

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคูคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดกิจกรรมและปัญหาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคูคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 48 โรงเรียน โดยใช้กลุ่มประชากรจากผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักการศึกษา จำนวน 13 คน ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักงานเขต จำนวน 31 คน และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 48 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 92 คน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ และแบบศึกษาเอกสารมีสาระสำคัญ ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 51 ปีขึ้นไป มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งปัจจุบันผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งปัจจุบันอยู่ระหว่าง 1 - 5 ปี หน่วยงานระดับสำนักการศึกษาและสำนักงานเขตส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการพัฒนาคูคลากรโดยมีคณะกรรมการจากกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักงานเขต ผู้บริหารโรงเรียนและนักวิชาการ เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ของการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคูคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะวิชาชีพ มีการกำหนดแผนและโครงการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคูคลากรโดยมีหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูคลากรเป็นผู้กำหนด หน่วยงานที่กำหนดแผนและโครงการส่วนใหญ่ ได้แก่ โรงเรียนที่ได้รับมอบหมาย โดยมีแนวทางในการดำเนินงานด้านการประสานนโยบายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

การจัดกิจกรรมการพัฒนาคูคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารการศึกษาระดับสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา

บุคลากร โดยมีคณะกรรมการจากกรุงเทพมหานคร สำนักงานการศึกษา สำนักงานเขต ผู้บริหาร โรงเรียน และนักวิชาการเป็นผู้กำหนด รองลงมาได้แก่ หัวหน้าฝ่ายหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้างาน ด้านบุคลากร วัตถุประสงค์ของการกำหนดนโยบาย พบว่า เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและ ทักษะวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น มีการกำหนดแผนและ โครงการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา รองลงมา ได้แก่ กำหนดไว้เป็นโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี ผู้กำหนดแผนและโครงการในการจัด กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รองลงมาได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหน่วยงานที่กำหนดแผนและโครงการได้แก่ โรงเรียนที่ได้รับ มอบหมาย รองลงมาได้แก่ ศูนย์วิชาการเขต โดยมีแนวทางการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากรโดยการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รองลงมาได้แก่ ศึกษานโยบายเกี่ยวกับการ พัฒนาบุคลากร

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่จัดให้กับโรงเรียน ได้แก่ กิจกรรมการศึกษาดูงานรองลงมา ได้แก่ กิจกรรมการนิเทศภายใน กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนให้โรงเรียนจัดได้แก่ กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ รองลงมาได้แก่ กิจกรรมการนิเทศภายใน โดยมี หน่วยศึกษานิเทศก์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้ แก่ กองวิชาการ การประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า มีการ ประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยใช้วิธีการนิเทศและติดตามผลที่โรงเรียน รองลงมาได้แก่ ใช้วิธีการสังเกตระหว่างความร่วมมือ กิจกรรม การนำผลการประเมินไปใช้ ได้แก่ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ ใช้เป็นข้อมูลในการเผยแพร่ ให้หน่วยงานอื่นทราบ

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีการจัดกิจกรรม การพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการประชุมนิเทศ กิจกรรมการฝึกอบรม กิจกรรมการนิเทศภายใน กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรม การหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ กิจกรรมการศึกษาดูงานนอกสถานที่ กิจกรรมการ เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ กิจกรรมการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ โดยมีกิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ทุกโรงเรียนจัดให้มีขึ้นสำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งก่อนการจัดกิจกรรมพัฒนา

บุคลากรมีการเตรียมการโดยโรงเรียนจัดประชุมผู้เกี่ยวข้อง และรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน แจ้งวัตถุประสงค์ให้บุคลากรทราบ ทั้งนี้งบประมาณในการจัดกิจกรรมโรงเรียนเป็นผู้ออกให้ รองลงมาได้แก่ ขอรับบริจาคจากผู้มีจิตศรัทธา

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาทุกโรงเรียนจัดให้กับบุคลากรได้แก่ กิจกรรมการฝึกอบรม และกิจกรรมการนิเทศภายใน ซึ่งกิจกรรมการฝึกอบรมโรงเรียนจัดโดยส่งบุคลากรไปฝึกอบรมตามที่สำนักงานการศึกษาเป็นผู้จัด ส่วนกิจกรรมการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนจัดร่วมกับครูในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในโรงเรียน ส่วนกิจกรรมการนิเทศภายใน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น และมีวิธีการจัดโดยการประชุมก่อนเปิดภาคเรียนและการให้คำปรึกษา แนะนำ รองลงมาได้แก่ การปฐมนิเทศ สำหรับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนจัดรองลงมาได้แก่ กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบ โดยจัดทำเอกสาร วารสารและสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ไว้เผยแพร่

ปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัย พบว่าโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ มีปัญหาด้านการจัดองค์กรที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยเฉพาะการไม่มีองค์กรที่จัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะ รองลงมาได้แก่ การไม่มีองค์กรที่รับผิดชอบในการวางแผนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร รองลงมาเป็นปัญหาด้านการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ ไม่มีการจัดสรรงบประมาณไว้เป็นการเฉพาะในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ส่วนปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาเกิดจากไม่มีงบประมาณในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร รองลงมาได้แก่ ไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรม

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาในการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม ทั้งนี้ปัญหาเกิดจากการขาดแคลนงบประมาณในการจัดกิจกรรม รองลงมา ได้แก่ บุคลากร ไม่นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่ได้จากเครื่องมือวิจัย 2 ประเภท คือแบบสัมภาษณ์และแบบศึกษาเอกสาร ที่จะนำมาอภิปรายได้ดังนี้

การจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีการกำหนดนโยบายซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลธน ธนาพงศธร (2539: 205) ที่กล่าวว่า การที่จะพิจารณากำหนดว่าจะใช้วิธีการใดในการพัฒนานักบริหารนั้น มีปัจจัยที่สำคัญที่ควรพิจารณา คือ นโยบายขององค์การ โดยเฉพาะในส่วนนโยบายในการพัฒนานักบริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพร เสวีวัลลภ (2539: 111) พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการจากกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักงานเขต ผู้บริหารโรงเรียน และนักวิชาการเป็นผู้กำหนด สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ.2523 (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540: 3) ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและคณะกรรมการข้าราชการครูให้มีอำนาจในการพิจารณากำหนด นโยบายกำกับดูแล ส่งเสริมเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนวัตถุประสงค์ของการกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะทางวิชาชีพสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลธน ธนาพงศธร (2539: 202) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนานักบริหาร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และทัศนคติของนักบริหาร สอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาศ สิงหวิสัย (2531: 73) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาข้าราชการ เพื่อพัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถทักษะ คุณธรรมจริยธรรม

ส่วนการกำหนดแผนและโครงการในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ม.ป.ป. : 72) ที่กำหนดการพัฒนาการผลิตครูและการฝึกอบรมและการพัฒนาครูประจำการไว้ในแผนงานหลักที่ 3 ผู้กำหนดแผนและโครงการในการจัดกิจกรรม ได้แก่หัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2539: 498-499) ที่กล่าวว่า การบริหารโครงการฝึกอบรมตั้งแต่การหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมการดำเนินการฝึกอบรมและการประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรมเป็น หน้าที่ความรับผิดชอบของทุกฝ่ายในองค์กร

กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ที่จัดให้กับโรงเรียน ส่วนใหญ่พบว่า มีการกิจกรรมการศึกษาดูงาน กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ที่สนับสนุนให้โรงเรียนจัดได้แก่ กิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยมีหน่วยศึกษานิเทศก์ เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์และกิจกรรมการฝึกอบรมและกิจกรรมการนิเทศภายในเป็นกิจกรรมที่ทุกโรงเรียนจัด ให้มีขึ้นสำหรับใช้ในการพัฒนานุเคราะห์ การประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ จากผลการวิจัยพบว่า มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์โดยใช้วิธีนิเทศและติดตามผลที่โรงเรียน การนำผลการประเมินไปใช้ ได้แก่ ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนานุเคราะห์สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร เสวีวัลลภ (2539: 112) พบว่า กิจกรรมพัฒนานุเคราะห์ที่โรงเรียนดำเนินการคือ การอบรม การประชุม หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงาน และการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนวิธีประเมินผลจะใช้การติดตามผลการปฏิบัติงานและการสังเกต และการนำผลจากการประเมินไปใช้ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินการตามแผนพัฒนาในครั้งต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพิน วรพุทธานนท์ (2533: 225) พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีการนำผลการประเมินกระบวนการพัฒนาครู อาจารย์ ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาครู อาจารย์ครั้งต่อไปและนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนานุเคราะห์โดยเฉพาะการพัฒนาข้าราชการครูควรมีการกำหนดเป็นนโยบายตั้งแต่ระดับชาติจนถึงระดับ โรงเรียนและกำหนดเป็นหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการไว้ในกฎหมายหลักของการบริหารงานบุคคล มีหน่วยงานหรือสถาบันที่รับผิดชอบเป็นการเฉพาะเริ่มตั้งแต่สถาบันผลิตครู หน่วยใช้ครู และสถาบันวิชาชีพครู โดยทั้ง 3 หน่วยงานจะต้องมีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการพัฒนา

ก่อนเข้าประจำการ พัฒนาระหว่างประจำการ วัตถุประสงค์การพัฒนาควรครอบคลุมเจตคติ ความรู้ ทักษะที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพ ตามระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ควรมีการกำหนดระยะเวลาการพัฒนา ที่ชัดเจน เช่นการพัฒนาบุคลากรบรรจุใหม่ควรกำหนดระยะเวลาการพัฒนา อย่างน้อย 1 ปี การพัฒนาบุคลากรประจำการ 2 ปีต่อ 1 ครั้ง หลักสูตรการพัฒนาควรมีทั้งภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ การประเมินผลการพัฒนาควรมีคณะกรรมการที่รับผิดชอบที่เหมาะสมมีการติดตาม ประเมินผล เพื่อนำผลการประเมิน ไปปรับปรุงแก้ไข มีระยะเวลาในการรายงานผลการพัฒนา เป็นระยะ ๆ เช่น 3 ระยะๆ ละ 4 เดือน มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกปี

ปัญหาการจัดกิจกรรมและวิธีการพัฒนาบุคลากร

ปัญหาด้านการจัดองค์กรที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน พบว่า ไม่มีองค์กรที่จัด กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะ ปัญหาด้านการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการพัฒนา บุคลากร พบว่า ไม่มีงบประมาณในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ปัญหาด้านการนำผล การจัดกิจกรรมไปใช้ พบว่า ขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลของการพัฒนาบุคลากรที่เป็นระบบ ปัญหาด้านการประเมินผลการจัดกิจกรรม พบว่า ขาดการประเมินผลและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ปัญหาด้านนโยบายในการจัดกิจกรรม พบว่า ไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายได้ ส่วนเกี่ยวกับ วิธีการจัดกิจกรรมได้แก่ปัญหาการจัดกิจกรรมการประชุมนิเทศ พบว่า ความรู้ที่ได้ไม่ตรงกับ ความสนใจของครู อาจารย์ปัญหาการจัดกิจกรรมการฝึกอบรม พบว่า ขาดแคลนงบประมาณในการ จัดกิจกรรม ปัญหาการจัดกิจกรรมการนิเทศภายใน พบว่า บุคลากรไม่ให้ความร่วมมือในการจัด กิจกรรมปัญหาการจัดกิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ ในการจัดกิจกรรม ปัญหาการจัดกิจกรรมการสัมมนาทางวิชาการ พบว่า ขาดการสนับสนุนด้าน งบประมาณ ปัญหาการจัดกิจกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่ พบว่า บุคลากรในโรงเรียนไม่ยอมรับการ เปลี่ยนแปลง ปัญหาการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน พบว่า โรงเรียนขาดแคลนงบประมาณในการจัด ปัญหาการจัดกิจกรรมการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการพบว่าขาดแคลนงบประมาณในการ ดำเนินการ ปัญหาการจัดกิจกรรมการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ พบว่า ไม่มีงบประมาณในการ ดำเนินการ สอดคล้องกับแนวคิดของ กุลธน ธนาพงศธร (2539: 177 - 178) ที่จำแนกปัญหาและ อุปสรรค ออกเป็น 5 ประการ คือ ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินพัฒนาบุคลากร เริ่มตั้งแต่ผู้จัดการ โครงการจนกระทั่งถึงเจ้าหน้าที่ที่ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกคนซึ่งโดยมากมักจะ ไม่สนใจและ เต็มใจปฏิบัติ เนื่องจากสายงานนี้เป็นสายงานสนับสนุนไม่ใช่สายงานหลัก ปัญหาด้านวิทยาการ

ที่ขาดคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสม ปัญหาด้านตัวบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาที่ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การพัฒนามีทัศนคติไม่ดีต่อกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ปัญหาด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่ต้องมาการลงทุนหรือใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากทำให้เป็นปัญหาต่อองค์การที่จัดกิจกรรม และปัญหาด้านผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานของผู้เข้ารับการพัฒนาที่ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สกต รุ่งโรจน์ (2529: 199) ชนัคคา เหมือนแก้ว (2527: 122) ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ การขาดงบประมาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร เสวีวัลลภ (2539: 114) ซึ่งพบว่าบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ไม่ได้นำความรู้ไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน ขาดการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ผู้วิจัยเห็นว่า การดำเนินการพัฒนาบุคลากรครั้งหนึ่ง ๆ มักจะประสบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ นานาประการอันเป็นมูลเหตุทำให้การพัฒนาบุคลากรประสบความล้มเหลวและปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่พบทุกหน่วยงาน คือ ปัญหาการขาดงบประมาณ ซึ่งอาจสืบเนื่องมาจากหน่วยงานโดยทั่วไปให้ความสำคัญต่องานพัฒนาบุคลากรเป็นงานที่ช่วยเหลือสนับสนุนงานอื่น ๆ ทำให้บุคคลโดยทั่วไปจะพอใจในสายงานหลักมากกว่าสายงานสนับสนุนและเป็นผลสืบเนื่องให้หน่วยงานที่จัดสรรงบประมาณให้ความสำคัญในเรื่องนี้น้อยเช่นกัน ส่วนปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่เป็นปัญหาที่สำคัญแต่หน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ไม่ให้ความสำคัญ คือ การพัฒนาวิชาชีพเช่นวิชาชีพครูแม้ว่าโดยทั่วไปจะถูกมองว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงแต่แท้ที่จริงยังเป็นวิชาชีพที่ไม่มีกฎหมายรองรับ ยังเป็นวิชาชีพที่ตกต่ำกว่าวิชาชีพอื่นๆ หลายวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร พยาบาล แม้ว่าสถาบันวิชาชีพครู และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลจะพยายามพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูจะพยายามพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงมานาน แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูง รัฐบาล องค์กรวิชาชีพควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพัฒนาบุคลากร คือ การพัฒนาวิชาชีพก่อน รองลงมาคือการพัฒนาบุคลากรที่เน้นกิจกรรมการพัฒนาตนเอง เป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปดังนี้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ขาดแคลนงบประมาณในการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องควรพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่มีความเหมาะสม กับสถานะทางเศรษฐกิจและประสานกับหน่วยงานอื่นในการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร พร้อมกันเป็นกลุ่มเพื่อการประหยัดงบประมาณใช้บุคลากรในการดำเนินงานให้น้อยที่สุดคุ้มค่าที่สุด
2. ผลการวิจัยพบว่าหน่วยงานระดับสำนักงานเขตซึ่งมีความใกล้ชิดกับโรงเรียนในเขตนั้นเป็นอย่างมาก แต่มีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างน้อย ควรมีการประสานความร่วมมือกับโรงเรียนในการพิจารณาวางแผนร่วมกัน เพื่อจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของเขตไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนภายในเขตเดียวกัน
3. จากผลการวิจัย พบว่า ระบบข้อมูลสารสนเทศทางด้านบุคลากรควรมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานทุกหน่วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสอดคล้องและเป็นปัจจุบัน ช่วยให้การบริหารงานบุคลากรมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน แม้จะผ่านการพัฒนาบุคลากรมาแล้ว แต่ก็ยังไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งระดับโรงเรียน ระดับสำนักงานเขต และระดับสำนักการศึกษาจึงควรร่วมกันหาทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นต่อไป
5. จากผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้ง 9 กิจกรรม เป็นกิจกรรมหลักที่โรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้เป็นกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน แต่ยังมีกิจกรรมด้านอื่น ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนควรได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนตามความเหมาะสม และความจำเป็นของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
2. ควรมีการศึกษาการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด กรุงเทพมหานคร
3. ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการ ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร