

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบผลการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน: ระดับศึกษา กรุงเทพมหานคร ความทรงชนะของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

การพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ความทรงชนะของตนเอง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ลักษณะประชากรและตัวอย่างประชากร

ประชากรและตัวอย่างประชากรประกอบด้วยมหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครจำนวน 67 โรงเรียน รวมประชากรและตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยจำนวน 332 คน

1.1 มหาวิทยาลัย ได้แก่ ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาจากโรงเรียนที่สังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร รวม 83 คน

1.2 ผู้ร่วมงาน เป็นตัวอย่างประชากรที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ให้อัตราส่วนมหาวิทยาลัย 1 คนต่อผู้ร่วมงาน 2 คน โดยเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาเดียวกันและปฏิบัติงานสอนในระดับชั้นหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กัน คัมหมัพัตติอย่างน้อย 1 ภาคการศึกษา รวมตัวอย่างประชากรกลุ่มนี้ 166 คน

1.3 ผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัย เป็นผู้บังคับบัญชาในระดับริงเรียนของมหาวิทยาลัยทุกคน ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรืออาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ หรือผู้รักษาการในกรณีที่มีมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษาเอง ผู้บังคับบัญชาของมหาวิทยาลัยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครหรือศึกษาเขตที่มีมหาวิทยาลัยปฏิบัติงานอยู่ ประชากรกลุ่มนี้มีจำนวน 83 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์อย่างละ 2 ฉบับคือ แบบสอบถามฉบับที่ 1 เป็นแบบสอบถามสำหรับมหาวิทยาลัยซึ่งมีค่าความเที่ยง 0.95 แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำตอบ

ตอนที่ 2 ผลงานทางวิชาการ เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเขียนรายละเอียดของผลงานนั้น ๆ

ตอนที่ 3 การพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยและความพอใจของผู้ตอบเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย เป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำตอบ

แบบสอบถามฉบับที่ 2 เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งมีค่าความเที่ยง 0.97 แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบเป็นคำถามแบบเลือกและเขียนคำตอบในช่องว่าง

ตอนที่ 2 การพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยและความพอใจของผู้ตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยเป็นคำถามแบบเลือกตอบและคำถามแบบปลายเปิด

แบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 1 สำหรับมหาวิทยาลัยและแบบสัมภาษณ์ฉบับที่ 2 สำหรับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานใช้การสัมภาษณ์แบบมาตรฐาน (Standardized or Structured Interview)

เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปใช้กับมหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่เป็นประชากรและตัวอย่างประชากรตอบแล้วเก็บแบบสอบถามคืนโดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 332 ฉบับ ใ้รับคืน 276 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 83.13 สัมภาษณ์มหาวิทยาลัย 49 คน ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 71 คนรวม 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.85

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการดังนี้

4.1 สถานภาพของผู้ตอบ ผลงานทางวิชาการ บัญชีอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยให้วิเคราะห์หาค่าร้อยละแล้วเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายและสรุปเป็นความเรียง

4.2 การพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยตามทัศนคติและความพอใจของตนเอง ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยตามทัศนคติของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) เมื่อพบว่าผลการวิเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จึงทำการทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's)

4.4 เปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยด้านผลงานทางวิชาการตามทัศนคติของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยการทดสอบค่าซี (Z-test)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 276 คน เป็นหญิงมากกว่าชายคือเป็นหญิงร้อยละ 62.50 เป็นชายร้อยละ 36.23 ถ้าจำแนกตามประชากรและตัวอย่างประชากรปรากฏว่า มหาวิทยาลัยเป็นหญิงร้อยละ 61.11 ผู้ร่วมงานเป็นหญิงร้อยละ 73.33 และผู้บังคับบัญชาเป็นชายร้อยละ 55.07

2. อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด

ร้อยละ 35.51 ถ้าจำแนกแต่ละกลุ่มปรากฏว่ามีจำนวนมากที่สุดตามอายุดังนี้ มหาวิทยาลัย
อายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 26.39 ผู้ร่วมงานอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 37.04
และผู้นักศึกษายูริสาอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 49.27

3. ประสิทธิภาพในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีจำนวนมากที่สุดร้อยละ
35.15 ถ้าจำแนกแต่ละกลุ่ม ปรากฏว่ามีประสิทธิภาพที่เรียงลำดับมากที่สุดตามจำนวนปีดังนี้
มหาวิทยาลัยมีประสิทธิภาพในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 36.11 ผู้ร่วมงานมี
ประสิทธิภาพในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 44.44 และผู้นักศึกษามี
ประสิทธิภาพในการทำงานระหว่าง 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 73.91

4. วุฒิสถูที่สุดของผู้ตอบแบบสอบถาม วุฒิปริญญาการศึกษามหาวิทยาลัยมากที่สุดร้อยละ
28.99 ถ้าจำแนกแต่ละกลุ่มตามวุฒิปรากฏว่ามีจำนวนมากที่สุดดังนี้ มหาวิทยาลัยวุฒิปริญญา
ศาสตรมหาบัณฑิตร้อยละ 41.67 ผู้ร่วมงานมีวุฒิปริญญาศาสตรบัณฑิตร้อยละ 43.70
และผู้นักศึกษาวุฒิปริญญาการศึกษามหาวิทยาลัย ร้อยละ 44.93

5. หน้าที่การงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ทำหน้าที่การสอนมากที่สุด
ร้อยละ 59.42 ถ้าจำแนกแต่ละกลุ่มปรากฏว่าส่วนใหญ่ มหาวิทยาลัยและผู้ร่วมงานทำหน้าที่
การสอนร้อยละ 55.56 และ 91.85 ตามลำดับ ส่วนผู้นักศึกษาทำหน้าที่บริหารร้อยละ
98.55

ตอนที่ 2 ผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

ปรากฏว่า มหาวิทยาลัยได้ผลิตผลงานทางวิชาการประเภทโครงการต่าง ๆ มาก
ที่สุดร้อยละ 68.06 ส่วนผลงานทางวิชาการที่ผลิตน้อยที่สุดคือ ประเภทงานวิจัย ร้อยละ
19.44

ตอนที่ 3 ทรรศนะของมหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงานและผู้นักศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของ
มหาวิทยาลัยปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาคณะแพทยศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ทั้ง 5 ด้าน
คือผลงานทางวิชาการ ความรู้ความสามารถทางวิชาการ ความรู้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน ความสามารถทางการวิจัย และทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์ สรุปได้ดังนี้

1. ทรรศนะในค่านผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงานมีทรรศนะตรงกับผู้นักศึกษาว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจอยู่ในระดับน้อย
2. ทรรศนะในค่านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ผู้ร่วมงานและผู้นักศึกษา

มีทัศนคติตรงกันว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจอยู่ในระดับมาก แต่ มหาบัณฑิตมีทัศนคติว่าตนเองมีการพัฒนาและมีความพอใจอยู่ในระดับน้อยโดยส่วนรวมมี ทัศนคติว่ามหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจอยู่ในระดับมาก

3. ทัศนคติในด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีทัศนคติเฉพาะส่วนตนและส่วนรวมตรงกันว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจอยู่ในระดับมาก

4. ทัศนคติในด้านความสามารถทางการวิจัย มหาบัณฑิตและผู้บังคับบัญชา มีทัศนคติตรงกันว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจอยู่ในระดับน้อย แต่ ผู้ร่วมงานมีทัศนคติว่ามหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองมากแต่มีความพอใจอยู่ในระดับน้อย

5. ทัศนคติในด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์มหาบัณฑิต ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีทัศนคติเฉพาะส่วนตนและส่วนรวมตรงกันว่ามหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจอยู่ในระดับมาก

6. ทัศนคติโดยสรุปทุกด้าน มหาบัณฑิต ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีทัศนคติเฉพาะส่วนตนและส่วนรวมตรงกันว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจมาก

การเปรียบเทียบทัศนคติของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต

1. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตด้านผลงานทางวิชาการ ตามทัศนคติของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

2. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ตามทัศนคติของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบทัศนคติที่ตรงกันที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า มหาบัณฑิตกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกัน

3. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทัศนคติของมหาบัณฑิต ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

4. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตด้านความสามารถทาง

การวิจัย ตามทฤษฎีของมหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีดังกล่าวที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า มหาวิทยาลัยกับผู้ร่วมงานมีทฤษฎีต่อการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่ทฤษฎีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

5. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์ ตามทฤษฎีของมหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

6. ค่าเฉลี่ยของคะแนนการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยโดยสรุปทุกด้าน ตามทฤษฎีของมหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐาน เมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีดังกล่าวที่แตกต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า มหาวิทยาลัยกับผู้ร่วมงานมีทฤษฎีต่อการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ทฤษฎีระหว่างมหาวิทยาลัยกับผู้บังคับบัญชาและทฤษฎีระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ ปรากฏว่าด้านที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ ด้านผลงานทางวิชาการร้อยละ 69.44 รองลงมาคือ ด้านความสามารถทางการวิจัย ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ สาเหตุเนื่องจากไม่มีเวลา งบประมาณและโอกาสรวมทั้งขาดผู้สนับสนุน

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยตามทฤษฎีของผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่า โดยส่วนรวมได้เสนอแนะว่า "ควรแสดงความสามารถให้ผู้ร่วมงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ" มากที่สุด ร้อยละ 70.19 สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่มหาวิทยาลัย สนับสนุนการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยควรมีความมั่นใจในตัวเองแนะนำครูในการทำวิจัย เป็นต้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้สอนและรอบความ

จากผลการวิจัย มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่เป็นหญิงอายุระหว่าง 36-40 ปี มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 11-20 ปี มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขา

ประถมศึกษา ใช้เวลาในการศึกษา 2 ปี ทำงานตรงกับสาขาที่เรียน ตำแหน่งก่อน-หลังศึกษาระดับปริญญาโทและตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันเป็นผู้สอน แสดงว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีวัยและประสบการณ์ทำงานมาก ได้เลือกศึกษาต่อตรงตามหน้าที่การทำงานของตน จึงไม่มีอุปสรรคในการนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการทำงานของตน จากการที่มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ใช้เวลาในการศึกษาเพียง 2 ปี แสดงถึงความพยายามของมหาวิทยาลัยในการเรียนและออกสหะให้สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ถึงแม้บัณฑิตวิทยาลัยได้กำหนดสภาพของนิสิตปริญญาโทให้เรียนได้ถึง 5 ปี หน้าที่การงานของมหาวิทยาลัยทั้งก่อน-หลังการศึกษาและมีปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นผู้สอน แต่เมื่อพิจารณารายละเอียดจากตารางในภาคผนวกจะเห็นว่ามหาวิทยาลัยได้กระจายไปปฏิบัติงานในสายงานอื่น ๆ มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผลมหาวิทยาลัยทางเศรษฐศาสตร์ของ ลดาพร วิวิธ (2524:51) ซึ่งพบว่า มหาวิทยาลัยได้มีการกระจายหน้าที่การทำงานไปปฏิบัติงานสายอื่น ๆ มากขึ้น แสดงว่า มหาวิทยาลัยได้นำวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาไปช่วยในการทำงานมากขึ้น

สถานภาพของผู้ร่วมงานและบุ๋งคัมบัชชา ส่วนใหญ่เป็นหญิงมีอายุระหว่าง 41-50 ปี ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี และมีวุฒิปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต แสดงว่า ผู้ร่วมงานและบุ๋งคัมบัชชามีทั้งวัยและประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่ามหาวิทยาลัย มีการพัฒนาตนเองในการเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการขยายตัวทางคานการศึกษาทั้งระบบมหาวิทยาลัยเปิดและสถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ ที่ได้เปิดรับนักศึกษาทั้งในและนอกเวลา ราชการมากขึ้น

2. ทรรศนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยโดยสรุปทุกคาน ปรากฏว่า ความคิดเห็นโดยส่วนรวม มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจมาก

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า บุ๋งคัมบัชชา ผู้ร่วมงานและมหาวิทยาลัยต่างก็เห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนามากขึ้นจนพอใจในผลงานและคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นผู้อำนวยความสะดวกต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของวนิดา นิโลดม คัญ รุณสา และสวัสดิ์ ปทุมราช ที่ทำการสำรวจภาวะผู้สำเร็จปริญญาตรีวิชาการศึกษา ซึ่งพบว่า บุ๋งคัมบัชชาเห็นว่าบัณฑิตมีความรับผิดชอบและมีผลงานเป็นที่น่าพอใจ จากการสัมภาษณ์บุ๋งคัมบัชชาและผู้ร่วมงานของมหาวิทยาลัย พบว่า บุคคลทั้งสองกลุ่มใ้ให้การเสริมแรง ประเภหคำชมเชย แก่มหาวิทยาลัย

อยู่เสมอ ก็อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้มหาวิทยาลัยกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
 และมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ได้ลงความเห็นว่าคุณควรจะมีการพัฒนาตนเองและต้องการที่จะ
 พัฒนาตนเองให้มากกว่านี้ ซึ่งตรงตามหลักการทฤษฎีความจริงแห่งตัวตน (Self-
 actualization) ของโรเจอร์ส (Rogers) ว่าถ้าให้สิ่งแวดล้อมที่รับได้ บุคคลจะพัฒนา
 ขึ้นสู่การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่กระบวนความงอกงามเป็นไปได้ โดยอาศัยการยอมรับ
 ตัวเองและใช้ความรู้เกี่ยวกับตนเองเป็นพื้นฐานสำหรับการงอกงามและพัฒนาการ
 (อาภรณ์พันธุ์ จันทร์สว่าง 2525: 188)

สำหรับการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย เมื่อพิจารณาเป็นด้าน ๆ จากความคิดเห็น
 ส่วนรวม พบว่า ด้านที่มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความรู้ความ
 สามารถทางการปฏิบัติงาน ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้ความ
 สามารถทางวิชาการตามลำดับ สำหรับด้านที่มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย
 ได้แก่ ด้านผลงานทางวิชาการ และด้านความสามารถทางวิจัย ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย
 น้อย จึงมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านผลงานทางวิชาการ หรือคะแนนของตัวอย่างประชากรโดยส่วนรวม
 เห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจน้อยในการพัฒนาตนเองด้านนี้

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ร่วมงานและคณาจารย์มีทัศนคติว่า
 มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเอง และมีความพอใจอยู่ในระดับน้อย คือ การเขียนบทความ
 การเขียนหรือแปลหนังสือ การจัดสัมมนาหรือจัดการอบรม การเสนอโครงการงานวิจัย
 การสร้างหรือใช้นวัตกรรมเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ แสดงว่ามหาวิทยาลัยได้จัดทำผลงานทาง
 วิชาการประเภทดังกล่าวอยู่ในระดับน้อยผู้ร่วมงานและคณาจารย์จึงมีทัศนคติว่ามหาวิทยาลัย
 มีการพัฒนาในด้านนี้น้อย แต่เมื่อพิจารณาถึงประเภทผลงานทางวิชาการดังกล่าวข้างต้น
 จะเห็นว่าเป็นผลงานที่ก่อการเวลาในการจัดทำมาก ซึ่งมหาวิทยาลัยคิดว่าการพัฒนาตนเอง
 ในด้านการผลิตผลงานทางวิชาการเป็นปัญหามากที่สุดร้อยละ 69.44 เหตุผลคือไม่มีเวลา
 เพราะต้องรับภาระงานสอนมาก

สำหรับข้อที่ตัวอย่างประชากรมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การผลิตเอกสาร
 ประกอบการสอน การให้บริการทางวิชาการโดยเป็นวิทยากร การเข้าร่วมการสัมมนาหรือ
 การเข้าร่วมการอบรม การเป็นกรรมการทางวิชาการ การสร้างแบบประเมินผลทางการเรียน
 และอื่น ๆ เช่น การลาพักการสอน แสดงว่า มหาวิทยาลัยได้จัดทำผลงานเหล่านี้มากจนผู้ร่วมงาน

และยังค้นคว้าให้เห็นผลงาน ซึ่งอาจเป็นเพราะผลงานเหล่านี้ล้วนมากเป็นการร่วมกิจกรรมกับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งการจัดทำหรือการเข้าร่วมกิจกรรมไม่ต้องใช้เวลามาก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่ามีผลงานทางประเภทที่ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองมาก แต่มีความพอใจอยู่ในการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ การผลิตเอกสารประกอบ-การเรียน การให้บริการทางวิชาการโดยเป็นวิทยากร การสร้างแบบประเมินผลทางการเรียน และอื่น ๆ เช่น สารนิเทศการสอน เป็นต้น อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยมีการผลิตผลงานประเภทเหล่านี้มากจริง แต่ การผลิตเอกสารประกอบการเรียนหรือการสร้างแบบประเมินผลทางการเรียน อาจใช้เฉพาะชั้นหรือวิชาที่มหาวิทยาลัยสอน มิได้เผยแพร่ให้เป็นที่ประจักษ์แก่ส่วนรวม ส่วนการให้บริการทางวิชาการโดยเป็นวิทยากร มหาวิทยาลัยต้องใช้เวลาการสอนไปเป็นวิทยากรที่สถานที่อื่น ทำให้เป็นผลเสียแก่สถานศึกษาที่ตนเองสอนอยู่ ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาก็พอใจอยู่ในการพัฒนาตนเองในค่านี้นี้

2.2 ค่านิยมความรู้ความสามารถทางวิชาการ หรือค่านิยมของมหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยส่วนรวมเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจอยู่ในระดับมาก

หรือค่านิยมของมหาวิทยาลัย ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจอยู่ในระดับมาก นั้น ย่อมแสดงว่า บัณฑิตศึกษาได้ผลิตครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นครูที่มีคุณสมบัติดีเป็นมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ศาสตราจารย์อำไพ สุจริตกุล (2523:141-146) และ ดร. พันธุ์ ภูมิประวารี (2522:73) ที่กล่าวถึงคุณภาพของมหาวิทยาลัยควรจะเป็นนักวิชาการที่มีความรู้จริงในสาขาที่เขาสำเร็จปริญญาโท และเป็นผู้ที่เมื่อนำความรู้ ดังที่ พงศ์ธร พิทักษ์กำพล (2518:66-69) พบว่า ครูประถมศึกษาที่ไม่ค่อยจะทันสมัยในค่านิยมวิชาการไม่ค่อยจะสนใจและติดตามความเคลื่อนไหวในวงการการศึกษา และไม่ค่อยจะแสวงหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งวิชาการ ทำให้ครูขาดคุณสมบัติทางค่านิยมวิชาการ สุภา ศิสร (2526:83) ได้วิจัยเรื่อง "ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติการสอนของครูประถมศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยอภิปรายผลการวิจัยว่า ภาวะบริหารส่งเสริมสนับสนุนและสนใจงานค่านิยมวิชาการ ตลอดจนการให้ความร่วมมือช่วยเหลืองานวิชาการในระหว่างให้เื้อนร่วมงาน จะเป็นแรงกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาสมรรถภาพของตนเพิ่มขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ส่งเสริมให้บรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาอยู่

ในระดัคี่ขึ้น

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดัคี่มาก แต่มีความสนใจน้อย คือ ความสามารถในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ และความสามารถในการผลิตเอกสารทางวิชาการ เหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเพราะวิธีการและรูปแบบการจัดทำทำให้สนใจน้อย ดังนั้น มหาบัณฑิตอาจต้องพยายามทำงานเป็นกลุ่มตามความคิดเห็นและขอความร่วมมือจาก บุคลากรที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม

2.3 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พรรคละของตัวอย่างประชากรโดยส่วนรวมเห็นว่า มหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความสนใจอยู่ในระดัคี่มาก แสดงว่า มหาบัณฑิตสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นที่พอใจของบุคลากรในโรงเรียนซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไพฑูริย์ สีนสารสิน (2523: 167) "เรื่อง การศึกษาความต้องการและความคาดหวังของนิสิตบัณฑิตศึกษาเข้าใหม่ในปีการศึกษา 2521 คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" พบว่านิสิตส่วนใหญ่ต้องการและคาดหวังในการนำความรู้ไปปฏิบัติหรือใช้งานใ้พร้อมกับการความรู้ที่เ็นความรู้ใหม่ทันสมัยกับเหตุการณ์

เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า ข้อที่ตัวอย่างประชากรมีความสนใจน้อยคือ การถ่ายทอดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในโรงเรียน อาจเป็นเพราะมหาบัณฑิตมีโอกาสนในการถ่ายทอดความรู้ความสามารถอย่างเป็นทางการน้อย แต่จัดทำในรูปแบบการแนะนำและให้คำปรึกษาแก่บุคลากรมากกว่า ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจึงเห็นผลงานในค่านั้นน้อย ดังนั้นมหาบัณฑิตควรเสนอโครงการอบรมเกี่ยวกับสมรรถภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนตามทีบุคลากรต้องการแล้วเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่ออนุมัติและสนับสนุน

2.4 ด้านความสามารถทางการวิจัย พรรคละของตัวอย่างประชากรโดยส่วนรวมเห็นว่ามหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความสนใจใ้ในระดัคี่น้อยต่อการพัฒนานี้ แสดงว่า มหาบัณฑิตยังแสดงออกในความสามารถค่านั้นน้อย แต่ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะงานวิจัยเป็นงานที่้องการเวลา มีขั้นตอนที่ละเอียดมีแบบแผนและมีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน (บุษกรวมกิจวีรวิชัยวิรุทธิ์ 2524: 2) ดังนั้นมหาบัณฑิตซึ่งเป็นครูประถมศึกษาใช้เวลาในการวิจัยใ้ค้ยาก นอกจากจะเข้าร่วมกับหน่วยงานราชการระดับที่สูงกวาระดัคี่ โรงเรียนหรือมีการวิจัยเป็นกลุ่ม อีกทั้งมีปัญหาในเรื่องทุน ไม่ถนัดในด้านการทำวิจัย หรือไม่ได้รับการสนับสนุนเป็นค้บ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของลดาพร รวีวิรุทธิ์ (2524: 47) พบว่าอุปสรรคที่ไม่

สามารถทำงานวิจัยได้นั้น เหตุผลที่มีผู้ตอบมากที่สุด ร้อยละ 57.99 คือไม่มีเวลาพอ และโอกาสที่ทำวิจัยหลังจากสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ได้ทำร้อยละ 34.36 ไม่ได้ทำร้อยละ 65.64 แต่อย่างไรก็ตามปัจจุบันงานวิจัยมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน แม้กระทั่งในโรงเรียนประถมศึกษา เพราะผลการวิจัยเป็นเครื่องช่วยยืนยันข้อเท็จจริงที่ค้นพบและเป็นข้อมูลที่สามารรถนำไปประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้โดยโอกาสที่จะเกิดการผิดพลาดน้อยที่สุด ซึ่งจะเป็ผลดีแก่ผู้บริหารรวมทั้งผู้ร่วมงานและส่งผลไปถึงความเจริญก้าวหน้าในวงการศึกษ (ทวีป อภิลักษณ์ 2521:19-20)

2.5 งานทัศนคติของวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์ ทรรศนะของตัวอย่างประชากรโดยส่วนรวมเห็นว่าชาวมหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองและมีความพอใจอยู่ในระดับมาก แสดงว่าเมื่อจบการศึกษาระดับปริญญาโทแล้ว มหาบัณฑิตยังมีความรักและศรัทธาในอาชีพครูต่อไป และสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมในโรงเรียนได้อย่างที่ซึ่งลอคคอลล่งกับงานของศรีลักษณะสง่าเมือง (2525:101) พบว่าผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาบัณฑิตตามมนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพอยู่ในเกณฑ์สูง

เมื่อพิจารณาและขอปรากฏว่า มหาบัณฑิตพอใจน้อยในการพัฒนาในด้านความพึงพอใจในการทำงาน การแลกเปลี่ยนหรือแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาและความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี จากการใหม่ชาวมหาบัณฑิตคอสอบสาเหตุ ปรากฏว่ามหาบัณฑิตได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาน้อยและต้องการพัฒนาตนเองให้มากกว่าที่เป็นอยู่

3. การเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตตามทรรศนะของตนเอง
ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ผลการวิจัยปรากฏว่า ทรรศนะของตัวอย่างประชากรทั้ง 3 กลุ่มแตกต่างกันซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานการวิจัย เมื่อทดสอบความแตกต่างปรากฏว่า มหาบัณฑิตกับผู้ร่วมงานมีทรรศนะแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดก็ปรากฏว่า ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นว่ามหาบัณฑิตมีการพัฒนาตนเองมากกว่าชาวมหาบัณฑิต แสดงให้เห็นว่า ผู้ร่วมงานได้เห็นว่ามหาบัณฑิตนำความรู้ความสามารถหลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาและตนเอง ส่วนความคิดเห็นของมหาบัณฑิตนั้นจากการสัมภาษณ์มหาบัณฑิตปรากฏว่า มหาบัณฑิตส่วนใหญ่ยังต้องการพัฒนาตนเองให้มากกว่านี้และยังไม่พอใจในผลงานที่ออกมาเท่าไรนัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเวลาในการพัฒนาตนเองมีน้อย

จึงประเมินตนเองต่ำกว่าผู้ร่วมงานซึ่งสยดสยองกับข้อค้นพบของคริสลักษณ์ สังกาเมือง (2525: 101) ว่า ผู้บริหารเห็นความหมายเชิงปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและสูงกว่าที่หมายนิติต ประเมินตนเอง

4. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิต มีดังนี้

4.1 ด้านเวลาและโอกาส โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่จะมีจำนวนครูไม่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ครูมีชั่วโมงสอนมากและต้องรับผิดชอบ การจัดบริการบางอย่าง (สำหรับฯ แห่งนาว่า 2527: 177) จึงทำให้ครูไม่มีเวลาในการ ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง

4.2 ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชามีส่วน สำคัญที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้มหาบัณฑิตได้พัฒนาตนเอง มหาบัณฑิตมีความคาดหวังและ มีความต้องการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษา ถ้า ผู้บังคับบัญชาเฝ้ามีส่วนรับรู้และสนใจ บำรุงขวัญหรือกระตุ้นและสร้างความรู้สึกลึกให้ เกิดขึ้นกับ ครูทั้งหลายว่าคนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน (ภิญโญ สาธร 2516: 175-177) มหาบัณฑิตก็จะมีความตั้งใจและเกิดพลังในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

งานวิชาการจะบรรลุเป้าหมายได้ นอกจากผู้บริหารแล้วย่อมต้องอาศัยความร่วมมือ- มือจากครูและผู้ร่วมงานซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยงานมากเท่ากับผู้บริหาร (ภิญโญ สาธร 2519: 155) จะแตกต่างกันเฉพาะบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบ แนวความคิดจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานจะเป็นกระจุกสองให้มหาบัณฑิตได้มองตนเองได้เป็นอย่างดี

4.3 ด้านขวัญ กำลังใจและสวัสดิการ ขวัญและกำลังใจเป็นแรงจูงใจทำให้ มหาบัณฑิตเกิดพลังในการทำงาน แรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่ง นอกจากการเลื่อนเงินเดือน การให้ความสะดวกในการศึกษาการเลื่อนวิทยฐานะ คือการนับถือยกย่องและให้ความ ร่วมมือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ของครู การสนับสนุนจากผู้บริหารการศึกษา การให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็น เริ่ม กล้าพูด กล้าทำ กล้าทดลอง บรรยากาศที่ดีในการทำงานจึงนับเป็นแรงจูงใจที่สำคัญไม่น้อยกว่าแรง- จูงใจประเภทอื่น (บุญธรรม ไชยโกษี 2511: 80) ดังนั้นหน่วยงานที่สูงกว่าระดับโรงเรียน ควรมีโครงการในการจัดสวัสดิการที่ดีและตรงตามความต้องการแก่ครู เพราะภาระหน้าที่ ทางครอบครัวที่เฝ้าต่อพฤติกรรมทางการสอนของครู (ธีรบุษย์ เสนีวงศ์ ณ อยุธยา 2526: 416)

4.4 ค่านแห่งศึกษาค้นคว้า เป็นแหล่งสำคัญของมหาวิทยาลัยในการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ เนื่องจากกรุงเทพมหานครเป็นแหล่งความเจริญในทุกด้านรวมทั้งการศึกษามีสถาบันการศึกษามากมาย จึงถือว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานครอยู่ใกล้แหล่งค้นคว้ามากกว่าครูในต่างจังหวัดแต่เนื่องจากครูในโรงเรียนประถมศึกษาไม่มีภาระต้องรับผิดชอบในการสอนมากจึงไม่มีเวลามาศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จากการให้ตัวอย่างประชากรเขียนข้อมูลเพิ่มเติมแบบสอบถาม มีผู้เสนอแนะว่าสถาบันการศึกษาควรอนุญาตให้ครูประถมศึกษาเข้าศึกษาค้นคว้าในห้องสมุดและสามารถยืมหนังสือได้ อย่างไรก็ตามแหล่งความรู้นอกจากห้องสมุดก็มีหลายประเภท มหาวิทยาลัยอาจเป็นสมาชิกของสมาคมหรือวารสารทางการศึกษาต่าง ๆ เพื่อสามารถศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่ทันสมัยได้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยปรากฏว่า โดยส่วนรวมมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์ตัวอย่างประชากรและข้อมูลจากแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานระดับสูงควรใช้มหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานมากกว่านี้ อาจมีโครงการวิจัยระดับกลุ่มโรงเรียนหรือระดับเขต โดยสนับสนุนในด้านงบประมาณ
2. มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาควรเพิ่มบุคลากรทำวิจัยเช่น จัดการอบรมมหาวิทยาลัยบ้าง นอกจากนี้ควรเพิ่มหลักสูตรการเรียนสถิติวิจัยในระดับมหาวิทยาลัยให้มากกว่านี้
3. ผู้บริหารและผู้ร่วมงานควรให้ความสำคัญในการทำงานแก่มหาวิทยาลัยพอสมควร เพราะผลจากการวิจัยปรากฏว่า มหาวิทยาลัยมีความเห็นว่าการให้ความสำคัญในค่านคำชมเชยเป็นผลที่ทำให้มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาตนเองมากขึ้น
4. มหาวิทยาลัยและผู้ร่วมงาน ควรมีการร่วมมือกันทำงานให้ใกล้ชิดมากขึ้น เพราะจากผลการวิจัยปรากฏว่า ทัศนคติของมหาวิทยาลัยและผู้ร่วมงานมีความแตกต่างกัน จึงน่าจะควรจะมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกันให้มากขึ้น
5. มหาวิทยาลัยควรถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้บุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมแล้วยังเป็นการฝึกฝนการศึกษาค้นคว้าทำให้ตนเองมี

ความคิดที่ทันสมัยอยู่เสมอ เช่น การเขียนบทความทางวิชาการ การจัดอบรม การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นต้น

6. มหาวิทยาลัยควรนำผลงานวิจัยที่เหมาะสมมาใช้ในหน้าที่การงานของคุณโดยอาจศึกษาจากทศวรรษผลงานวิจัยทางการศึกษา ดังที่ กองวิชาการ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้รวบรวมทศวรรษการวิจัยทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ซึ่งจัดเผยแพร่โดยสำนักการศึกษา นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงการพัฒนาตนเองด้านการวิจัยให้มากขึ้น

7. มหาวิทยาลัยแต่ละสังกัดควรมีการพบปะสนทนา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันจะเป็นการรวมพลังความคิดของผู้นำทางวิชาการ เพื่อแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาให้ดีขึ้นโดยอาจจัดสัมมนาปีละ 1 ครั้ง เพื่อประเมินผลงานของแต่ละคนและเสนอแนะการทำงานต่อไป อันจะเป็นแรงกระตุ้นขานรับผลิตผลงานทางวิชาการมากขึ้น ให้สมกับผู้ที่มีความรู้ความสามารถรับหมายับผิดชอบภารกิจมุ่งหมายของบัณฑิตวิทยาลัย และความคาดหวังของบุคลากรในหน่วยงานการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการวิจัยโดยใช้ตัวอย่างประชากรเพิ่มขึ้นทั่วประเทศ เพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรระดับมัธยมศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับตัวแปรด้านเพศ อายุ และตำแหน่งในหน้าที่การงาน
3. การศึกษาลึกลงต่อไปประกอบที่ทำให้ครูต้องการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หลังจากจบการศึกษาระดับบัณฑิตแล้ว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย