโรงเรียน

1.3 ควรพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะ ในการบริหารโรงเรียนในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะงานด้านวิชาการและการวางแผนพัฒนาโรงเรียน

1.4 ควรให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ กับโรงเรียนให้มากขึ้น

1.5 ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครู-อาจารย์ ตื่นตัวและปรับปรุงรูปแบบการปฏิบัติงานของตนอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารโรงเรียน

2.1 ควรมีการสำรวจข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน จากสภาพที่เป็นอยู่ และความต้องการในอนาคต เพื่อจัดเตรียมการวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้ตรงตามความต้องการของทุกฝ่าย

2.2 ควรจัดหาหลักสูตร คู่มือครู เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดทั้งงบประมาณ เพื่อให้ ครู-อาจารย์ ได้วางแผนการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองอย่างพอเพียงกับความต้องการ

2.3. ควรอำนวยความสะดวก ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจกับ ครู-อาจารย์ เพื่อคุณภาพของการปฏิบัติหน้าที่

2.4. ควรมีการวางแผนในการนิเทศ ติดตามผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครู-อาจารย์ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.5. ควรจัดให้มีการฝึกอบรม ครู-อาจารย์ ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพการทำงานของ ครู-อาจารย์ ในทุกๆ ด้าน อย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง

2.6. ควรสนับสนุนให้ ครู-อาจารย์ ได้ศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์ต่อ โรงเรียนในระยะยาว พร้อมทั้งวางแผนมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถของครู-อาจารย์แต่ละคนที่มีอยู่

2.7. ควรลดภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในด้านอื่น ๆ ของครู-อาจารย์ ให้น้อยลง เพื่อจะได้จัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่

2.8. ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อาจโดยเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่ม คุณวุฒิ และประสบการณ์ จะได้นำความรู้มาพัฒนางานของตนเองให้ก้าวหน้าต่อไป

3. ข้อเสนอแนะสำหรับครู-อาจารย์

3.1. ควรศึกษาเอกสารหลักสูตร คู่มือครู และวารสารทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3.2. ควรเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ในกิจกรรมใด กิจกรรมหนึ่งทุกปีการศึกษา อย่างน้อยปีละครั้ง ด้วยความเต็มใจ

3.3. ควรนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาพัฒนาปรับปรุง การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ของตน ให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียนและท้องถิ่น เพื่อความสำเร็จของงาน

3.4. ควรให้การสนับสนุนและร่วมมือกับผู้บริหาร โรงเรียนรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาครทุกครั้ง พร้อมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อเป็นการปรับปรุง การจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาครให้เหมาะสมในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า โรงเรียนประสบปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรที่จะมาเป็นวิทยากร และด้านงบประมาณที่จะมาสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการศึกษาวิจัยร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
2. จากผลการวิจัยในครั้งนี้ปรากฏว่า ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละกิจกรรมโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในอนาคตควรมีการศึกษาวิจัยกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ในแนวลึกเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนประถมศึกษาโดยทั่วไปมากขึ้น
3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า กิจกรรมการศึกษาต่อ ได้รับความสนใจจากครู-อาจารย์น้อยกว่ากิจกรรมอื่น ๆ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการวิจัยเพื่อสำรวจเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู-อาจารย์เกี่ยวกับกิจกรรมการศึกษาต่อ
4. จากผลการวิจัยครั้งนี้ปรากฏว่า การย้ายของครูระหว่างปีการศึกษา มีผลกระทบต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากการย้าย ครู-อาจารย์ ระหว่างปีการศึกษาต่อการบริหารโรงเรียน