

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผู้วิจัยสรุป อภิปรายผลและเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ปรากฏผลดังนี้

1.1 ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ มีความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาโดยเพื่อนช่วยเพื่อน รองลงมา คือ การพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนาโดยการวิจัยในชั้นเรียน อย่างง่าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ การพัฒนาโดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น

1.2 ด้านการพัฒนาโดยเพื่อนช่วยเพื่อน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ บุคลากรสร้างกลุ่มคุณภาพ เพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน และมีการนิเทศภายในโรงเรียน ระหว่างครูด้วยกันเอง

1.3 ด้านการพัฒนาโดยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ

จัดทีมงานเพื่อให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการเขียนรายงานการวิจัย และการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและการอ้างอิง

1.4 ด้านการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการอบรมเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้เป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น รองลงมา คือ มีการอบรม/สัมมนาระหว่างดำรงตำแหน่ง และเข้าอบรม/สัมมนาที่มีลักษณะครั้งเดียวจบหลักสูตรต่อเนื่องสลับกับการมอบหมายงานให้ไปปฏิบัติ

1.5 ด้านการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รองลงมา คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีปัญหาท้องถิ่น และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูผู้สอนดีเด่น อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ การได้จัดสับเปลี่ยนการปฏิบัติหน้าที่เพื่อโอกาสเรียนรู้งานอย่างกว้างขวาง

1.6 ด้านการพัฒนาโดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถภายหลังกลับจากศึกษาต่อ รองลงมา คือ ศึกษาต่อภาคปกติในประเทศ และแนะแนวทางการศึกษาต่อแก่บุคลากรเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

1.7 ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบในการผลิตสื่อต่าง ๆ รองลงมา คือ ได้รับข้อมูลข่าวสารและข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและทันเหตุการณ์ และมีผู้เชี่ยวชาญหรือผู้อำนวยการให้คำปรึกษาและร่วมออกแบบวางแผนในการเรียนการสอนและ การใช้สื่อสารการศึกษาทางไกล อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสารและการเรียนรู้

## 2. ผลการศึกษาและเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามความเห็นของครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ได้แก่ ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญ ครูชำนาญการพิเศษ มีความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ตามความเห็นของครูโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมรายด้านจำแนกตามตำแหน่งงาน ปรากฏว่าความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ระหว่าง โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความต้องการพัฒนาตนเองของครูด้านการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล ทั้ง 2 ด้านมีความต้องการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 3. ข้อเสนอแนะของความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ซึ่งมีครูเสนอทั้งหมด 125 คน ทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีความต้องการมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาโดยเพื่อนช่วยเพื่อน ด้านการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล ด้านการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ด้านการพัฒนาโดยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย และด้านการพัฒนาโดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น ซึ่งพบได้แต่ละด้านได้เสนอว่าอย่างไร

3.1 ด้านการพัฒนาเพื่อนช่วยเพื่อน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ควรมีการส่งเสริมให้ครูได้มีการประชุมปรึกษาหารือและเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครูแต่ละโรงเรียนได้มีการพูดคุย แสดงความคิดเห็นโดยยกประเด็นสำคัญ ๆ เพื่อหาแนวทางพัฒนาโรงเรียนได้ไปพร้อม ๆ กัน

3.2 ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ในชั้นเรียนอย่างง่าย สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ควรเน้นในเรื่องของการทำงาน

เป็นทีม และให้คำปรึกษาแก่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถช่วยให้ครูได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ และปรับปรุงภายในโรงเรียนตนเองให้ดีขึ้น

3.3 ด้านการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ควรมีการจัด โครงการฝึกอบรม เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ครูมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาครูภายใน สำนักงานเขตพื้นที่ ได้มีการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจต่อการทำงานต่อไป

3.4 ด้านการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ควรมีการจัดประชุม หรือออกศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านสำหรับครูผู้สนใจในการหาความรู้เพิ่มเติม

3.5 ด้านการพัฒนาโดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ควรให้ครูภายในสำนักงานเขตพื้นที่ ได้รับความไว้วางใจในเรื่องของการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ตามความสามารถหลังจากที่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นประสบความสำเร็จแล้ว

3.6 ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ควรมีการส่งเสริมให้ครูภายใน สำนักงานเขตพื้นที่ ได้รับการเข้าอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้อำนวยการ ให้คำปรึกษาในเรื่องของ การสอน การบริหารงาน ด้วยระบบที่ทันสมัย อีกทั้งการได้รับการสนับสนุนงบประมาณใน การจัดซื้ออุปกรณ์ในการใช้สื่อประกอบการเรียนการสอนที่ทันสมัยอยู่เสมอ

4. ผลการสัมฤทธิ์เชิงลึกความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 สรุปได้ดังนี้

4.1 ด้านการพัฒนาเพื่อนช่วยเพื่อน สรุปได้ดังนี้ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู ส่วนใหญ่มีความต้องการในการจัดประชุมปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็น ผลดีต่อการพัฒนางานการสอนได้อย่างดี ถึงอย่างไรก็ตามครูภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ต้องการให้สำนักงานมีการจัดให้ครูผู้ที่มีความรู้ความสามารถใน เรื่องของสื่อการเรียนการสอน เพื่อมาแนะนำและมานิเทศภายใน โรงเรียนระหว่างครูด้วยกันเอง และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปพร้อมกัน รวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครูในด้านการพัฒนา เพื่อนช่วยเพื่อนให้มีคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.2 ด้านการพัฒนาโดยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย สรุปได้ดังนี้ การเรียนการสอนที่ ดীন้นยอมขึ้นอยู่กับการพัฒนาให้ครู ได้จัดทำกรวิจัยภายในชั้นเรียนบ้าง ซึ่งผลจากการความต้องการ

ของครูภายในสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ต้องการมากที่สุด คือ การจัดทีมงานเพื่อให้คำปรึกษาแก่เพื่อร่วมงานมากที่สุด ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็กให้มากขึ้น

4.3 ด้านการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ  
สรุปได้ดังนี้ ความต้องการของครูภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 มีความต้องการมากที่สุดที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม แต่สำคัญที่สุดในเรื่องการจัดอบรมเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้เป็นตำแหน่งที่สูงขึ้น นั้นหมายถึงความเป็นอยู่ในการดำรงชีวิตที่ดียิ่งขึ้น อีกทั้งมีกาเพิ่มความรู้ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพครูให้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดก็ตาม

4.4 ด้านการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สรุปได้ดังนี้ การพัฒนางานและพัฒนาตนเองขึ้นอยู่กับผู้ที่มีความรู้เฉพาะด้าน ที่คอยช่วยและแนะนำในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนขนาดเล็กจะมีปัญหาการขาดผู้มีความเชี่ยวชาญให้คำแนะนำ

4.5 ด้านการพัฒนาโดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น สรุปได้ว่า จากการศึกษาพบว่าครูทุกคนมีความรู้เข้าใจในตัวเองว่า ไม่ควรหยุดเรียนต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องเรียนเพิ่มวุฒิเพื่อแสวงหาความรู้ใส่ตนเอง ไม่ว่าจะในประเทศ หรือต่างประเทศก็ตามจะเป็นครูจากโรงเรียนขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ไม่สำคัญ ไม่เป็นอุปสรรคในการเรียนต่อได้ แม้ว่าจะเป็นทุนส่วนตัวก็ตาม ครูทุกคนยินดีพร้อมที่จะจ่ายเพื่อให้ตนเองได้เรียนในระดับสูงขึ้น

4.6 ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล สรุปได้ว่า การเรียนการสอนนั้นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ และทันสมัยนั้น คือ การใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์นั่นเอง ในปัจจุบันนี้การศึกษานั้นมีตัวช่วยมากมายถึงแม้ว่าจะอยู่ห่างไกลจากความเจริญก็ตามยังสามารถเรียนรู้ไปพร้อมกันกับโรงเรียนภายในจังหวัดได้เป็นอย่างดี

## อภิปรายผล

จากสรุปผลการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ได้ประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

1. การศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครู พบว่า ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ มีความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาโดยเพื่อนช่วยเพื่อน รองลงมา คือ การพัฒนาโดยการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล การพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการพัฒนาโดยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย อยู่ในระดับปานกลาง คือ การพัฒนาโดยการศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิน นามบุรี (2550 : 108-109) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของครูในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตวิทยาการเรียนการสอนด้านประเมินผลการเรียนตามสภาพจริง ด้านเทคนิคการสอนและสื่อการเรียนการสอน และด้านความรู้เนื้อหาหลักสูตรการเรียนรู้ที่ใช้สอน เมื่อแยกตามประสบการณ์ พบว่า ครูมีประสบการณ์ 10-19 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ อยู่ในระดับสูงสุด ครูที่มีประสบการณ์ 19 ปีขึ้นไป และต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ อยู่ในระดับรองลงมา เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสบการณ์ 10 - 19 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 19 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้น ไม่ต่างกัน

ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 มีข้อเสนอแนะความต้องการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ของครู เรียงลำดับความถี่มากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ ให้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาเด็ก และอบรมเทคนิควิธีสอนใหม่ๆ ให้กับครู ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (2541 : 201) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าความต้องการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกัน ต้องการพัฒนากุศลกร โดยรวม ด้านการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมดูงานการพัฒนา

โดยกระบวนการปฏิบัติและการพัฒนาด้วยตนเองส่วนด้านการพัฒนาโดยกระบวนการการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย ทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหาร โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่มีขนาด ต่างกัน มีความต้องการการพัฒนานุคลากร โดยภาพรวม ด้านการฝึกอบรมการส่งบุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรมดูงานการพัฒนา โดยกระบวนการปฏิบัติและการพัฒนาด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วน ด้านการพัฒนาโดยกระบวนการการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย ทางสถิติที่ระดับ .05

2. การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก และ โรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่ โดยรวมรายด้านจำแนกตามตำแหน่งงาน ปรากฏว่าความต้องการพัฒนา ตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 ระหว่าง โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ความต้องการพัฒนา ตนเองของครูด้านการพัฒนาโดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล ทั้ง 2 ด้านมีความต้องการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นราลักษณ์ พันธะธา (2542 : 201) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาพัฒนานุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า

1) ผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมและจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีปัญหาการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด คือ การพัฒนาโดยการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมการ พัฒนาการ โดยกระบวนการบริหารและการพัฒนาโดยการส่งไปศึกษาต่อและปัญหาเป็นรายย่อยอยู่ ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ข้อ ในแต่ละด้านดังนี้ การจัดงบประมาณสนับสนุนใน การฝึกอบรมจัดให้มีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานส่งเสริมให้ครูได้เขียนบทความตำลาทางวิชาการ หรือทำการวิจัยเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนการสอนส่งเสริมให้บุคลากรให้รู้จักนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอนให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนส่งเสริมบุคลากร ศึกษาต่อภาคปกติโดยทุนประเภทส่วนตัวส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศโดยทุน ส่วนตัว 2) ผู้บริหาร โรงเรียนในโรงเรียนเอกชนต่างมีปัญหาการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและ เป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารประถมศึกษาได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา

การพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้ ควรกระตุ้นสนับสนุน ประชาสัมพันธ์ ให้นักุลากรเห็นคุณค่าของ การศึกษาต่อจัดงบประมาณในการฝึกอบรมให้เพียงพอเหมาะสม ให้นักุลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายการบริหารการวางแผนของ โรงเรียนและมีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของ บุคลากรอย่างทั่วถึง ในขณะที่เดียวกันผลการเปรียบเทียบ ความต้องการพัฒนาตนเองของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ระหว่าง ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ โดยภาพรวม จำแนกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาโดยเพื่อนช่วยเพื่อน ด้านการพัฒนาโดยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย ด้านการพัฒนา โดยการเข้ารับการอบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ด้านการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ด้านการพัฒนาโดยการศึกษาต่อ ระดับที่สูงขึ้น และด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายทางไกล พบว่า มีความเห็นของ ครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน ได้แก่ ครูผู้ช่วย ครู ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ มีความต้องการ พัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรจง เจริญสุข (2541 : 201) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่าความ ต้องการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกัน ต้องการพัฒนาบุคลากร โดยรวม ด้านการฝึกอบรม การส่งบุคลากรไป ศึกษา ฝึกอบรมดูงานการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติและการพัฒนาด้วยตนเอง ส่วนด้านการ พัฒนาโดยกระบวนการการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย ทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารโรงเรียน ที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวม ด้านการ ฝึกอบรมการส่งบุคลากร ไปศึกษา ฝึกอบรมดูงานการพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติและการพัฒนา ด้วยตนเอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาโดยกระบวนการการบริหาร แตกต่างกันอย่างไม่มี นัย ทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลจากการศึกษาข้อเสนอแนะ พบว่า มีครูเสนอทั้งหมด 125 คน ทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีความ ต้องการมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาโดยเพื่อนช่วยเพื่อน ด้านการพัฒนาโดยการเข้ารับการ อบรมหรือการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ด้านการพัฒนาโดยการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่าย ทางไกล ด้านการพัฒนาโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ด้านการพัฒนาโดยการวิจัยในชั้นเรียนอย่างง่าย และด้านการพัฒนาโดยการศึกษาต่อ ระดับที่สูงขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ และปรับใช้ในการสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนา โดยเพื่อนช่วยเพื่อน ให้แก่โรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ โดยเฉพาะการให้มีการจัดประชุมให้คำปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันระหว่างโรงเรียน หรือ ระหว่างสำนักงานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม แต่ละเขตร่วมพูดคุยและแลกเปลี่ยนรู้ อยู่เสมอ

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการให้มีการประชุม สัมมนา โดยผ่านระบบเครือข่ายทางไกล ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการส่งเสริมดังกล่าว

1.3 ผลการวิจัย พบว่า การทำวิจัยอย่างง่าย และการศึกษาต่อระดับสูงขึ้น ครูมีความต้องการปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเป็นการเร่งด่วน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3

2.2 ควรมีการทำการวิจัยเกี่ยวกับ เรื่อง แรงจูงใจของครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3