

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก 3) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา บทความ หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยไม่อาศัยทฤษฎีความน่าจะเป็นด้วยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา บรรยายสาระ

ขั้นตอน 2 ขั้นศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและทำการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องเกี่ยวกับความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชา

ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยตนเองและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าสถิติ การหาค่าร้อยละ การทดสอบค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้ค่าสถิติ t ทำการทดสอบ ค่าเฉลี่ย ( $\mu \geq 3.50$ )

## สรุปผลการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามวิธีดำเนินการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยวิจัยได้ ดังนี้

ขั้นตอน 1 ขั้นศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา บรรยาย สาระ สรุปได้ว่า มี 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร และ 4) ด้านการพ้นจากงาน สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอน 2 ขั้นศึกษาแนวทางการแก้ไขสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาหลักวิชา และโครงสร้าง ประกอบด้วย 4 ด้าน 36 รายการ ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร 11 รายการ เช่น วางแผนจัดทำนโยบายหลักการศึกษาและแผนภูมิ การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ประกอบด้วย 8 รายการ เช่น วางแผนเพื่อการบำรุงรักษาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 13 รายการ เช่น วางแผนเพื่อพัฒนาบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร และด้านการพ้นจากงาน ประกอบด้วย 4 รายการ เช่น มีการวางแผนการจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งอย่างเป็นทางการได้ ให้ความช่วยเหลือบุคคล ในการป้องกันไม่ให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผล

ขั้นตอน 3 ขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ความเป็นไปได้ของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการสรรหาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการพ้นจากงาน

## อภิปรายผล

จากผลวิจัยสรุปการศึกษาสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งสรุปเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านการสรรหาบุคลากร พบว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี วงศ์ชูพันธ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้แก่ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเกณฑ์ การจัดการเรียนการสอนไม่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญงบประมาณได้รับน้อย ไม่เพียงพอ ได้รับวัสดุ อุปกรณ์ไม่เพียงพอครูผู้สอนหลายวิชา ไม่สามารถสอนตามวิชาเอกได้ จำนวนครูไม่เพียงพอกับความต้องการ ไม่สามารถระดมทรัพยากรได้ เนื่องจาก

ผู้ปกครอง ชุมชนมีฐานะยากจน ควรจัดระบบการนิเทศกำกับ ติดตามภายในสถานศึกษา ควรแต่งตั้ง คณะกรรมการ จัดทำหลักสูตรบูรณาการ ควรวางแผนในเชิงประมาณ ระดมทรัพยากร ระดมทุน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติราชการตามความรู้ ความสามารถมีคณะกรรมการประเมินผลงาน และ บุคลากรควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีขวัญ กำลังใจ และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ด้านการสรรหาบุคลากร เพราะว่ามีกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ แก่ บุคคลอย่างชัดเจน มีการคัดเลือกและจัดบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ และมีการนำผลการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมมากำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคคล

2. ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย พันธุ์สด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 พบว่า สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นปัญหามากที่สุด คือ ด้านงบประมาณไม่เพียงพอ รองลงมาคือ ครูไม่ครบชั้นเรียน และระบบประกันคุณภาพภายในอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ ในภาพรวมครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการใช้แผนการจัดการชั้นเรียนตาม หลักสูตรบูรณาการช่วงชั้นอยู่ใน ระดับปานกลาง การประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสูตร บูรณาการช่วงชั้น พบว่า ในภาพรวมนักเรียนครูผู้สอนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการ ใช้หลักสูตรบูรณาการช่วงชั้นอยู่ในระดับมาก โรงเรียนควรนำผลการศึกษาไปใช้ได้แก่ ระดม ทรัพยากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรเอกชนทั้งในด้านงบประมาณ หรือบุคลากร เช่น วิทยากรท้องถิ่นเพื่อช่วยแก้ปัญหาด้านครูไม่ครบชั้นเรียน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมบูรณาการ ช่วงชั้น โดยการพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ความสามารถ ในการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการ ครูควรคิดค้นหารูปแบบต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาและยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้สูงขึ้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญ ต่อการยกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดย ร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนและให้ความช่วยเหลือโรงเรียนตามสภาพปัญหา ความจำเป็น และ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร สุวรรณภูมิ (2549 : 134) ได้ศึกษาการจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ กรณีศึกษาโรงเรียนวัดสารภีวิทยาคาร อำเภอแม่วาง จังหวัด เชียงใหม่ พบว่า ผลการดำเนินงานการโมเดลการเรียนรู้แบบบูรณาการ โรงเรียนวัดสารภีวิทยาคาร ครูกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน มีความพึงพอใจในการดำเนินการเรียนการสอน แบบบูรณาการ ด้วยวิธีการเรียนรู้และบูรณาการด้วยวิธีการรวมชั้นเรียน และบูรณาการระหว่างวิชา โดยใช้สิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี นักเรียนมีความสนใจ การเรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียน สามารถนำเสนอแนวคิด ช่วยกันวางแผน เสนอแนวทางวิธีการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

เป็นอย่างดี และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวัน การงานโรงเรียนขนาดเล็กของโรงเรียน วัตถุประสงค์ วิชชาการ พบปัญหาคือ ครูไม่มีเวลาจัดการเรียนให้ครบร้อยเปอร์เซ็นต์เพราะต้องทำงาน ด้านอื่น เช่น งานธุรการ งานประมาณที่ได้จัดสรรมาน้อย บุคลากรมีจำนวนจำกัด ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้มากขึ้น จัดบุคลากร ฝ่ายสนับสนุนการทำงานธุรการเพื่อลดภาระครู ให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ และการทำงานควรทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยนำ ชุมชนเข้ามาช่วยเหลือ

ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร เพราะว่า มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอน การบำรุงรักษา บุคคลและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีการวางแผน มอบหมายงานในหน้าที่ให้บุคคลตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด และบุคคล มีความ พึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของบพิช ศิริ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กแบบรวมเรียนช่วงชั้น ของศูนย์โรงเรียนสันปูเลย อำเภอค้อยสะเกต จังหวัดเชียงใหม่ โดยประเมินตามโมเดลชิปปี้โมเดล (CIPP Model) ของ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam) ซึ่งมีกรอบแนวทางการศึกษา 4 ด้าน คือ ด้าน สภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนผล การศึกษาพบว่า ด้านสภาวะแวดล้อม ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจในนโยบายเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กแบบรวมเรียนช่วงชั้นซึ่งเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ครูมีการปรับปรุงแผนการชั้นเรียนอยู่เสมอ และ นำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ส่วนอาคารเรียน และอาคาร ประกอบเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ด้านกระบวนการ โรงเรียนมีแผนงานชัดเจน สอดคล้องกับสภาวะของโรงเรียน และด้านผลผลิตนักเรียนมีความรู้ ความสามารถมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และอนุรักษสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับงานวิจัย ของชนิดา วิสะมิตนันท์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยและพัฒนาการนิเทศการศึกษา เพื่อ พัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 โดยใช้ รูปแบบ Dynamic Oversee Supervision และ School Based Management : DOS - SMB พบว่า การ นิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก โดยใช้โมเดล DOS - SBM ก่อนและหลังการ พัฒนา มีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การประเมินคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ได้สร้างโมเดลนวัตกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ นวัตกรรมด้านการ นวัตกรรมด้านส่งเสริม การจัดการ

ชั้นเรียน นวัตกรรมด้านเครือข่ายมีส่วนร่วม นวัตกรรมด้านคุณธรรมนำความรู้ และนวัตกรรมด้านการแก้ปัญหาในชั้นเรียนตามสภาพจริง

ด้านการพัฒนาบุคลากร เพราะว่า มีการวางแผนบริหารจัดการตามขั้นตอน และตารางที่กำหนดไว้ตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีการสนับสนุนให้บุคคลได้มีโอกาสศึกษาต่อ และมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคคล เป็นลายลักษณ์อักษร มีการวางแผนจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการแนะนำให้บุคคลทราบถึงแหล่งความรู้ต่างๆ ที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้บุคคลเข้ารับการอบรมประชุมและสัมมนาทางวิชาการ

4. ด้านการพ้นจากงาน พบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยศักดิ์ เกษามูล (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลด้านความต้องการ ในการพัฒนาบุคคลครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาบุคคลในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัด และด้านการพัฒนา โดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานอื่นจัด พบว่า ส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเอง เรื่องการวางแผนการดำเนินงานในชีวิตราชการให้ก้าวหน้าต้องเตรียมแผนการสอน และให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาพร้อมกับโรงเรียนและผู้บริหารในระดับสูงและสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารบุคคลเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่าปัญหาในด้านการพัฒนาบุคคล โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ขนาดแตกต่างกันมีทัศนคติต่อปัญหาการพัฒนาบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรเกียรติ มานิกุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กระบวนการวางแผนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่า 1) บุคคลโดยส่วนรวมและจำแนกตามสภาพและขนาดโรงเรียนเห็นว่า มีการปฏิบัติตามกระบวนการวางแผนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมและ แต่ละขั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นผู้บริหารโรงเรียน เห็นว่ามีการปฏิบัติโดยภาพรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนและหัวหน้างานเห็นว่า มีการปฏิบัติโดยภาพรวมแต่ละขั้นตอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่ามีการปฏิบัติมากกว่าหัวหน้างาน นอกจากนี้บุคคลในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันเห็นว่า มีการปฏิบัติโดยภาพรวมแต่ละขั้นตอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคคลในโรงเรียนขนาดใหญ่เห็นว่ามีการปฏิบัติมากกว่าบุคคลในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็กและไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ

กับขนาดโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกระบวนการวางแผน ทั้งโดยภาพรวมแต่ละขั้นตอน และ

3) ปัญหาการปฏิบัติตามกระบวนการวางแผนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้างาน จำแนกเป็นแต่ละขั้นตอนมีดังนี้ ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ ปัญหาคือขาดทรัพยากรที่ใช้ประกอบการวางแผน ขาดข้อมูลเบื้องต้นที่จำเป็นต่อการวางแผน และขาดการจัดระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน ขึ้นกำหนดแผนปัญหา คือ ขาดทรัพยากรในการจัดทำแผน ขาดคณะกรรมการในการจัดทำแผน และคณะกรรมการขาดความรู้ความสามารถในการเรื่องการจัดทำแผน ขึ้นนำแผนไปปฏิบัติ ปัญหาคือ มีเวลาจำกัดในการนำแผนไปปฏิบัติ ขาดทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติตามแผน และขาดบุคคลที่ปฏิบัติตามแผน และขึ้นติดตามประเมินผลแผน ปัญหาคือ ไม่มีการประเมินผลแผน ขาดบุคคลที่รับผิดชอบในการติดตามประเมินผลแผน และขาดแบบประเมินผลแผนที่ได้มาตรฐาน

ด้านการพ้นจากงาน เพราะว่า หน่วยงานได้อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการได้รับสวัสดิการต่างๆ แก่บุคคลที่พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ มีการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติในขั้นตอน การให้บุคคลพ้นจากตำแหน่งและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่เสมอ และมีการวางแผนการจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง อย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือบุคคลในการป้องกันไม่ให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผล

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการดำเนินการวิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นการวิจัยไปใช้กับการวิจัยดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง มีการวางแผนเพื่อการบริหารงานบุคคล เป็นลายลักษณ์อักษร บุคคลเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นอย่างดี มีการวางแผนจัดทำหลักเกณฑ์ และคู่มือเกี่ยวกับการบำรุงรักษาบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

1.2 ด้านการจัดหาบุคลากรการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง มีการวางแผนจัดวางช่องทางการติดต่อสื่อสาร

ระหว่างหน่วยงานเหมาะสมและคล่องตัว มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน เพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งในการพัฒนาโรงเรียน มีการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคคลไว้อย่างเป็นรูปธรรม

1.3 ด้านการพัฒนาบุคลากร การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง มีการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตร มีการนำแผนงานและโครงการที่กำหนดไว้มาดำเนินงาน มีการวางแผนแต่งตั้งผู้รับผิดชอบจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีการเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญมาให้คำแนะนำปรึกษาและแนะนำบุคคล

1.4 ด้านการพ้นจากงานการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง มีการวางแผนการจัดทำหลักเกณฑ์และคู่มือเกี่ยวกับการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง อย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานได้ให้ความช่วยเหลือบุคคลในการป้องกันไม่ให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผล

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเองใน และด้านอื่น ๆ โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการและกลยุทธ์การพัฒนาในรูปแบบอื่นที่เห็นว่ามีเหมาะสมและเป็นไปได้

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเพื่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการนิเทศติดตาม โดยใช้การนิเทศแบบคลินิก 5 ขั้นตอน โดยกลยุทธ์อื่น ๆ

2.3 ควรจะทำการวิจัยการศึกษาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเองในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง จากประชากรอื่นๆ ที่ไม่ใช่ผู้บริหารในการเป็นผู้ให้ความคิดเห็นในการวิจัย เช่น ครูอาจารย์ผู้สอน หัวหน้าหมวดการศึกษา หัวหน้าฝ่ายต่างๆ เพื่อให้ได้พบว่ามีแต่ละกลุ่มประชากร มีความคิดเห็นอย่างไร

2.4 ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง เช่น วุฒิการศึกษา เพศ สถานภาพ เป็นต้น

2.5 ควรมีการศึกษาการติดตามผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนขนาดเล็กในการบริหารงานที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และการบริหารงานที่เกี่ยวข้อง