

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการ การพัฒนาศักยภาพของครู  
ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการศึกษา  
วิจัยได้ตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
  - 6.1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 6.2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา  
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และ  
ประสบการณ์ในการทำงาน

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน
2. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนา  
ศักยภาพแตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1. ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ประจำปีการศึกษา 2544 จำนวน 9,162 คน จาก 843 โรงเรียน

1.2. กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (R.V. Krejie & D.W. Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มโรงเรียนในแต่ละอำเภอ / กิ่งอำเภอ มา 1 ใน 5 โดยการสุ่มอย่างง่าย หลังจากนั้นทำการสุ่มครูในแต่ละโรงเรียนให้กระจายตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นเองจากการศึกษาเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับคำปรึกษาแนะนำจากคณะกรรมการผู้ควบคุม

วิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ในด้านการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาด้วยกระบวนการบริหาร และด้านเนื้อหาและเวลาที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพ มีค่าความเชื่อมั่น 9475

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ ไปขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ / กิ่งอำเภอ 23 แห่ง เพื่อประสานงานและเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามออกไปทั้งสิ้น 370 ฉบับ ได้รับคืนมา 317 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 315 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.13

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows วิเคราะห์หาค่าสถิติดังนี้

4.1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตาราง แสดงจำนวนร้อยละ

4.2. ข้อมูลการศึกษาความต้องการ การพัฒนาศักยภาพของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูที่มีเพศต่างกัน วิเคราะห์ด้วย  $t$ -test independent สำหรับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกันใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

#### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมทุกด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีความต้องการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมาก เช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาด้านเนื้อหาพบว่า เนื้อหาที่ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพมากที่สุดคือ ด้านนวัตกรรม การเรียนการสอนเป็นอันดับรองลงมาคือ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ด้านการพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้านการปฏิบัติการเรียนรู้ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน ด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนางาน ตามลำดับ

ในด้านเวลาที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการใช้เวลาระหว่างปฏิบัติราชการมากที่สุด รองลงมา เป็นเวลาระหว่างปิดภาคเรียน เวลาหลังเลิกงานวันทำการ และเวลาวันหยุดราชการ ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพระหว่างครูชายกับ ครูหญิงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาดังกัน คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนา ศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านฝึกอบรม และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ความต้องการการพัฒนา ศักยภาพโดยภาพรวม ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิ ปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการการพัฒนา ศักยภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิ สูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนา ศักยภาพโดยรวม ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกันคือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และสูงกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง มีความต้องการ พัฒนา ศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ มีความต้องการพัฒนา ศักยภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ความต้องการการพัฒนา ศักยภาพด้านการพัฒนาโดย กระบวนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน สูงกว่า 10 ปี กับ ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการ

พัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี กับ ต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 10 ปีกับ 5 - 10 ปี มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้คือ

5.1. ด้านความต้องการให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพ คือ ต้องการให้สนับสนุนงบประมาณเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ การจัดอบรม การนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผล การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย การให้ขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาชุมชน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติงานให้ตรงกับรู้ ความสามารถ ความถนัด และความต้องการ การเพิ่มครูฝ่ายสนับสนุนการสอน นักบริหารโรงเรียน

5.2. เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพ ได้มากที่สุดของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ คือ รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ ถือว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพที่สามารถพัฒนา ประสิทธิภาพมากที่สุดอันดับ 1 รองลงไปคือ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาดูงานด้วยตนเอง การให้ผู้บริหารนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผล การสร้างขวัญและกำลังใจ การให้ความดีความชอบ ตามความสามารถและให้สวัสดิการต่างๆ การเข้าร่วม กิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาผู้สอน ผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในโรงเรียน และพัฒนานักเรียนทั้งระบบ ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ทำให้ทราบความต้องการพัฒนาศักยภาพของครู มีประเด็นที่ค้นพบที่น่าสนใจ อันจะเป็นข้อมูลนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อกให้มีประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษา และสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของตนเอง ผู้วิจัยได้อภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามความคิดเห็นของครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีความต้องการพัฒนาศักยภาพ

อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาลำดับ คือ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิโรจน์ ไทยทอง (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรมศึกษาในวิทยาลัยครูถึงความต้องการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา 7 วิธี คือ วิธีการศึกษาต่อ วิธีการศึกษาทางรายวิชาในมหาวิทยาลัย วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น วิธีการฝึกงาน วิธีการศึกษาความพร้อมการปฏิบัติงาน วิธีการทัศนศึกษา และวิธีการอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความต้องการพัฒนาบุคลากรระดับมากทุกวิธีการ เช่นเดียวกับ พล บุญอยู่ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูอยู่ในระดับมาก ซึ่งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชนิษฐา มุตตาหาราช (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับจรรยา นราคร (2538 : บทคัดย่อ) พบว่าความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ในภาคใต้ โดยภาพรวมและรายตำแหน่งอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของสุชาติ สุวรรณมณี (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพัทลุง ในภาพรวมอยู่ในระดับกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ เป็นเพราะนับตั้งแต่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2542 โฉมหน้าการศึกษาไทยได้เปลี่ยนแปลงไปมีการกำหนดสาระการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นระบบครบวงจร พร้อมทั้งได้มีความพยายามในการเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา การจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับ ได้ตระหนักการประกันคุณภาพการศึกษา ปฏิรูปการเรียนรู้และการสอน ปฏิรูปการบริหารทั้งโรงเรียน และการทำงานวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 11) ในขณะเดียวกันหน่วยงาน องค์กร มูลนิธิและสมาคมต่าง ๆ ก็ได้สร้างกระแสและความตื่นตัวให้ความสำคัญกับครูมากขึ้นมีความคาดหวังที่จะให้ครูในยุคปฏิรูปทุกคนสามารถทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้จริง ครูผู้สอนจึงมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการทางานของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพราะการจะเป็นครูมืออาชีพตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนด จะต้องผ่านการประเมินคุณค่าแห่งความเป็นครูจากผลการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนด (ชูศรี ดันพงศ์, 2544 : หน้า) นอกจากนี้ยังมีการปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อมุ่งให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ครูมองเห็นแนวทางการพัฒนาตามเส้นทางแห่งความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ชัดเจนขึ้น (สมหวัง พิธิษุณย์, 2543 ค. : 135-136) โดยเฉพาะสำนักงานข้าราชการครู (2541 : 21-22) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพครูที่สำคัญคือ การประกันคุณภาพครู โดยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของตน มีจิตสำนึก มีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ และให้มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี ในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนิน ซึ่งเกิดกระแสเรียกร้องจากเด็ก เยาวชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง เน้นย้ำให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานโรงเรียน คุณภาพของครู ทำให้ครูและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนต้องทบทวนบทบาทของตนเองที่กำลังดำเนินอยู่ว่ามี คุณภาพ ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย และสังคมโลกมากขึ้นเรื่อยๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543 : 22) ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของสมานะ รังสิโยภักษ์ (2535 : 173) ที่เห็นว่า การพัฒนาบุคคลจะต้องทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาเพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหัวใจที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาด้วย จากความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ครูผู้สอนต้องพัฒนาฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาตนเองส่งผลต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเอง จึงทำให้ความต้องการพัฒนาศักยภาพของครูอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีความต้องการอยู่ในระดับมากเช่นกันโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1.1. ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร พบว่าครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยกระบวนการบริหารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนารัตน์ ตั้งสกุล (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหารตามทัศนะของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม มีความต้องการในการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และตรงกับผลงานวิจัยของแกมวรส ดรุณเดช (2539 : 64) พบว่าการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดการเรียนการสอน ครูมีความต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนให้กำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ต้องการให้มีการนำผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และต้องการให้มีการมอบอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้ ชัดเจนเพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ปัจจุบัน ได้ใช้เทคนิคการบริหารจัดการแบบร่วมคิดร่วมทำมากขึ้น พยายามสร้างวัฒนธรรมการทำงาน และสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนในรูปแบบการพึ่งพาอาศัยกันให้เข้มแข็งและให้โอกาส ยานวยความสะดวกให้กับครู อาจารย์ก็ปฏิบัติงานร่วมกัน วางแผนร่วมกัน เพื่อปรับปรุงงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพของครูโดยกระบวนการบริหาร เป็นภาระของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องทำหน้าที่เป็นสื่อกลางหรือเป็นสะพานในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบของครู ด้วยความใกล้ชิดและเป็นกันเอง ซึ่งน่าจะเกิดผลดีในอันจะทำให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจอย่างแท้จริง เพราะผู้บริหารคอยกำกับติดตาม ให้คำปรึกษา แนะนำหรืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ และประการสำคัญคือประหยัดค่าใช้จ่ายเนื่องจากเป็นการปฏิบัติงานในที่ทำงานตามปกติ ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ เดวิสและโทมัส (Davis, & Thomas, 1989 ; อ้างถึงใน ถวิล มาตรเสียม 2545 : 105) เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีผลสำเร็จสูง กับโรงเรียนที่มีผลสำเร็จต่ำ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน และสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษา

1.2. ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการพัฒนาคุณภาพ โดยกระบวนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 2 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิเศษศรี สุทธิวิรัตน์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน ประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลงานวิจัยของ สุรัชย์ สมปาง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ และผลงานวิจัยของ บัญญัติ โพธิ์เสนา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยได้ผลตรงกันว่า ความต้องการการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความความต้องการด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานมากที่สุด

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในกรมวิทยุปกครองเรื่งวั้นนั้น โรงเรียนต่าง ๆ ได้เริ่มดำเนินการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถปฏิบัติได้จริง โรงเรียนหลายโรงเรียนได้หันมาใช้กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน กระนี้เทศแบบกัลยาณมิตรจากครูแกนนำครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ซึ่งการแลกเปลี่ยนนกรเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรมีความเข้าใจ และผูกพันกันมากขึ้นกว่าเดิม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 23) ครูส่วนมากได้หันมาร่วมกลุ่มกันพัฒนา สมัชชาเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ หรือกลุ่มสนใจ จัดทำโครงการพัฒนาครูตามสภาพและความต้องการโดยใช้วิทยากรภายในกลุ่ม ต่างคนต่างเรียนรู้



ซึ่งกันและกัน ความสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ คนไทยมีวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม รักพวกพ้องและนิยมทำตามความคิดเห็นของกลุ่ม ชอบร่วมมือร่วมทำงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับผิดชอบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 25) ดังนั้นการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติงาน จึงเป็นวิธีการที่ครูผู้สอนได้ทำงานทางรูปแบบร่วมมือ ร่วมพลังกัน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในโรงเรียนด้วยกัน จึงทำให้ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ สนใจพัฒนาศักยภาพของตนเองในขั้นนี้อยู่ ในระดับมาก

1.3. ด้านการฝึกอบรม พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยวิธีการ ฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 3 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีระชัย นวลสำลี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอผาขาว จังหวัดเลย พบว่า ครูผู้สอน มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในภาพรวมและเป็นรายด้าน 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการฝึกอบรมและด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และตรงกับผลงานวิจัยของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 35) ได้รายงานสรุปผลการดำเนินงาน โครงการเฝ้าระวังระดับชาติ พบว่า กิจกรรมพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่คือ การเข้ารับการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม และตรงกับ อรพินทร์ กุลประภา (2524 : 68) ได้ ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยทั่วไปสถานศึกษามี กิจกรรมพัฒนาครูคือ การฝึกอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ และตรงกับ อัจฉรา สังข์สุวรรณ (2529 : 256) และ แพรวพราย รัตน์ดีลกพานิช (2529 : 125) กล่าวว่า ครู อาจารย์มีความต้องการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากและสมควรได้รับการ สนับสนุน ซึ่งในการให้การอบรมควรเป็นไปตามความต้องการของปัจเจกบุคคล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2532 : 33-38)

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การฝึกอบรมเป็นวิธีอย่างหนึ่งที่ใช้เพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่ครูผู้สอน ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำวิธีการที่ได้จากการฝึกอบรมไป พัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเองให้ดีขึ้นได้ อีกทั้งการจัดฝึกอบรมมีการจัดเป็นช่วง ๆ โดยหน่วยงานราชการ เอกชนหรือบริษัทห้างร้านต่าง ๆ อยู่ตลอดทั้งปีด้วยวิธีการที่หลากหลายทำให้ครูสมัครเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้ตามความสนใจ สะดวกและง่ายขึ้น จึงทำให้มีความต้องการโดยวิธีการฝึกอบรม อยู่ในระดับมาก

1.4. ในด้านการพัฒนาศักยภาพโดยการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือ ศึกษาดูงาน และด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ข้าราชการครูมีความต้องการอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 4 และ 5 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เรืองศักดิ์ กล้าสกุล (2523 : 51-52) พบว่าในการพัฒนา บุคลากรครู งานที่ครูใหญ่ปฏิบัติมากที่สุดคือ การสนับสนุนให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อ ตรงกับผลงาน

วิจัยของ สุพจน์ สุภาพันธ์ (2528 : 89-92) ได้วิจัยเรื่องความต้องการการพัฒนาบุคลากรของ พนักงานครูโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า ครูมีความต้องการให้มีการส่งเสริมการศึกษาต่อ ภายในประเทศ โดยการศึกษาภาคนอกเวลา หรือใช้เวลาบางส่วน และสอดคล้องกับผลงาน วิจัยของ บุญโชติ จันทร์สุวัฒน์ (2527 : บทความย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนา บุคลากรครูประจำการของผู้บริหารการศึกษา และครูประจำการ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า ครูประจำการมีความต้องการไปศึกษาต่อภายในโรงเรียนตัวอย่างระดับ ต่าง ๆ ที่มีผลงานดีเด่น

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูรุ่นใหม่ในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้อง ขวานขวายพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งตรงกับแนวคิดของ เพ็ญจันทร์ นครินทร์ (2544 : 38) กล่าวถึงครูในยุคปัจจุบันต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันโลก ทันเหตุการณ์ รู้จักใช้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ รู้จักค้นหาหาความรู้ที่เป็นวิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งวิธีสอนที่ยืดหยุ่น เป็นสำคัญ ที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ การศึกษา ผูกอบรม หรือดูงาน จึงเป็นวิธีการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถได้ตรงกับความต้องการของครูได้จึงให้มีความต้องการพัฒนาศักยภาพในด้านนี้อยู่ในระดับมาก

ในส่วนของการพัฒนาตนเองของครูผู้สอน มีกิจกรรมหลากหลายสามารถทำได้ง่าย เช่น การสนทนาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน กับคนในครอบครัว และรับรู้จากสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ อินเตอร์เน็ต นอกจากนี้สำนักงานครูสภาในฐานะที่เป็นองค์กร วิชาชีพครูมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ได้จัดทำชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ. 2537 มาเป็นแนวทางในการพัฒนา และ ประเมินตนเองของครู ซึ่งเป็นผลให้ครูจำนวนมากมุ่งมั่นในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเอง อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสภาพภาพของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าวิชาชีพ และการเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นที่ยอมรับจากสังคม ซึ่งมีผลต่อการได้เพิ่มเงินเดือน มีโอกาสมีส่วนร่วมกับกลุ่ม และเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ จอห์นสโตร์ (Johnstors. 1971 : 212 ; ย่างถึงในมานพ แก้วขาว. 2536 : 43)

1.5. เมื่อพิจารณาด้านเนื้อหาพบว่า เนื้อหาที่ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพมากที่สุด ด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนเป็นอันดับ 1 ส่วนในด้านเวลาที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพ นั้น มีความต้องการใช้เวลาว่างปฏิบัติราชการมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทอง มาตยะไธ (2542 : 98) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามวิธีการพัฒนาบุคลากรโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับ แรกและอยู่ในระดับมากที่สุด การศึกษาต่อภายในประเทศ แบบใช้เวลาราชการบางส่วน (ภาคนอกเวลา)

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ จากประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนของครูที่ประสบผลสำเร็จและได้รับความก้าวหน้าในก้าวหน้าตำแหน่งให้สูงขึ้นส่วนมากเกิดจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้นำผลจากการการคิดค้นทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้ประสบผลสำเร็จเกิดผลดี ก็จะมีผลให้ครูมีความเจริญก้าวหน้า จากอาจารย์ 1 เป็นอาจารย์ 2 เป็นอาจารย์ 3 และอาจารย์ 3 ระดับ 9 แต่ละขั้นได้มาจากการพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลกับเด็กทุกคน (สมเดช สีแสง. มปป : 11) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมเจต สดเยี่ยม (2542 : 185) ได้ศึกษาความเห็นของครู ผู้บริหารที่มีต่อคุณภาพของครูผู้สอน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นตามแนวทฤษฎีรูปการศึกษารัฐวิไลชัย พบว่าผลงานทางวิชาการที่ครูผู้สอนจัดทำมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การผลิตสื่อประกอบการเรียนการสอน การผลิตและพัฒนาข้อสอบและการผลิตเอกสารประกอบการสอนด้วยตนเอง ตรงกับงานวิจัยของมัทนา ปิ่นม่วง (2536: บทคัดย่อ) พบว่าการจัดการเรียนให้ประสบผลสำเร็จต้องมีการผลิตสื่อ เลือกใช้สื่อหรืออุปกรณ์การสอนได้อย่างเหมาะสมกับบทเรียนนั้น ๆ จึงทำให้ครูสนใจที่จะสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งถ้าผลของการใช้นวัตกรรมนั้นสามารถนำไปสู่ผลที่ต้องการตามเป้าหมายได้และพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนเกิดความสมบูรณ์ ก็จะเป็นเส้นทางสู่ความก้าวหน้าของข้าราชการครูในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

ในด้านระยะเวลาที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพครูในโรงเรียนประถมศึกษา มีความต้องการใช้เวลาระหว่างปฏิบัติราชการมากที่สุด ผลการวิจัยเป็นดังนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าอาชีพครูในปัจจุบันเป็นอาชีพที่จะต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อยุคสมัยของโลกปัจจุบัน และต้องเร่งพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตรงกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544 : คำนำ) คาดหวังว่าครูในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ จึงทำให้ครูต้องเร่งพัฒนาตนเองให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวโดยใช้เวลาระหว่างปฏิบัติราชการในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพราะสะดวก เหมือนกับการมาปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพระหว่างครูชายกับครูหญิงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน มีความต้องการพัฒนาคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ กวีพันธ์ เสงพานิช (2528 : บทคัดย่อ ; ย่างถึงในสมเจตน์ สดเยี่ยม. 2542 : 37) ได้ทำการศึกษารื่องพฤติกรรม การสอนของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

เขตการศึกษา 8 ตามการรับรู้ของตนเองพบว่าครูที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะในสังคมในวังจันทน์ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันจึงทำให้ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกันต่างก็มีจิตสำนึกในความเป็นครูสูง มีความต้องการที่จะยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้เป็นที่เทิดทูนศรัทธาของผู้ปกครอง ประกอบกับในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครูมืออาชีพ กำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู ออกให้สำหรับผู้มีคุณสมบัติ และมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ จึงทำให้ครูชายและหญิงต้องเร่งพัฒนาตนเองให้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งตรงกับความคิดเห็นของธีรศักดิ์ อัครบวร (2544 : 47 - 48) ที่กล่าวถึงครูไทยในศตวรรษที่ 21 ว่าครูต้องดำรงความเป็นบุชณียบุคคล แม้โลกจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไรครูต้องปรับวิธีในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องและทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางวิทยาการและสังคมด้วย จึงทำให้ตัวแปรด้านเพศไม่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของครู

ในความต้องการด้านส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของจันทร์านิ สงวนนาม (2537 : 73) ที่พบว่าการศึกษาฝึกอบรมมีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรสามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เป็นกิจกรรมที่จัดได้ง่าย มีวัตถุประสงค์ชัดเจน สามารถจัดได้คราวละมากๆ และประหยัดงบประมาณกว่าการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีอื่น ๆ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมมีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำมาเปรียบเทียบรายคู่พบว่า ความต้องการการพัฒนาศักยภาพโดยภาพรวม ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังพบว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการ ฝึกอบรมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิสูงกว่า

ปริญญาตรี กับ ต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาอังกฤษแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนของความต้องการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาโดยกระบวนการบริหารของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีวุฒิปริญญาตรี กับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิสองภาษาปริญญาตรีกับต่ำกว่าปริญญาตรี และวุฒิสองภาษาปริญญาตรี กับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิโรจน์ ไทยทอง (2535 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาอุตสาหกรรม ศึกษาในวิทยาลัยครูถึงความต้องการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับวิธีการพัฒนา 7 วิธี คือ วิธีการ ศึกษาต่อ วิธีการศึกษาบางรายวิชาในมหาวิทยาลัย วิธีการฝึกอบรมระยะสั้น วิธีการฝึกงาน วิธีการศึกษาความพร้อมการปฏิบัติงาน วิธีการทัศนศึกษา และวิธีการอบรมหรือประชุม ปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของชนิษฐา มุตตพหารัช ( 2538 : 71 ) ที่พบว่าข้าราชการสามัญ ข มหวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมพิศ ไสดารักษ์ ( 2539 : บทคัดย่อ) ที่วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอในเขตการศึกษา 4 พบว่าข้าราชการที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการพัฒนาศักยภาพโดยรวมและในรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ในปัจจุบันข้าราชการครูมีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติม ได้หลายวิถีตามความสมัครใจและความสะดวกของครูจึงทำให้ครูที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพต่างกัน ทั้งนี้ครูที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรีมักจะมีภาระงาน เงินเดือนต่ำและยังเหลือเวลาว่างราชการน้อยจึงมีความต้องการที่จะ สร้างฐานะทางครอบครัวและทำงานให้ผ่านไประยะหนึ่ง ไม่สนใจที่จะพัฒนาศักยภาพให้ดีขึ้น ส่วนครูที่มีวุฒิปริญญาตรี..และสูงกว่าอายุยังไม่มากโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานยังมีอยู่อีกมาก จึงมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้สูงขึ้น ส่วนความต้องการในการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกอบรม ครูที่มีวุฒิระดับปริญญาตรี กับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่จบการศึกษาจากสถาบันนานา ไม่ต้องการที่จะมีความก้าวหน้ามุ่งสร้างฐานะทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางครอบครัวมากกว่า อีกทั้งในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ดังนั้นเมื่อครูเหล่านี้เข้ารับการอบรมจึงพบกับวิธีการใหม่ ๆ ทำให้เห็นว่าเป็นเรื่องยุ่งยาก โดยถือว่าการปฏิบัติงานนั้นตนเองมีประสบการณ์เ็นมาอยู่แล้ว จึงไม่สนใจที่จะพัฒนาศักยภาพเท่าใดนัก เป็นผลให้

ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนะ ทนสมบูรณ์ (2525 : บทคัดย่อ) พบว่าปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารเห็นว่าขาดปัจจัยในการอบรมทางวิชาการและส่งครูไปดูงาน กับครูไม่ชอบอบรม ส่วนครูเห็นว่าครูไม่ชอบเข้ารับการอบรม เช่นเดียวกับผู้บริหารและครูมุ่งหารายได้โดยไม่คำนึงถึงการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพโดยรวมของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันคือ ต่ำกว่า 5 ปี , 5 – 10 ปี , และสูงกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาด้วยตนเองมีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ความต้องการการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 10 ปี กับ ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี กับ ต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า 10 ปีกับ 5 -10 ปี มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ความต้องการการพัฒนาศักยภาพด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน สูงกว่า 10 ปี กับ ต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน สูงกว่า 10 ปี กับ 5 - 10 ปี มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี กับ ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยนี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขนิษฐา มุดดาหาริช (2538 : 74) ที่พบว่า ข้าราชการสาย ข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรด้านฝึกอบรม และด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับ มานพ แก้วขาว ( 2536 : 87 ) ที่พบว่า ครู อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรทั้งโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เภ็ลรัตน์ สารบุรี (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน ยังสอดคล้องกับ กะณนรี โปธิภานา (2522 : 85) ที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน ตรงกับงานวิจัยของ กัญญา เดชากวีวัฒน์สกุล (2527 : บทคัดย่อ)

พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการเลือกวิธีการและเทคนิคการสอนไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับผลงานวิจัยของกรรณิการ์ วิชัยภรหาร (2539 : 119) ซึ่งพบว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการในมหาวิทยาลัย ขอนแก่น ที่มีประสบการณ์การทำงาน หรืออายุราชการต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของ วีระชัย นวลสำลี (2544 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในภาพรวมแตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันครูได้เปิดตัวออกสู่สังคมทั้งในวงการศึกษาและวงการอื่น ๆ รวมทั้งคนต่างวัยต่างอาชีพ ครูส่วนมากได้หันมาสนใจการสร้างเครือข่ายในการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพมากขึ้น มีความสนใจรับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวในวงวิชาชีพครูทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับสากล จากวารสาร เอกสาร และวารสารต่าง ๆ จากสื่อสารมวลชน สื่อบุคคลและสื่ออื่น ๆ และการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาครู ทำให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจจุดมุ่งหมาย หลักการ และนโยบายของของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นอย่างดี จึงอาจเป็นเหตุให้ครูทุกคนไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในอาชีพการทำงานต่างกัน ย่อมได้รับการพัฒนาเท่าเทียมกัน จึงทำให้ครูมีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีดังนี้คือ

5.1 ด้านความต้องการให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพ คือ ต้องการให้สนับสนุนงบประมาณ เป็นอันดับ 1 ของโรงเรียน คือ การจัดอบรม การนิเทศ กำกับ ติดตาม ด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้ขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมการศึกษาดูงาน การอบรมเชิงปฏิบัติการ การปฏิบัติงานตามความสามารถความถนัด และความต้องการการเพิ่มครูฝ่ายสนับสนุนการสอน นักการภารโรง และการใช้เวลาในการให้อบรมให้เหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมบัติ นิลล้วน (2530 : บทคัดย่อ) พบว่าปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา คือปัญหาเนื่องมาจากขาดงบประมาณในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง บุคลากรขาดความกระตือรือร้น การนิเทศการศึกษาไม่ประสบความสำเร็จ ขาดการวางแผนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รัฐจึงควรสร้างแรงจูงใจของครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จอห์นสเตอร์ (Johnstors, 1971 : 212 ; อ้างถึงในมานพ แก้วขาว, 2536 : 43) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ ปรากฏว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญเรียงตามลำดับได้ดังนี้ คือ เพื่อเพิ่มเงินเดือน เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเอง เพื่อให้มีความรู้ความสามารถกว้างขวางและทันสมัย เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ของตนเอง เพื่อมีโอกาสมีส่วนร่วมในกลุ่ม เพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับจากสังคม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

จากผลการวิจัยนี้กล่าวได้ว่า ภายหลังจากประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทุกหน่วยงานได้มีความพยายามทุกวิถีทางที่จะพัฒนาครูและผู้บริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพโดยการกำหนดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีองค์ความรู้ที่หน้าที่ทำกับดูและตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้มีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนครูที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543: 90) จึงทำให้ครูมุ่งที่จะพัฒนาตนเองให้ไปในไปตามโครงสร้างการบริหารใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาศ สิงห์วิสัย (2526 : 113) ที่พบว่าความตั้งใจของบุคลากรโดยทั่วไปในการปฏิบัติงานนั้น ก็เพื่อจะให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน และตรงกับผลงานวิจัยของ งามจิต อ่อนมิ่ง (2537 : 123) ที่เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรก็เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2 เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพได้มากที่สุด ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ คือรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการพัฒนาศักยภาพที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพมากเป็นอันดับ 1 รองลงไปคือ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การให้ผู้บริหารนิเทศ กำกับติดตามผล การสร้างขวัญและกำลังใจให้มีความดีความชอบตามความสามารถและให้สวัสดิการต่างๆ การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน การพัฒนาตนเองและการพัฒนาผู้สอนผู้บริหาร สมาคมแวลล่อม และนักเรียนทั้งระบบ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ สกล รุ่งโรจน์ (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัด กรมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรทั้ง 8 กิจกรรม ได้แก่ การประชุมนิเทศ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า การเผยแพร่ข่าวสาร การปรับเปลี่ยนหน้าที่และการพัฒนาจิตใจ พบว่าการปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมากทุกด้าน และมีความต้องการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สิทธิชัย สิวเวหา (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารเห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุดคือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จากผลการวิจัยนี้กล่าวได้ว่า ในสภาพการปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ก้าวไปอย่างรวดเร็ว วิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเรียนแบบครั้งเดียวจบของครูจึงไม่เพียงพอ ต้องมีการฝึกอบรมและศึกษาเพิ่มเติม



เป็นระยะเพื่อให้เป็นผู้รู้ทันโลก ทันกระแสโลกาภิวัตน์อย่างแท้จริง ครูจึงหันมาสนใจการเข้ารับการฝึกอบรมมากขึ้น สอดคล้องกับ วีระชัย นวลสำลี (2544 : 86) ที่พบว่ากิจกรรมในการฝึกอบรมต้องเน้นไปสู่การปฏิบัติจริง ตรงกับความเห็นของปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 58) มีความเห็นว่าครูที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี มีคุณธรรม และมีความสามารถปฏิบัติได้ โดยที่ครูจะต้องศึกษา และทำความเข้าใจในวิชาการให้มองทั้งก่อนลงมือปฏิบัติ ดังนั้น การประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งเป็นการประชุมในลักษณะเข้ม โดยเน้นให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ จะทำให้ครูที่เข้ารับการอบรมเกิดทักษะ ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ครูผู้สอนจึงมีความต้องการการพัฒนาศักยภาพในด้านนี้มาก

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมทุกด้านมีความต้องการ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีความ ต้องการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากเช่นกัน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1. จากผลการวิจัย พบว่า ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมทุกด้านมีความต้องการ อยู่ในระดับมาก แต่ละด้านมีความต้องการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากเช่นกันเพื่อให้การพัฒนาศักยภาพครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนควรสำรวจข้อมูลและวิเคราะห์ ศักยภาพของครูว่า ยังมีจุดอ่อนในด้านใดควรพัฒนาศักยภาพครูในด้านใด เพื่อวางแผนในการ พัฒนาศักยภาพของครู ให้เื้อื่อต่อการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ

1.2. จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาศักยภาพที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพได้ มากที่สุดของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ คือ รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นการพัฒนาศักยภาพที่สามารถพัฒนาประสิทธิภาพมากที่สุดอันดับ 1 รองลงไปคือ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึกปฏิบัติจริง การศึกษาดูด้วยตนเอง การให้ผู้บริหารนิเทศ กำกับติดตามผล การสร้างขวัญและกำลังใจให้มีความดีความชอบ ตามความสามารถและให้สวัสดิการต่างๆ การเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างคุณภาพงาน ผู้บริหาร โรงเรียนควรส่งเสริมขวัญ กำลังใจ และสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูให้ตรงกับ ความต้องการในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของครูผู้สอน

1.3. จากการผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนต้องการให้ผู้บริหารนิเทศ กำกับติดตามผล การสร้างขวัญและกำลังใจให้มีความดีความชอบตามความสามารถและให้สวัสดิการต่างๆ

ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดตารางผลและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง และนำผลการพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนมาใช้ประโยชน์ในการประกอบการประเมินผลการทำงาน หรือการประเมินเพื่อการพิจารณาความดีความชอบด้วย

1.4. จากผลการวิจัย พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานต้นสังกัดให้ความช่วยเหลือหรือสนับสนุนในการพัฒนาศักยภาพ คือ ต้องการให้สนับสนุนงบประมาณ เป็นอันดับ 1 รองลงไป คือ การจัดอบรม การนิเทศ กำกับ ติดตาม ด้านวัสดุอุปกรณ์ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัย สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ควรสนับสนุนในด้านการประเมินและการให้ความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคนิควิชาการ ตลอดจนเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และผู้บริหารควรเห็นความสำคัญ และเป็นผู้นำในการดำเนินงาน เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ

ในด้านการจัดอบรมนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบในการพัฒนาศักยภาพของครูในโรงเรียนประถมศึกษาใน รูปแบบการจัดอบรมที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันงบประมาณในการอบรมแต่ละครั้งส่วนมากจะเป็นค่าอาหาร ค่าสถานที่ ควรเปลี่ยนมาใช้ประโยชน์จากองค์กร และกลไกการพัฒนาครูประจำการที่มีอยู่แล้ว เช่น ครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ หรือครูดีเด่นที่มีความสามารถ ให้เป็นเครือข่ายในการพัฒนาครู เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน อย่างประหยัดและได้ประโยชน์สูงสุด และจัดโรงเรียนให้มีสภาพเอื้อต่อการที่ครูนำผลจากการฝึกอบรมไปปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5. จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการการเพิ่มครูฝ่ายสนับสนุนการสอน นักการภารโรง และการใช้เวลาในการให้อบรมให้เหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนควรประสานความร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย แผน หรือโครงการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ควรจัดให้มีความเหมาะสมกับความต้องการที่แท้จริงของครูผู้สอน ทั้งในส่วนของ การเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่ และการพัฒนาตนเองเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากกำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.6. ผลการวิจัย พบว่า ในด้านเวลาที่ใช้ในการพัฒนาศักยภาพครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการใช้เวลาระหว่างปฏิบัติราชการมากที่สุด รองลงมาเป็นเวลาระหว่างปิดภาคเรียน เวลาหลังเลิกงานวันพักการ และเวลาวันหยุดราชการ ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนควรให้โอกาสครูทุกคนได้พัฒนาศักยภาพอย่างทั่วถึง โดยไม่กระทบต่อการจัดการเรียนการสอน

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

- 2.1. ควรมีการวิจัยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการสอนตามหลักสูตรใหม่
- 2.2. ควรมีการวิจัยพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการ และวิถีชีวิตของครูไทย เพื่อนำมาประยุกต์ปรับรูปรูปแบบการปฏิรูปโรงเรียนให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
- 2.3. ควรมีการวิจัยการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเข้าสู่การบริหารตามโครงสร้างใหม่ของเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.4. ควรมีการนิรูปรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาศักยภาพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนา