

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ประการ คือ 1) เพื่อกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ 2) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพ 3) เพื่อวิเคราะห์ทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพที่เหมาะสม กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร จำนวน 440 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามและแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (LISREL) วิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการปฏิบัติงานของครู และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ จำแนกตามแต่ละด้านของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านที่ครูมีการปฏิบัติค่อนข้างสูงที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ การวางแผนและการเตรียมการสอน ตามด้วยการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน และความรับผิดชอบในวิชาชีพเป็นด้านที่ครูมีการปฏิบัติน้อยที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานของครูในแต่ละด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูทั้ง 3 ช่วงประสบการณ์ มีระดับการวางแผนและการเตรียมการสอน การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน การจัดการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในวิชาชีพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การประเมินความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ

1) ความต้องการจำเป็นในการวางแผนและการเตรียมการสอนที่สำคัญที่สุด คือ การกำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ การสืบค้นข้อมูล และแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมจากชุมชนและท้องถิ่น และการวางแผนให้มีการทดสอบผู้เรียนก่อนเรียน

เพื่อนำผลการประเมินความรู้พื้นฐานนั้นไปใช้ประกอบการวางแผนการสอนในลำดับต่อไปตามลำดับ

2) ความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนที่สำคัญที่สุด คือ การจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสนุกสนาน รองลงมา ได้แก่ การร่วมกันจัดป้ายนิเทศและมุมการเรียนรู้ภายในห้องเรียน และการนำผลงานของผู้เรียนมาจัดแสดงไว้ในห้องเรียน ทำให้ผู้เรียนได้วิพากษ์วิจารณ์ผลงานของตนเองและผู้อื่นอย่างภาคภูมิใจ ตามลำดับ

3) ความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนที่สำคัญที่สุด คือ การใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับกิจกรรม เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล/แต่ละกลุ่ม รองลงมา ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและร่วมกันอภิปรายในหัวข้อเรื่องที่ท่านทำการสอนอยู่ และการจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยใช้เนื้อหาสาระและวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อเป็นประโยชน์ ตามลำดับ

4) ความต้องการจำเป็นในความรับผิดชอบในวิชาชีพที่สำคัญที่สุด คือ การเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเป็นวิทยากรให้ความรู้กับประชาชนในชุมชน รองลงมา ได้แก่ การเผยแพร่ผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่เพื่อนครู/หน่วยงานอื่นที่สนใจและเกี่ยวข้อง และการเป็นผู้ประสานความร่วมมือในการจัดทำกิจกรรมระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ตามลำดับ

โดยสรุป เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ เป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่ครูควรได้รับการพัฒนา รองลงมา ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน การวางแผนและการเตรียมการสอน และการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อปัจจัยความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน (NEEDS) ในตารางที่ 4.19 พบว่า ปัจจัยด้านตัวครู (TEACHERS) ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีขนาดอิทธิพลทางลบและมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.73 โดยค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอก (TEACHERS) ทุกตัวมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมากที่สุด คือ ทศนคติในการปฏิบัติงาน (ATTITUDE) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 1.00 รองลงมา คือ ชีวิตครอบครัว (FAMILY) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.99 ภาระงานของครู (WORK) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.87 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (MOTIVA) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 กล่าวคือ ครูที่มีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน มีชีวิตครอบครัวที่ดี มีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมาก

และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเครื่องมืออาชีพในการปฏิบัติงานน้อย ส่วนปัจจัยด้านภูมิหลัง (BACKGRND) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (ENVIRON) พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า ปัจจัยด้านภูมิหลังและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมไม่มีอิทธิพลต่อตัวแปรความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเครื่องมืออาชีพในการปฏิบัติงาน โดยโมเดลเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยให้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 59.11 ที่องศาอิสระเท่ากับ 56 ที่ระดับความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.36264 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.02 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเครื่องมืออาชีพได้ร้อยละ 7

4. แนวทางในการแก้ไขปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเครื่องมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเครื่องมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมลิสรูป พบว่า ตัวแปรแนวทางการพัฒนาครู (METHOD) มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.08 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงภายนอก (METHOD) ทุกตัวมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแนวทางการพัฒนาครูด้วยการมีที่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญแนะนำงาน (COACHING) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีความสำคัญและมีแนวโน้มที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาครูได้ดีที่สุด รองลงมา คือ การสัมมนาวิชาการ (SEMINAR) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.83 การฝึกอบรมโดยบุคลากรภายนอก (EXTERNAL) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.74 การศึกษาดูงาน (STUDYTOR) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 การจัดสัปดาห์วิชาการ (WEEK) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.70 การฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (OFFICEDU) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.66 การประชุมเชิงปฏิบัติการ (WORKSHOP) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.62 การฝึกอบรมโดยหน่วยงานเอกชน (INDIVIDUA) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.58 และการฝึกอบรมโดยบุคลากรภายในโรงเรียน (INTERNAL) มีค่าขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.54 ซึ่งเป็นแนวทางที่มีแนวโน้มน้อยที่สุดในการพัฒนาครู โดยโมเดลแนวทางการพัฒนาเครื่องมืออาชีพในการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยให้ ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 47.21 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 42 ที่ระดับความน่าจะเป็นเท่ากับ 0.26804 มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีกำลังสองของส่วนเหลือ (RMR) เท่ากับ 0.03 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของแนวทางการพัฒนาครูได้ร้อยละ 1 และเมื่อดูจากข้อมูลเชิงบรรยาย พบว่า ตัวแปรที่

คาดว่าจะเป็ นแนวทาง การพัฒนาครู มากที่สุด คือ การฝึกอบรม โดยหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง กับ การศึกษา

จากการสนทนากลุ่มผู้ เชี่ยวชาญ ผู้ เชี่ยวชาญ มีความเห็น พ้องกัน ว่าแนวทาง การพัฒนาครู มืออาชีพ คือ การมี ผู้ เชี่ยวชาญ/พี่ เลี้ยงแนะนำ การปฏิบัติงาน การศึกษา ดูงาน การจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ น่าจะเป็ นแนวทาง ที่สามารถ พัฒนา การปฏิบัติงาน ของ ครู ได้อย่าง มี ประสิทธิภาพ

อภิปราย ผลการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ จำแนกตามแต่ละด้านของการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา การปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ โดยจำแนกตามแต่ละด้านของการ ปฏิบัติงาน พบว่า ทุกด้านที่ครูปฏิบัติ มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง โดยด้านที่ครูมีการปฏิบัติ อยู่ในระดับ ค่อนข้างสูงที่สุด คือ ด้าน การจัดการ เรียน การสอน และเรื่อง ที่ครูสามารถ ปฏิบัติ ได้ ใน ระดับที่ ค่อนข้างสูงที่สุด คือ การเลือก ใช้คำ ที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน ทำให้ผู้ เรียน เข้าใจ บทเรียน ได้ดีขึ้น ที่ เป็นเช่นนี้ เพราะ การปฏิบัติงาน เป็นกิจกรรม ที่ครู จะต้อง ดำเนินการ เป็นปกติ อยู่แล้ว ใน การเรียน การ สอน ดังที่ วัชรินทร์ ดีทรา (2547) ได้กล่าว ว่า ครูมีบทบาท ที่สำคัญ ใน การจัดการ เรียน การสอน โดย เริ่มตั้งแต่ การวางแผน การสอน การสร้าง และเลือก อุปกรณ์ การเลือก กิจกรรม การสอน ที่เหมาะสม การจัดบรรยากาศ ให้เหมาะสม การบริการ ชั้นเรียน การปกครอง ชั้นเรียน และการ ประเมิน ผล ความก้าวหน้า ของนักเรียน รวมทั้ง รายงาน ความก้าวหน้า ของโรงเรียน ซึ่ง ด้าน การจัดการ เรียน การ สอน ครูสามารถ ปฏิบัติ ได้ ใน ระดับ ค่อนข้างสูง ทุกข้อ รายการ ซึ่ง เรื่อง ที่ครูสามารถ ปฏิบัติ ได้ ใน ระดับ ที่ค่อนข้างสูงที่สุด คือ การเลือก ใช้คำ ที่ง่าย ๆ ไม่ซับซ้อน ทำให้ผู้ เรียน เข้าใจ บทเรียน ได้ดีขึ้น การที่ ครูสามารถ เลือก ใช้คำ ที่ทำให้ผู้ เรียน เข้าใจ บทเรียน ได้ดี นั้น เป็น เพราะ ครูผู้ สอน มี ประสิทธิภาพ สามารถ ปรับเปลี่ยน คำพูด ที่หลากหลาย เพื่อ สื่อ ให้ผู้ เรียน เข้าใจ ได้ ส่วน ด้าน ที่ครูมีการ ปฏิบัติ น้อย ที่สุด คือ ด้าน ความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ และ เรื่อง ที่ครูปฏิบัติ ได้ ค่อนข้างต่ำ ที่สุด คือ การเป็น ตัวแทน ของโรงเรียน ใน การเป็น วิทยากร ให้ ความรู้ กับ ประชาชน ใน ชุมชน การที่ ครูปฏิบัติ ได้ น้อย เป็น เพราะ ครู ยัง ไม่ เห็น ความสำคัญ และ ครู ส่วน ใหญ่ ยัง ไม่ ปฏิบัติ

เมื่อ พิจารณา ระดับ การปฏิบัติงาน ของครู ในแต่ละด้าน จำแนกตาม ประสิทธิภาพ การ ทำงาน พบว่า ครู ทั้ง 3 ช่วง ประสิทธิภาพ คือ ประสิทธิภาพ การทำงาน 1-10 ปี, 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีระดับ การวางแผน และการ เตรียม การสอน การ จัดสภาพแวดล้อม ในห้องเรียน การจัดการ เรียน การสอน และ ความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้อง กับ ผลการวิจัย ของ มนตรี ทองศรีสุข (2546) พบว่า ข้าราชการครู ที่มี ประสิทธิภาพ ใน การทำงาน มาก กับ ข้าราชการครู ที่มี ประสิทธิภาพ ใน การทำงาน น้อย มีการ ปฏิบัติงาน ตาม บทบาท หน้า ที่ของครู คือ พัฒนา แผนการ

สอน จัดสภาพแวดล้อมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนและปฏิบัติตามวิชาชีพครู ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานได้ระดับมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานของครู ดังนั้นการพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นนั้นจะต้องเกิดจากตัวครู ครูควรตระหนักถึงการพัฒนาตนเองไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยก็ตามระดับการปฏิบัติงานก็ใกล้เคียงกัน

2. ความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพ

จากผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากในทุกด้าน เห็นได้จากคะแนนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยไม่ถึง 4 จากมาตรฐานค่า 5 ระดับ สะท้อนให้เห็นว่าครูยังไม่มี ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพครูมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสูงที่สุด ดังที่ เฉลิมชัย พันทวีศักดิ์ (2546) กล่าวว่า ปัจจุบันคุณธรรมและจริยธรรมของครูบกพร่องทำให้ครูไม่มีความรับผิดชอบในวิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูไม่ยึดมั่นในศีลธรรม ซาดความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่รักเด็ก เกียจคร้านและไม่สู้งาน ไม่อุทิศตน และความประพฤติที่ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ครอบครัว ชุมชนและประเทศชาติ รองลงมา คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศนิยา จิโนวัฒน์ (2547) ที่พบว่า โรงเรียนจำเป็นต้องจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียนให้มีมุมการสืบค้นข้อมูล มุมการศึกษาด้วยตนเอง มุมกิจกรรมและอุปกรณ์ต่าง ๆ มุมตอบคำถาม และส่งเสริมความรู้ มุมการศึกษาด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์กันมากที่สุด

จากข้อค้นพบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าครูยังไม่เห็นความสำคัญของความรับผิดชอบในวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้การกำหนดแนวทางการพัฒนาครูด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพและด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน น่าจะเริ่มจากการให้ครูมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครูก่อน ดังที่ อุดมศักดิ์ พลอยบุตร (2545 อ้างถึงใน ไพรวลัย ชินโน, 2547) กล่าวว่า การเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษานั้นครูจะต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านส่วนตัวและด้านครอบครัว มีคุณธรรม จริยธรรม มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีจรรยาบรรณในวิชาชีพครู เป็นที่ยอมรับของเพื่อนครูด้วยกัน

เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดสำหรับด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน คือ กำหนดให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ (2543) ที่กล่าวว่า การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคลและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้จะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตรงตามความต้องการของผู้เรียน เพื่อนำมาวางแผนการจัดการเรียนรู้และแก้ปัญหาของผู้เรียน ส่วนความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดของด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน คือ การจัดมุมการเรียนรู้ในห้องเรียนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันอย่างสนุกสนาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวมาลย์ วิเศษ (2548) ที่พบว่าปัจจุบันควรมีการส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียนที่ก่อให้เกิดความสุขและความอบอุ่นต่อผู้เรียน ส่วนความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดสำหรับด้านการจัดการเรียนการสอน คือ การใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมกับกิจกรรมเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละบุคคล/แต่ละกลุ่ม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวมาลย์ วิเศษ (2548) ที่พบว่า ความต้องการพัฒนาครูด้านหนึ่งที่สำคัญคือ ด้านการผลิตสื่อและการใช้สื่อการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับกิจกรรมโดยควรจัดเตรียมสื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาและจัดหาสื่อที่ทันสมัยเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละช่วงวัย และให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน นอกจากนั้นครูและเด็กควรมีการผลิตสื่อร่วมกัน ดังที่สมนึก ประเสริฐपालิฉัตร (2532 อ้างถึงใน สุรียา อยู่สุขเจริญ, 2537) กล่าวว่า ครูจะสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการศึกษานั้น ครูจะต้องมีสมรรถภาพด้านการใช้สื่อการเรียนการสอน ดังนั้นสื่อการเรียนการสอนมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เนื่องจากการสอนเป็นกระบวนการสื่อความหมายระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อถ่ายทอดความรู้ ความรู้สึก เจตคติ ค่านิยมและทักษะจากครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้ส่งไปยังนักเรียน ซึ่งเป็นผู้รับ จำเป็นต้องอาศัยตัวกลางหรือสื่อในรูปแบบต่าง ๆ ช่วยให้ครูจัดเนื้อหาวิชาที่มีความหมายต่อผู้เรียน สามารถควบคุมผู้เรียนให้มีปฏิกิริยาตอบสนองไปในทางที่พึงปรารถนาในการเรียนรู้ สื่อการสอนช่วยครูจัดกิจกรรมที่แตกต่างกันออกไปและยังทำให้ครูสอนเนื้อหามากในเวลาอันรวดเร็วทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนมากขึ้น และความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุดสำหรับด้านความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ คือ การเป็นตัวแทนของโรงเรียนในการเป็นวิทยากรให้ความรู้กับประชาชนในชุมชน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพรวัด ชินโณ (2547) ที่พบว่า การพัฒนาการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับวิชาชีพครูแนวทางหนึ่งคือ การสนับสนุนให้ครูได้ฝึกการเป็นวิทยากรและเป็นผู้ดำเนินงานหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในวิชาชีพครู

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้เกิดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานด้วยโปรแกรมลิสเรล พบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านตัวครู (TEACHERS) ประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทศนคติในการปฏิบัติงาน ชีวิตครอบครัว และภาระงานของครู ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ

ข้อมูลเชิงบรรยายตัวแปรที่คาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านตัวครู ในตัวแปรทัศนคติในการปฏิบัติงาน (ATTITUDE) ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อวิเคราะห์จากโมเดลการวัดของตัวแปรปัจจัยด้านตัวครู (TEACHERS) พบว่า ตัวแปรทัศนคติในการปฏิบัติงานของครู (ATTITUDE) มีความสำคัญที่สุด และเป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานมากที่สุด สอดคล้องกับที่ Robbins (1983 อ้างถึงใน ธีรพันธ์ คงนาวัง, 2543) ที่พบว่า การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การขึ้นอยู่กับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การที่บุคคลทำงานภายใต้ความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่องานบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในงานด้วยเพราะเมื่อบุคคลได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานจนทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ทัศนคติในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ธีรพันธ์ คงนาวัง (2543) ยังพบว่า ครอบครัวเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนเนื่องจากถ้าบุคคลได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวหรือมีชีวิตครอบครัวที่ดียอมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ นอกจากนี้ อนุชาติ เพ็งกลิ่น (2539) ยังพบว่าความเหมาะสมของภาระงานที่ครูได้รับส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียน นั่นแสดงว่าถ้าครูมีทัศนคติที่ไม่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีภาระงานที่รับผิดชอบไม่เหมาะสมกับตัวครู และมีชีวิตครอบครัวที่ไม่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน จะทำให้ครูมีความต้องการจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสูงขึ้น โดยโมเดลเชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เพียงร้อยละ 7 นั่นคือ โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานได้เพียงร้อยละ 7 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่นำมาศึกษา คือ ปัจจัยภูมิหลังของครู ปัจจัยด้านตัวครูและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งยังไม่ใช่ปัจจัยทั้งหมด เพราะยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ ดังนั้นจึงทำให้ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ไม่สูงนัก

4. แนวทางในการแก้ไขปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

จากการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาครูที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีแนวทางการพัฒนาครู (METHOD) แนวทางใดที่มีผลต่อการพัฒนาครูมืออาชีพ เนื่องจากโมเดลแนวทางการพัฒนาครูที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงานนี้เน้นการพัฒนาความสามารถของครูไม่ได้เน้นแนวทางการพัฒนาให้ครูปฏิบัติงาน ซึ่งขณะนี้ปัญหาของครูไม่ได้อยู่ที่ครูปฏิบัติงานไม่ได้ แต่อยู่ที่ครูยัง

ไม่มุงมั่นที่จะปฏิบัติงานและกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 ซึ่งพื้นที่ส่วนใหญ่ค่อนข้างเป็นชนบทอาจทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงไม่มีแนวทางใดที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูมืออาชีพในการปฏิบัติงาน แต่มีแนวโน้มว่า การมีพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญแนะนำงาน (COACHING) จะมีความสำคัญที่สุดและมีแนวโน้มที่จะเป็นแนวทางการพัฒนาครูได้ดีที่สุด ซึ่งโมเดลแนวทางการพัฒนาครูสอดคล้องกับผลการจัดสนทนากลุ่ม ที่พบว่า การมีพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญแนะนำงาน เพื่อให้ครูได้เรียนรู้เทคนิควิธีการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการทำงานกับผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการได้ตรงประเด็นจะทำให้ครูเห็นว่าการปฏิบัติงานไม่ใช่เรื่องยาก อันจะเป็นแนวทางให้ครูหันมาปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาครูให้ครูปฏิบัติงานมากขึ้นได้ นอกจากนี้ National Staff Development Council (1999 อ้างถึงใน มณีบุญญา งามแสง, 2547) ยังได้กล่าวว่า การมีผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาเฉพาะด้านมาให้ความแนะนำ ฝึกฝนในเรื่องที่ครูสนใจจะทำให้ครูสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองอันเป็นแนวทางในการพัฒนาครู รองลงมา คือ การสัมมนาวิชาการ (SEMINAR) ดังที่ สุวัฒน์ สุวรรณเขตนิคม (อ้างถึงใน สกาวรัตน์ ชุ่มเชย, 2543) ที่กล่าวว่า การสัมมนาวิชาการเป็นการอบรมเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในความสนใจและเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ลำดับต่อมา คือ การฝึกอบรมโดยบุคลากรภายนอก (EXTERNAL) เป็นการฝึกอบรมตามความต้องการของครูแต่ละคนในโรงเรียนโดยร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ร่วมกันทั้งจัดเวลาให้สอดคล้องกับชั่วโมงการทำงานและความต้องการของครู การศึกษาดูงาน (STUDYTOR) เป็นแนวทางให้ครูได้มองเห็นตัวอย่างในการปฏิบัติงานตลอดจนอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานของครู การจัดสัปดาห์วิชาการ (WEEK) เพื่อเพิ่มพูนความรู้แก่ครู กระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเอง การฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (OFFICEDU) เป็นการฝึกอบรมโดยหน่วยงานทางการศึกษาจะเข้ามาประสานกับสถานศึกษา และจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ (WORKSHOP) เป็นการให้ครูได้พบปะกันเพื่อแก้ปัญหาหรือปรึกษาหารือในทางปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้น การฝึกอบรมโดยหน่วยงานเอกชน (INDIVIDUA) เป็นการฝึกอบรมโดยหน่วยงานเอกชนจะเข้ามาประสานกับสถานศึกษา และจัดหลักสูตรการฝึกอบรมให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา และการฝึกอบรมโดยบุคลากรภายในโรงเรียน (INTERNAL) เป็นการประชุมร่วมกันระหว่างครูผู้ให้การฝึกอบรมที่มีประสบการณ์ สามารถให้คำชี้แนะกับครูท่านอื่น ๆ ได้ แต่เมื่อดูจากข้อมูลเชิงบรรยาย พบว่า ตัวแปรที่คาดว่าจะเป็แนวทางการพัฒนาครูมากที่สุด คือ การฝึกอบรมโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งมีค่าขนาดอิทธิพล 0.66 ที่เป็นเช่นนี้เพราะการฝึกอบรมครูอาจเป็นการฝึกอบรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูทั้งด้านการวางแผนและการ

เตรียมการสอน การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน การจัดการเรียนการสอน และความรับผิดชอบในวิชาชีพ แต่อาจเป็นการฝึกรอบมในด้านที่ครูมีความรู้อยู่แล้วหรือด้านอื่น ๆ ทำให้ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาครูจึงไม่ช่วยให้ครูพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้หรือช่วยให้ครูหันมาปฏิบัติงานให้มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ได้ นอกจากนี้การที่ผลการวิจัย พบว่าแนวทางการพัฒนาครูไม่ใช่วิธีการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู แสดงให้เห็นว่าการที่หน่วยงานต่าง ๆ มีการจัดฝึกรอบมกันมาก ไม่ได้มีส่วนช่วยให้ครูปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้นความเป็นครูมืออาชีพจึงพูดถึงปริมาณงานที่ครูต้องปฏิบัติมากกว่าพูดถึงเรื่องคุณภาพการปฏิบัติ แต่ไม่ใช่ตัวอธิบายการปฏิบัติงานที่เป็นมืออาชีพ เพราะฉะนั้นการฝึกรอบมจึงไม่ใช่แนวทางการพัฒนาครูที่เหมาะสม แต่ก็มีแนวโน้มว่าการมีพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญแนะนำงานจะช่วยพัฒนาครูได้ ดังนั้น ทางสถานศึกษาควรจัดให้มีพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญ คอยให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานแก่ครูเพื่อให้ครูเห็นว่าการปฏิบัติงานไม่ใช่เรื่องยากอันจะทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเต็มความสามารถ และช่วยให้ครูหันมาปฏิบัติงานกันมากขึ้น การมีพี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญแนะนำงานจึงเป็นแนวทางที่น่าจะมีประสิทธิผลมากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามแนวทางกาพัฒนาครูดังกล่าวก็ยังไม่สามารถพัฒนาครูให้ปฏิบัติงานได้จริง จึงต้องมีการทำงานวิจัยต่อถึงแม้ว่าการมีพี่เลี้ยงจะเป็นแนวทางที่ดีที่สุด แต่ต้องมีการตรวจสอบว่ามีแนวทางไหนที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูยังมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพมากที่สุด ดังนั้น การจะพัฒนาครูสิ่งสำคัญลำดับแรกคือการพัฒนาครูผู้ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพครู พัฒนาครูที่สามารถปฏิบัติงานได้จริง เพื่อให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาครูจึงจะเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า สาเหตุสำคัญที่มีผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการปฏิบัติงาน คือ ทัศนคติในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาระงานของครู และชีวิตครอบครัว ดังนั้น จึงควรสร้างให้ครูมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานอาจให้พี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญแนะนำการปฏิบัติงานให้แก่ครูเพื่อให้ครูเห็นว่าการปฏิบัติงานไม่ใช่เรื่องยาก สร้างแรงจูงใจให้ครูในการปฏิบัติงานอาจให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า แนวทางที่เป็นแนวโน้มจะพัฒนาครูได้ดีที่สุดคือการมีพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญแนะนำงาน เนื่องจากจะทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และวิธีการทำงานกับ

ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่ต้องการได้ตรงประเด็นซึ่งจะทำให้คุณเห็นว่าการปฏิบัติงานไม่ใช่เรื่องยาก อันจะเป็นแนวทางให้คุณหันมาปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสามารถพัฒนาคุณให้ปฏิบัติงานมากขึ้นได้ ดังนั้นจึงควรจัดให้มีพี่เลี้ยง/ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะครูในเขตกรุงเทพมหานคร จึงน่าจะมีการศึกษาการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูมืออาชีพในสวนภูมิภาคที่มีความแตกต่างกันของสภาพแวดล้อมของโรงเรียนด้วย เพื่อให้ได้ข้อสารสนเทศที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. จากการศึกษาที่พบว่าครูมีความต้องการจำเป็นในด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพมากที่สุด ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาและวิจัยรูปแบบที่เหมาะสมในการดำเนินการพัฒนาด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพของคุณ เพื่อให้การพัฒนาการปฏิบัติงานของคุณเกิดประโยชน์สูงสุด

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณในครั้งนี้ พบว่า ตัวแปรในโมเดลสามารถร่วมอธิบายความแปรปรวนของการพัฒนาคุณได้ค่อนข้างต่ำ ดังนั้นจึงน่าจะได้มีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมเพื่อค้นหาตัวแปรประเภทอื่นที่น่าจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของคุณ จึงน่าจะมีการพิจารณาถึงตัวแปรทางจิตวิทยา เช่น การกำกับตนเอง เพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณต่อไป

4. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาคุณในส่วนของ การพัฒนาคุณให้คุณมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงาน และควรที่จะนำแนวทางที่ได้ไปทำการทดลองปฏิบัติ และทำการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแนวทางการพัฒนาคุณ ต่อไป