

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร คณะวิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. ประชากร
4. กลุ่มตัวอย่าง
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การเก็บรวบรวมข้อมูล
7. การวิเคราะห์ข้อมูล
8. สรุปผลการวิจัย
9. การอภิปรายผลการวิจัย
10. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเอง และกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเองและกิจกรรมพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุแตกต่างกัน

สมมติฐานในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดปัญหาการวิจัยได้ 9 ประเด็นดังนี้

ชั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เขตพื้นที่ กทม.1 จำนวนครู 4,687 คน เขตพื้นที่ กทม.2 จำนวนครู 3,768 คน เขตพื้นที่ กทม. 3 จำนวนครู 3,502 คน รวมจำนวนครู 11,957 คน จาก 431 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2550 (ข้อมูลจาก <http://210.1.20.1/dataonweb> ณ วันที่ 5 พฤศจิกายน 2550)

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีจัดกลุ่ม (Cluster Sampling) โดยการใช้ตารางสำเร็จของยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Yamane Taro, 1967, หน้า 866-887) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 699 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และอายุของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาลักษณะแบบสอบถามเป็นปบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งกำหนดความมากน้อยของ สภาพปัจจุบัน และความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดอันดับกิจกรรมการพัฒนาตนเอง 9 กิจกรรม จากกิจกรรมที่ต้องการมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้ผ่านความเห็นชอบ ตรวจสอบ และแก้ไข จากผู้เชี่ยวชาญ ตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ คณะวิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ และได้วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.27 ถึง 0.88 และได้คัดเลือกคำถามที่มีค่า r ตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไปไว้ใช้ ได้ข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ทั้งสิ้น 49 ข้อ ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้เท่ากับ 0.96 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูงอยู่ในเกณฑ์ที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะวิจัยขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม และไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองที่สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอทุกอำเภอ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 652 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.27 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

คณะวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS FOR WINDOWS ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการคำนวณหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 จำแนกตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย t-test และ F-test และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe' s Method)
3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 จำแนกตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัย คณะวิจัยใช้สถิติ The Friedman test , The Mann-Whitney U-test และไคสแควร์ (The χ^2 test for k independent samples) ในการวิเคราะห์

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ คณะวิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 652 คน เป็นเพศชายจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 31.29 และเพศหญิง จำนวน 448 คน คิดเป็นร้อยละ 68.71 ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 16.87 ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 542 คน คิดเป็นร้อยละ 83.13 ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 มีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 478 คน คิดเป็นร้อยละ 73.31 และมีวุฒิมัธยมศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 7.52 ครูสายผู้สอนที่มีอายุ 20-29 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.53 มีอายุ 30-39 ปี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 28.83 มีอายุ 40-49 ปี จำนวน 359 คน คิดเป็นร้อยละ 55.06 และมีอายุ 50-59 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 12.58

2. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษาโดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง พบว่า แตกต่างกันโดย ครูสายผู้สอน เพศหญิง มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมมากกว่าครูสาย ผู้สอนเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ครูสาย ผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา โดยรวมและรายด้านของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่าครูสายผู้สอนที่มีวุฒิ การศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการ พัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาทัศนคติ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการจดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการประเมินผลและติดตามผล

6. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

6.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง พบว่า ครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

6.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

7. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมและรายด้าน ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุแตกต่างกัน ปรากฏผลดังนี้

7.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

7.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน

เขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

8. ผลการวิเคราะห์ความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีอันดับที่ของความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยลำดับที่ (MR) พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองเรียงอันดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเข้ารับการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การสำรวจและประเมินผลตนเอง การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การแสวงหาข้อมูลและข่าวสารจากสื่อมวลชน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ และการศึกษาต่อ

9. ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

9.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เพศชายและเพศหญิง พบว่า ครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การเข้ารับการศึกษาอบรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูสายผู้สอนเพศชายมีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ มากกว่าครูสายผู้สอนเพศหญิง ส่วนกิจกรรมการเข้ารับการศึกษาอบรมและการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ครูสายผู้สอนเพศหญิงมีความต้องการมากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย แต่ครูสายผู้สอนเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการสำรวจและประเมินตนเอง การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและการจัดทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ และการศึกษาดูงานไม่แตกต่างกัน

9.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรม การศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ส่วนครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการสำรวจและประเมินตนเอง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการฝึกอบรม และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

10. ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกัน ปรากฏดังนี้

10.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา บรรณานุกรม ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรม การศึกษาดูงาน และการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุที่แตกต่างกัน พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผลการวิจัย

ในการอภิปรายผล คณะวิจัยได้อภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง” จากผลการวิจัย พบว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เป็นไปตามคำแถลงนโยบายของรัฐบาล ที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2551 มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สิบ (พ.ศ.2552-2561) เกี่ยวกับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา “การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิต และพัฒนาครู

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถดึงดูดคนเก่ง คนดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คณาจารย์ มีปริมาณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอตามเกณฑ์ และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มาตรฐาน ขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีสภาวิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน” แต่งบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนส่วนใหญ่ ถูกจัดสรรไว้ค่อนข้างน้อย จึงมีปัญหาในเรื่องการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับที่ ดิเรก พรสีมา (2542, หน้า 14) สรุปว่า งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เกือบทั้งหมดเป็นงบประมาณเพื่อจ่ายเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของครู งบประมาณเพื่อการบริหารโรงเรียน โดยเฉพาะเพื่อให้โรงเรียนพัฒนาบุคลากรมีน้อยมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชะลอ หุ่นเลิศ (2539, หน้า 133-135) ที่ศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและหัวหน้าหมวดวิชา โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าปัญหาการบริหารงานบุคคลเกิดจากการขาดงบประมาณสนับสนุน โดยเฉพาะการฝึกอบรมนอกสถานที่ นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องการขาดแคลนเอกสาร ตำรา สื่อตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก นอกจากนี้ยังมีสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ข้าราชการครูให้ความสำคัญและเห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่มากเท่าที่ควร อาจเนื่องมาจากภาระงานของครูในยุคการปฏิรูปการศึกษา เป็นภาระงานที่หนัก ครูสายผู้สอนจะต้องจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทในการสอน มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทำให้มีเวลาน้อยในการที่จะดำเนินการพัฒนาตนเอง ตรงกับที่ ดิเรก พรสีมา (2542, หน้า 11-12) กล่าวว่า ครูส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ทำให้ครูมีสถานภาพมั่นคง ไม่เป็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ระเบียบกฎเกณฑ์ การบริหารงานของระบบราชการสกัดกั้นเสรีภาพ ความก้าวหน้าของวิชาการและไม่กระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สถานศึกษาขาดบรรยากาศชุมชนวิชาการที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาตนเองของบุคลากรมีข้อจำกัด และส่งผลถึงสภาพปัจจุบันในการพัฒนาเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เกี่ยวกับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา หมวด 7 เน้นให้ครูมีการพัฒนาตนเอง กำหนดให้ครูมีใบประกอบวิชาชีพ และให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะ ในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึง และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยกำหนดให้ในทุกๆ 2 ปี ครูต้องผ่าน

การอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ และ/หรือกรมต้นสังกัด และการอบรมของสถาบันอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีผู้สมัครรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ และกาพัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ โดยให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร จึงมีการจัดทำแผนงาน จัดทำโครงการพัฒนาครูสายผู้สอนในโรงเรียน และมีการสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และให้ครูสายผู้สอนนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาตนเองในการพิจารณาความดี ความชอบ และขาดงบประมาณในการสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนได้รับการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537, บทคัดย่อ) ที่ศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8 พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร คือ บุคลากรไม่มีความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไม่นำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาตนเองและโรงเรียน ฉะนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริม และกระตุ้นให้ข้าราชการครู มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (2539, หน้า 1) มาตรฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพโดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ

ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายวสันต์ จันทร์ตา (2542, บทคัดย่อ) พบว่าการพัฒนาบุคลากรด้านการสำรวจความต้องการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง และการคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนาเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรและหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการศึกษาของ อรอนงค์ แสงการ (2541, หน้า 38) ซึ่งพบว่า การคัดเลือกบุคลากร เข้ารับการพัฒนาโดยคำนึงถึงความจำเป็นและความต้องการ อยู่ระดับปานกลาง จากการศึกษาวิจัยพบว่า การจัดดำเนินการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับหลักสูตรของการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับความต้องการของครูและหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีฝ่ายพัฒนาบุคลากรซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน โดยในแต่ละปีฝ่ายพัฒนาบุคลากรจะมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารและครูสายงานการสอนเพื่อนำไปจัดทำแผนงาน / โครงการในการพัฒนาบุคลากร ทำให้หลักสูตรของการพัฒนาสอดคล้องกับความต้องการของครูและหน่วยงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีแหล่งศึกษาค้นคว้าสำหรับครูที่ดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างพร้อมมูล ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เนื่องมาจาก งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดหาเอกสาร ตำรา และสื่อในการดำเนินการพัฒนาตนเองมีน้อย อีกทั้งภาระงานที่หนักสำหรับครูสายผู้สอนในการทำงานทั้งงานสอนและงานพิเศษที่

ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร รวมทั้งระยะทางที่ห่างไกลก็เป็นอุปสรรคหนึ่ง เพราะเอกสารตำราส่วนหนึ่งไม่มีการจัดสรรให้โรงเรียน แต่จัดสรรให้หน่วยงานระดับอำเภอ ระดับจังหวัด จัดสรรให้หน่วยงานศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่ในการอบรมและพัฒนาครู ทำให้ครูไม่สามารถมาค้นคว้าเอกสารดังกล่าวได้ในเวลาราชการ

ด้านการประเมินผลและติดตามผล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายวสันต์ จันทร์ตา (2542, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการปฏิบัติด้านการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนางาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษม หล้ากวนวัน (2539, หน้า 62) ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในเขตการศึกษา 9 พบว่า มีการติดตามผลการนำความรู้ไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ข้อสังเกตจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ด้านการประเมินผลด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของครูสายผู้สอนก่อนและหลังเข้ารับการอบรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ที่มีผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดในระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะการฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาสั้นทำให้ผู้จัดการฝึกอบรมไม่สามารถประเมินผลด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ ทั้งก่อนและหลังเข้ารับการอบรมได้

ด้านการพัฒนาความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แยกเป็นรายข้อพบว่าครูสายผู้สอนมีความคิดเป็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการเรียนรู้ ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ผลงานวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้เน้นการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และที่สำคัญ คือ เป็นครั้งแรกที่ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติการศึกษาซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษาฉบับแรก ทำให้หน่วยงานทางการศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้ในด้านนี้ แต่ที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เพราะข้อจำกัดทางงบประมาณในการจัดกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำวิจัยในชั้นเรียน อาจจะเป็นเพราะการวิจัยในชั้นเรียนค่อนข้างจะเป็นเรื่องใหม่สำหรับครู และครูส่วนใหญ่มักจะมีทัศนคติต่อการวิจัยว่าเป็นเรื่องยาก หรือต้องมีระเบียบวิธีที่เป็นวิชาการสูง จึงไม่กล้าที่จะทำ และทำให้มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองในด้านนี้น้อยกว่าด้านอื่น

ด้านการพัฒนาทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาทักษะครูด้านการจัดการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเพราะในยุคปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ การจัดกระบวนการเรียนการสอนปรับเปลี่ยนมาจากการยึดครูเป็นศูนย์กลาง

มาเป็นการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การเขียนรายงานผลงานทางวิชาการ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการเขียนผลงานทางวิชาการ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานต้นสังกัดมีน้อยมาก ด้วยข้อจำกัดทั้งด้านบุคลากรที่เป็นวิทยากรและงบประมาณ ทั้งที่เป็นสิ่งสำคัญต่อการที่ครูสายผู้สอนจะขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น การฝึกอบรมส่วนใหญ่เป็นการจัดขึ้นโดยหน่วยงานอื่น และครูสายผู้สอนจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเองในการเข้ารับการฝึกอบรม ทั้งยังมีระยะเวลาที่ห่างกันในแต่ละครั้ง ทำให้สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการพัฒนาทัศนคติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาทัศนคติเป็นการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรมของครูสายผู้สอน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ การุณย์ นาควิชานนท์ (2544, หน้า 132) ที่กล่าวว่า บุคลากรในแต่ละองค์การจะต้องมีความรักและความศรัทธาในอาชีพของตนเอง จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า

2.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เพศหญิงและเพศชายมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน จากผลการวิจัย พบว่า เพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองโดยรวมสูงกว่าเพศชาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทัศนคติ และด้านการพัฒนาทักษะครูสายผู้สอนเพศหญิง มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองมากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจจะเป็นเนื่องมาจากธรรมชาติของเพศหญิง จะมีความอดทน มีความละเอียดอ่อนทางจิตใจ และมีธรรมชาติของความเป็นแม่ ซึ่งวัฒนธรรมไทยครูจะเปรียบเหมือนพ่อแม่คนที่ 2 อยู่แล้ว ทัศนคติเช่นนี้อาจเป็นสิ่งกระตุ้นให้ต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อทำหน้าที่ต่อลูกศิษย์ให้ดีที่สุด เพศหญิงจึงมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองสูงกว่าเพศชาย ส่วนด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร และด้านการประเมินผลและติดตามผลไม่แตกต่างกัน เพราะไม่ว่าจะเป็นครูเพศชายหรือเพศหญิง ต่างก็เป็นข้าราชการครูที่มีสิทธิหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบต่างๆ เช่นกัน ผู้บริหารจะสนับสนุนหรือช่วยเหลือใดๆ ก็ต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมและอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน จึงไม่ทำให้สภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน

2.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจดดำเนินการพัฒนาตนเองและด้านการ

ประเมินผลและติดตามผล ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะ ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ย่อมมีช่วงระยะเวลาในการพัฒนาตนเองมากกว่า เป็นผลทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า อันจะส่งผลไปถึงการประเมินผลและติดตามผลมากตามไปด้วย ส่วนด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการพัฒนาทัศนคติ ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับที่ อู๋ทัย หิรัญโต (2531, หน้า 218) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า หากทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การงานเหมือนกันย่อมทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะมีความประสบการณ์น้อยหรือประสบการณ์มาก จะเป็นได้ว่าประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร โรงเรียนมากหรือน้อยไม่ใช่ตัวแปรสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอมลี พรหมจันทร์ (2544, หน้า 244) ที่ศึกษาสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” จากการศึกษาวิจัย พบว่า

3.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและติดตามผล ด้านการพัฒนาความรู้ และด้านการพัฒนาทักษะ ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา สูงกว่าครูสายผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรีที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เพราะว่า ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่กว้างขึ้น ครูที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีความรู้และผ่านการศึกษาที่เข้มข้น และมากกว่าครูที่ได้รับการศึกษาต่ำกว่า ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีนั้นถูกข้อกำหนดแห่งบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 (2542, หน้า 36-40) ที่กล่าวว่า กระบวนการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยครูอาจารย์จะต้องได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ทำให้ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความ

กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง เข้ารับการพัฒนาตนเองทั้งในด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ในขณะที่ด้านการพัฒนาทัศนคติ ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะ การพัฒนาทัศนคติ เป็นการพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นคุณงามความดีในจิตใจของบุคคลที่แสดงออกให้ปรากฏทั้ง ทางกาย วาจา ผู้ที่เป็นครูแม้จะมีวุฒิทางการศึกษา แต่ต่างกัน แต่สถานภาพทางอาชีพและจรรยาบรรณ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรม และจริยธรรมที่ดีงาม จะเป็นที่น่าเคารพ เชื่อถือของผู้พบเห็น ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่า “คุณธรรม คือ อภรณ์ประดับใจ จริยธรรมเป็น อภรณ์ประดับกาย” ดังนั้นครูที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงมีทัศนคติต่อการพัฒนาทัศนคติสูงกว่าด้านอื่นๆ และไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจนการณ์ เพียงปราชญ์ (2540, หน้า 142) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนกับคุณธรรม จรรยาบรรณของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ที่มีผลการวิจัยว่า ครูที่มีคุณวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เป็นครูที่หมั่นแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะพยายามจะทำให้ครูได้รับความรู้ และความก้าวหน้าของวิชาการใหม่ๆ แล้วยังสามารถนำมาใช้ปรับปรุงการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมออีกด้วย ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ดวงกลม บริบูรณ์พานิช (2540, หน้า บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 1 ที่พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการการนิเทศงานวิชาการแตกต่างกัน

3.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและติดตามผล และด้านการพัฒนาความรู้ ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุ 50-59 ปี มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาทั้ง 3 ด้าน ที่แตกต่างกันสูงกว่าครูที่มีอายุ 30-39 ปี ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เป็นเพราะครูสายผู้สอนที่มีอายุ 50-59 ปี เป็นครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ย่อมมีช่วงระยะเวลาในการพัฒนาตนเองมาก ส่งผลถึงการได้รับการพัฒนาความรู้ โดยวิธีการฝึกอบรม การประชุมสัมมนา ฯลฯ มากกว่าครูสายผู้สอนที่มีอายุ 30-39 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่ให้ความสนใจตนเอง เป็นวันที่ต้องปรับตัวมาก ต้องแสวงหาความมั่นคงในชีวิต และเป็นวัยที่เริ่มต้นชีวิตครอบครัว การสร้างฐานะให้กับครอบครัว

4. สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา อยู่ในระดับมาก” จากการศึกษาวินิจฉัยพบว่า ครูสายผู้สอน มีความต้องการพัฒนาตนเอง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการประเมินผลและติดตามผล ด้านการพัฒนาความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการพัฒนาทัศนคติ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 (2542, หน้า 36-40) ได้กำหนดกระบวนการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ อีกทั้งบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 กำหนดให้ครูจะต้องปฏิรูปการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้กระบวนการเรียนรู้ตามหมวด 4 และมาตรา 24 รวมทั้งครูจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามมาตรา 53 และการขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งได้แก่การเป็นครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูแห่งชาติ เพื่อจะปรับเข้าสู่โครงสร้างการบริหารงานบุคคลที่ไม่มีตำแหน่งและระดับเช่นในปัจจุบัน แต่มีเพียงครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูพิเศษและครูผู้ทรงคุณวุฒิ และตรงกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2530, หน้า 132-133) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคนนั้นเป็นกิจกรรมตั้งแต่เกิดจนตาย ระบบโรงเรียน มีหน้าที่ที่จะต้องเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อปรับปรุงคุณภาพของระบบโรงเรียนให้สูงขึ้นซึ่งควรถือว่า การพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นการลงทุนรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ผลระยะยาว ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร เพราะเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ระดับการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของครูอาจารย์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โฉมยง ชมภูคำ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ความต้องการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนของผู้บริหาร ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยการสนับสนุนของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ.2542 เกี่ยวกับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาหมวด 7 เน้นให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และกำหนดให้ครูมีใบประกอบวิชาชีพ อีกทั้งในมาตรา 49 กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอก สถานศึกษาทุกแห่งในทุก 5 ปีและมาตรา 48 กำหนดให้สถานศึกษาต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาครูให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (2539, หน้า 1) มาตรฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยการศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุม การอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ ถ้าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารจะให้การสนับสนุนให้ครูสายผู้สอนเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุนของผู้บริหาร จึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาตนเองของครูจะไปได้ดีหรือไม่เพียงใด

ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับ มาก ซึ่งตรงกับแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ คุรุสภา (2539, หน้า 1) มาตรฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดย การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วม การอบรมสัมมนา และการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ ข้อที่น่าสังเกต คือครูสายผู้สอนมีความต้องการให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้า สำหรับครูที่ดำเนินการพัฒนาตนเองอย่างพร้อมมูล อีกทั้งยังต้องการให้มีผู้เชี่ยวชาญที่คอยให้คำปรึกษาเมื่อ ครูสายผู้สอนมีปัญหาเกิดขึ้น เห็นได้จากค่าเฉลี่ยรายข้อในด้าน 2 ด้านนี้มีค่ามากที่สุด จากผลการวิจัยสรุป ได้ว่า ครูสายผู้สอนมีความกระตือรือร้นในการที่จะดำเนินการพัฒนาตนเอง เนื่องจากพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เกี่ยวกับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา หมวด 7 เน้นให้ครูมีการ พัฒนาตนเองและกำหนดให้ครูมีใบประกอบวิชาชีพ อีกทั้งยังมีปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้น เกี่ยวกับการ ขอกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ซึ่งได้แก่การเป็นครูแกนนำ ครูต้นแบบ และครูแห่งชาติ อันจะส่งผลถึงการปรับ ตำแหน่งเข้าสู่โครงสร้างใหม่ เป็นครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ และครู ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งจะส่งผลต่อเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและสวัสดิการด้านต่างๆ ที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้อง กับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, P. 113) ที่ว่าองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งทำ ให้เกิดความสุขและพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 2 ปัจจัย คือปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยกระตุ้น (Motivators) ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับลักษณะของงานที่ทำหาย การมีส่วนร่วมรับผิดชอบและการเพิ่มพูน ความรู้ในการทำงานนั้นหมายถึง การมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง

ด้านการประเมินผลและติดตามผล พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับ มาก โดยเฉพาะในด้านการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายและต่อเนื่อง เนื่องจากข้อจำกัดของงบประมาณในการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ดังที่กล่าวมาแล้วในสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของครู

สายผู้สอน ทำให้การประเมินผลและติดตามผลที่ได้จากการจัดดำเนินการพัฒนาตนเองมีน้อย อีกทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบก็ไม่เป็นความสำคัญในการประเมินผลและติดตามผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ วิษัมภะหาร (2539, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ขาดการและหาข้อสรุปที่เกิดขึ้นในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการ / กิจกรรมครั้งต่อไป และในด้านการติดตามประเมินผลการนำความรู้ทักษะ ประสบการณ์ที่ได้รับไปพัฒนามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ทำให้ครูสายผู้สอนมีความต้องการให้หน่วยงานที่จัดดำเนินการพัฒนาตนเองมีการประเมินผลและติดตามผลให้มากกว่าที่เป็นอยู่

ด้านการพัฒนาความรู้ พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาความรู้ อยู่ในระดับมาก ข้อที่นำสังเกต คือ ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด เนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 แนวการจัดการศึกษา ที่ว่าให้ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด จะพัฒนาการศึกษาไปในแนวทางใดจะต้องยึดผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้จะยึดผู้เรียนแล้วจะต้องมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับการเรียน รวมทั้งการส่งเสริมให้ครูผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และในปัจจุบันเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และให้เป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อีกทั้งยังมีการประกันคุณภาพภายในและภายนอก ซึ่งเป็นระบบที่จะสร้างความมั่นใจว่า สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานส่งผลโดยตรงให้ผู้เรียนมีคุณภาพเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และส่งผลโดยอ้อมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นครูสายผู้สอน จึงมีความต้องการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้มากที่สุด

ด้านการพัฒนาทักษะ ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาทักษะอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ในยุคปัจจุบันเป็นยุคของเทคโนโลยีสารสนเทศ คอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาททางการศึกษามากยิ่งขึ้น ทั้งทาง Hard Ware และ Soft Ware ดังจะเห็นได้จากโรงเรียนต่างๆ ได้นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการเรียนการสอน และเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน โดยการนำเครื่องคอมพิวเตอร์มาเชื่อมต่อกันเป็นเครือข่าย เพื่อให้สามารถรับรู้ข่าวสารจากภายนอกได้จนถึงทั่วโลก ดังที่เราเรียกว่า Internet ดังนั้นครูสายผู้สอนจึงเห็นความสำคัญ และมีความต้องการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุด ซึ่งตรงกับแนวคิดของ ครรชิต มาลัยวงศ์ (2539, หน้า 37) ที่ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสื่อที่สำคัญยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอน ในยุคปัจจุบัน เพราะคอมพิวเตอร์สามารถอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอนและสร้างความเข้าใจให้แก่

ผู้เรียนได้รวดเร็วขึ้น และนอกจากนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้กับงานด้านอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ หุซัยฎุมิ (2548, หน้า 151) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกลุ่มวิทยาเขตภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการเรียนการสอนมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากภาวะปัจจุบันคอมพิวเตอร์เข้ามามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กร ครู อาจารย์ในสถานศึกษาจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ควบคู่กับการพัฒนาองค์กร และสนองต่อภาวะโลกาภิวัตน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครู อาจารย์ให้สูงขึ้น

ด้านการพัฒนาทัศนคติ พบว่า ครูสายผู้สอนมีความต้องการพัฒนาทัศนคติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรักและศรัทธาในอาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ การุณย์ นาควิชานนท์ (2544, หน้า 132) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับเจตคติต่อวิชาชีพครู ของครูจ้างสอน สังกัดกรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 พบว่า บุคลากรในแต่ละองค์กรจะต้องมีความรักและความศรัทธาในอาชีพของตนเอง จึงจะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูจะต้องมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการสอน จะต้องไม่มีความลำเอียง จะต้องใช้พรหมวิหาร 4 ในการอบรมสั่งสอน ลูกศิษย์ เพื่อจะได้เป็นอนาคตที่ดีของชาติต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีดา ศรีเศษมาตย์ (2542, หน้า 104) ที่ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร ควรเป็นหลักสูตรในด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน ด้านทักษะ ได้แก่ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาระเบียบวินัย เพราะว่า การพัฒนาบุคลากร ควรเป็นหลักสูตรในด้านความรู้ ความเข้าใจในการทำงาน ด้านทักษะ ได้แก่ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ และด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาระเบียบวินัย เพราะว่า การพัฒนาบุคลากรในแนวใหม่นั้น ต้องมุ่งพัฒนาให้เกิดทักษะความรู้ คู่คุณธรรม

5. สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกัน” จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า

5.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจัยในการทำงานและการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูทุกคน เหมือนกันภายใต้ทรัพยากรและข้อจำกัดต่างๆ ที่เหมือนกัน ดังที่ แวนูแซ็ง มะรอซี (2531, หน้า 91) ที่สรุปไว้ว่า ครูเพศชายและเพศหญิงต่างก็ได้รับปัจจัยต่างๆ ที่เป็นปัจจัยกระตุ้นเท่าเทียมกัน ฉะนั้น เพศจึงมิได้เป็น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงทำนายกับการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู ดังนั้นในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู จึงไม่ต้องคำนึงถึงเพศ แต่ผู้บริหารควรกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุนและให้ความสำคัญแก่ข้าราชการครูทุกเพศ ให้มีการพัฒนาบุคลากรเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปริญา กวยทอง (2538, หน้า 74) ที่ศึกษาปัญหาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ตามทฤษฎีของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน พบว่า มีปัญหาในการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นอาจารย์ 3 ไม่แตกต่างกัน

5.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้ เป็นเพราะ งานหน้าที่หลักของครูสายผู้สอน คือการจัดกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญที่ต้องปฏิบัติเป็นประจำ หากครูสายผู้สอนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในบทบาทหน้าที่การทำงานที่เหมือนกัน ย่อมทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความรับผิดชอบไม่ว่าประสบการณ์จะน้อยหรือมาก จะเห็นได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อยไม่ใช่ตัวแปรสำคัญ ในการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จอมลี พรหมจันทร์ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร พบว่า ครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเป็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิต มาไซ (2540, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ สุวรรณมณี (2538, บทคัดย่อ) ที่ทำการศึกษาค้นคว้าความต้องการของครูอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพัทลุง พบว่า ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์การเรียนการสอนต่ำกว่า 13 ปี และตั้งแต่ 13 ปีขึ้นไป มีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมภาพร สมภู (2535, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานบริหารงานบุคลากร ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานบริหารงานบุคลากรไม่แตกต่างกัน

6. สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” ผลการวิจัยพบว่า

6.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ที่เป็นดังนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบของครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันไม่ว่าจะเป็นงานสอน งานส่งเสริมการสอนและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการครูทุกระดับการศึกษาจะต้องปฏิบัติเหมือนกัน ประกอบกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูอยู่ในกลุ่มเดียวกัน คือ ระดับ 1-8 จึงทำให้ข้าราชการครูทุกระดับการศึกษามีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมกันเท่าเทียมกัน ฉะนั้นจึงมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสภณ สารธรรม (2533, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูกรมสามัญศึกษา ในทอรรณะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และตั้งแต่ ปริญญาตรีขึ้นไป มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ไม่แตกต่างกัน

6.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเอง ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดดำเนินการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาทัศนคติและด้านการพัฒนาทักษะ ครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยครูที่มีอายุ 30-39 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเอง โดยรวมสูงกว่า ครูที่มีอายุ 50-59 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีอายุ 30-39 ปี เป็นบุคคลที่ปฏิบัติราชการมา ระยะเวลาหนึ่ง และบางรายอาจจะเพิ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีมาไม่นานนัก ยังมีพลังและความกระตือรือร้นอยู่มาก จึงมีความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองเป็นการเพิ่มเติมความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การงาน อีกทั้งคนที่มีอายุ 30-39 ปี เป็นวัยที่ต้องปรับตัวมาก ต้องแสวงหาความรู้ หาความมั่นคงในชีวิต จึงมีความคาดหวังและตั้งใจในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างสูงรอบคอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ชันทราช (2535, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำการ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี และมีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองตาม ลำพังแตกต่างกัน และตรงกับงานวิจัยของ ขนบ จรูญศรีสวัสดิ์ (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มี วัยวุฒิต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน

7. สมมติฐานการวิจัย ข้อ 7 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตาม แนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” ผลการวิจัย พบว่า ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา มีความ ต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน มีข้อสังเกตที่น่าสนใจ คือ ครูสายผู้สอนมีความต้องการ

กิจกรรมการฝึกอบรมเป็นอันดับหนึ่ง ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่สามารถเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน และยังผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถยกระดับคุณภาพในด้านต่างๆ ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนในยุคของการปฏิรูปการศึกษา และยุคของการปฏิรูปการเรียนรู้ อีกทั้งยังเป็นส่วนหนึ่งที่จะสามารถส่งเสริมให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (2539, หน้า 1) มาตรฐานที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า ครูจะต้องปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมประชุม อารอบรมสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ อย่างสม่ำเสมอ โดยการเข้ารับการฝึกอบรมยังเป็นกิจกรรมที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยใช้เวลาไม่นานนัก แล้วแต่หลักสูตร และไม่กระทบต่องานประจำที่รับผิดชอบ เนื่องจากอาจจะจัดในวันหยุดหรือช่วงปิดภาคการศึกษา และถ้าหากผู้เข้ารับการอบรมมีความตั้งใจ เอาใจใส่ก็จะก่อให้เกิดผลอย่างคุ้มค่าต่อการลงทุน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิจิตร อวระกุล (2541, หน้า 72) ที่กล่าวว่า การเข้ารับการฝึกอบรมวิชาต่างๆ ตรงตามที่ตัวเองสนใจ หรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถความเจริญก้าวหน้า และสอดคล้องกับแนวคิดของ นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์(2540, หน้า 108) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองด้วยการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดขึ้นจะช่วยให้ได้รับความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น และครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความต้องการพัฒนาตนเองในกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับสุดท้าย ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจาก ครูสายผู้สอนส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีอยู่แล้ว เพราะมีความร่วมมือกันระหว่างสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี กับหน่วยงานของครูในการเปิดรับสมัครนักศึกษา ภาคพิเศษ มีการจัดการเรียนการสอนในวันเสาร์และอาทิตย์ ทำให้ไม่เสียเวลาราชการในการมาศึกษาต่อ อีกทั้งยังเป็นการเตรียมตัวครูเพื่อรองรับพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 และการปฏิรูปการศึกษา และที่สำคัญ คือ การศึกษาต่อเป็นกิจกรรมที่ครูผู้สอนจะต้องมีความพร้อมเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษา เพราะกิจกรรมการศึกษาต่อจะต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก และเป็นการเพิ่มภาระให้กับตนเอง อีกทั้งระเบียบของราชการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันยังไม่จูงใจให้ข้าราชการพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีนี้นักมาก เพราะผู้ที่ศึกษาต่อจะไม่ได้รับเงินเดือนเงินเดือนในช่วงที่ขออนุญาตศึกษาต่อในกรณีศึกษาต่อภาคปกติ ที่ต้องใช้เวลาราชการไปเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง ที่เป็นสาเหตุให้ครูสายผู้สอนเลือกกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับสุดท้าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์ (2540, หน้า100) ที่กล่าวว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพร จินะวัฒน์ (2539, หน้า 199) ที่พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาที่ได้ปฏิบัติน้อยที่สุด คือ การศึกษาต่อเพื่อรับปริญญา

8. สมมติฐานข้อที่ 8 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาระดับพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า”

8.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนเพศชายมีความต้องการกิจกรรมการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ มากกว่าครูสายผู้สอนเพศหญิงที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ เป็นกิจกรรมเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพเดียวกัน เป็นกิจกรรมที่น่าสอดคล้องกับธรรมชาติและ ความสนใจของครูสายผู้สอนเพศชาย เพราะเป็นกิจกรรมที่ทำให้มีโอกาสติดต่อกับผู้ที่มีความสนใจประเภทเดียวกัน ทำให้มีการพบปะสังสรรค์ ส่วนครูสายผู้สอนเพศหญิงมีความต้องการกิจกรรมการเข้ารับการฝึกอบรม มากกว่าครูสายผู้สอนเพศชาย เป็นเพราะว่ากิจกรรมการเข้ารับการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และประสบการณ์เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้า เป็นกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลาสั้นๆ ไม่เป็นภาระติดพันที่ยาวนาน เนื่องจากเพศหญิงส่วนใหญ่จะมีภาระทางครอบครัวสูง ในลักษณะครอบครัวไทยแต่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มาก ดังนั้นครูสายผู้สอนเพศหญิงจึงมีความกระตือรือร้นในการที่จะสมัครเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ เลิศศิลป์ รัตนมุสิก (2538, หน้า 68) ที่ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ ต่อตนเอง รับผิดชอบต่อหน้าที่ มากกว่าผู้ช่วยผู้บริหารเพศชาย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโดยข้อเท็จจริงเพศหญิงจะมีความหยั่งหมั่นเพียร มีความละเอียดอ่อนสูงกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภณ สารธรรม (2533, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครู กรมสามัญศึกษาในทรรศนะครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาโดยตนเองแตกต่างกัน และงานวิจัยของ เนื่องนิจ จำแก้ว (2537, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความต้องการสูงกว่าเพศชาย

8.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเอง แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการมากกว่าครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูสายผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ขึ้นไปเป็นบุคคลที่รับราชการมานานแล้ว อาจทำให้ขาดความกระตือรือร้นลงไป ประกอบกับภาระทางครอบครัว ของคนวัยนี้ จะรับภาระและสนใจเกี่ยวกับอนาคตของบุตรหลาน ดังนั้นในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนในวัยนี้ จึงไม่ต้องการกิจกรรมซึ่งมีช่วงระยะเวลา นาน จึงให้ความสนใจต่อกิจกรรมการศึกษา เอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ โดยการศึกษาจากเอกสาร คู่มือ กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ โดยสามารถใช้เวลาที่ว่างเว้นในการสอน หรือช่วงเวลาในตอนเย็นหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจจากงานบ้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี ลิ้มเจริญ (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการการตอบสนองและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากก็กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ชันทรราช (2535, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์รับราชการน้อยกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำพังแตกต่างกัน

9. สมมติฐานข้อที่ 9 ที่ว่า “ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาและอายุที่แตกต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนิตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน” ผลการวิจัย พบว่า

9.1 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนิตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาดูงานและกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาดูงาน เป็นอันดับที่ 1 มากกว่า ครูที่มีวุฒิปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เนื่องจาก ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีมีความต้องการไปเยี่ยมชมการทำงานจริง เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ ได้เรียนรู้การผสมผสานหลักวิชาการกับการปฏิบัติจริง เป็นจุดที่จะช่วยกระตุ้นให้มีความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับ บทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (2542, หน้า 36-40) ที่กล่าวว่ากระบวนการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ส่วนกิจกรรมการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 มากกว่าครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีข้อ น่าสังเกต คือ ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการกิจกรรมนี้น้อยที่สุด ผลการวิจัยเป็น

เช่นนี้เนื่องมาจาก ครูสายผู้สอนที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ได้เข้าร่วมการประชุมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงที่ได้ศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี เพราะกิจกรรมเป็นส่วนหนึ่งในการเรียนการสอน และยังเป็นกิจกรรมฝึกปฏิบัติในการจัดการประชุมสัมมนา เพื่อให้มีความรู้และได้รับประสบการณ์ตรงในการเป็นผู้จัดการประชุมสัมมนาทำให้ครูผู้สอนที่มีวุฒิสองปริญญาตรี มีความต้องการกิจกรรมนี้น้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณี ลิ้มเจริญ (2541, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการการตอบสนองและแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ตรงกับงานวิจัยของ เจนการ์ณีย์ เพียงปราชญ์ (2540, หน้า 142) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสอนกับคุณธรรม จรรยาบรรณของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ที่มีผลการวิจัยว่า ครูที่มีคุณวุฒิสองปริญญาตรี เป็นครูที่หมั่นแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และหมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะพยายามจะทำให้ครูได้รับความรู้ และความก้าวหน้าของวิชาการใหม่ๆ แล้วยังสามารถนำมาใช้ปรับปรุงการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมออีกด้วย

9.2 ครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาตนเองตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อ แตกต่างกัน โดยครูสายผู้สอนที่มีอายุ 20-29 ปี มีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับ 1 มากกว่าครูที่มีอายุ 30-39 ปี ครูที่มีอายุ 40-49 ปี และครูที่มี 50-59 ปี ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะครูที่มีอายุ 20-29 ปี เป็นวัยหนุ่มสาว ซึ่งเป็นวัยที่กำลังต้องการความเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำ กล้าลองในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ เป็นวัยที่เพิ่มสำเร็จการศึกษาและมีความประสงค์ที่จะศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ โดยมีความเชื่อว่า การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็น และทักษะให้แก่ผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับการศึกษานั้นๆ ซึ่งเป็นแต่ละระดับมีความเข้มข้นของเนื้อหาสาระวิชาที่แตกต่างกัน เป็นไปตามวุฒิการศึกษาที่เรียน และมีความเชื่อมั่นว่า การศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สามารถจะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทำให้ผู้ที่ศึกษาต่อมีทักษะที่กว้างขึ้น มองเป็นแนวทางที่จะจัดกิจกรรมและดำเนินการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น ครูที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีความรู้และผ่านการศึกษาที่เข้มข้น สามารถคิดค้นและพัฒนาการสอนของตน ที่จะสอดคล้องกับความต้องการของเด็กมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้ที่ศึกษาต่อสามารถเสริมสร้างความก้าวหน้าของตนเอง ไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ตรงกับงานวิจัยของชนบ จุญศรีสวัสดิ์ (2540, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการ การพัฒนาบุคลากรของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ ชันทราช (2535, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัย

เรื่องความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 36 ปี และมีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำพังแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น คณะวิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ 2 ประการดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในระดับกรม ควรจะให้มีการกำหนดแผนการพัฒนาคณาจารย์ที่ชัดเจนโดยมีฝ่ายผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้รับผิดชอบเฉพาะด้าน ตลอดจนให้มีการจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนอย่างเพียงพอ ทั้งนี้จากผลการวิจัยที่พบว่า มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนาตนเองของครูสายผู้สอนอยู่ในระดับ “ปานกลาง” และมีความต้องการอยู่ในระดับ “มาก” ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรัญญา พิสุทธากุล (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาตนเองของพนักงานครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนคร สมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านจิตลักษณะ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบต่างๆ ด้านการเพิ่มพูนความรู้อย่างไม่เป็นทางการ ด้านการฝึกอบรม ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการศึกษาต่อเพิ่มเติม และด้านร่างกาย คณะวิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ หน่วยงานในระดับกรมจึงควรต้องจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์อย่างเพียงพอ และมีการเชิญวิทยากรผู้มีความรู้ความสามารถ มาเป็นผู้ให้การพัฒนาบุคลากรโดยต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ ก็จะทำให้การพัฒนาคณาจารย์สามารถดำเนินการให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ในระดับเขต ของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรในสังกัด ว่ามีสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาตนเองอย่างไร โดยเฉพาะในด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ตลอดจนทั้งความต้องการด้านหลักการและด้านวัตถุประสงค์ เป้าหมายสำคัญต่างๆ ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคณาจารย์ในสังกัด ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการมากที่สุด นอกจากนั้นควรมีการดำเนินการติดตามผลการพัฒนาคณาจารย์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อเร่งรัดให้เกิดผลทางด้านการศึกษา หรือการนำไปใช้ให้ได้มากที่สุด หลังจากทีบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้วเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา อันจะส่งผลถึงการพัฒนาโรงเรียนให้ได้คุณภาพและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

1.3 ในระดับกลุ่มโรงเรียน / ระดับโรงเรียน ควรจะดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ใน

สังกัดด้วยตนเอง ด้วยกิจกรรมพัฒนาตนเองรูปแบบต่างๆ อย่างหลากหลาย เช่น ส่งไปศึกษาอบรม ให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือไปศึกษาดูงานจากแหล่งที่สมควรเป็นแบบอย่าง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนองต่อความต้องการของบุคลากร นอกจากนั้นควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความสนใจ ทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยการบำรุงขวัญและกำลังใจ บุคลากรที่ทำการพัฒนาตนเอง นอกจากนั้นในระดับกลุ่มโรงเรียนและระดับโรงเรียนควรมีการจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยความร่วมมือกันในระดับกลุ่ม และระดับโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการ ที่สามารถดำเนินการได้ เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินการ จึงเป็นแนวทางที่ประหยัดกว่า สามารถขจัดปัญหาขาดแคลนงบประมาณจากส่วนกลางได้ตามสมควร

1.4 เนื้อหาหลักสูตรที่จะทำการพัฒนาควรเน้นเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่ครูส่วนใหญ่ต้องการ และยังขาดประสบการณ์ เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น ซึ่งเป็นด้านที่มีสภาพปัจจุบันในการพัฒนายังไม่มากนัก

1.5 หน่วยงานบริหารบุคลากรระดับชาติ ควรพิจารณากำหนดข้อบังคับกฎหรือระเบียบที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองของครู เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาตนเองของครูได้อย่างเป็นปกติวิสัย เช่น การให้มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนประจำปี

1.6 ผู้บริหารระดับโรงเรียน ควรใช้ผลงานทางวิชาการรูปแบบต่างๆ มาประกอบเป็นเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาความดี ความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งต่างๆ ในโรงเรียน

1.7 จากผลการวิจัยครูผู้สอนมีความต้องการกิจกรรมการศึกษาต่อเป็นอันดับสุดท้าย จึงควรตระหนักว่า โครงสร้างของหลักสูตร แนวทาง / กิจกรรมการศึกษาต่อจำเป็นที่จะต้องหาแนวทางที่เอื้อต่อวิถีชีวิต และการปฏิบัติงานของครู เช่น จัดทำหลักสูตรระยะสั้นๆ มีการเรียนสะสมไปเรื่อยๆ โดยไม่กระทบต่อวิถีชีวิตและการทำงานของผู้ที่ต้องการศึกษาต่อ ในลักษณะของ Sandwich 's Course

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาเฉพาะเรื่องการพัฒนาบุคลากรเท่านั้นควรทำการศึกษาระบบการบริหารงานบุคลากรทั้งระบบ เพื่อที่จะได้รายละเอียดที่ครบสมบูรณ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรทั้งหมด

2.2 การวิจัยในครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาวิจัยเฉพาะข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้นควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการในการพัฒนาตนเองให้กระจายกว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้สามารถหารูปแบบและกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับครูสายผู้สอนโดยทั่วไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง ของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อจะได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของครูสายผู้สอนต่อไป

2.4 ควรจะมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เพื่อจะได้แนวทางพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการแล้วสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพของการจัดการศึกษา

2.5 ควรศึกษาวิจัยเพื่อเน้นการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะเพื่อไปกำหนดแนวทางและเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรในส่วนของการพัฒนาตนเอง และเป็นแนวทางในการพัฒนาครู ระเบียบ เป็นกรอบชี้้นำการพัฒนาตนเอง

2.6 ควรศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์โครงสร้าง และเนื้อหาหลักสูตรทุกสายชั้นเพื่อชี้ประเด็นเนื้อหาและกิจกรรมด้านต่างๆ ที่ครูสมควรจะนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาผลงานทางวิชาการต่อไป