



บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ในการพัฒนาคน การศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลแต่ละคนพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะพัฒนาถึงระดับไหนหรือไปทิศทางใด เขาคงอาศัยการศึกษาเป็นพื้นฐานก่อน การประณตศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังคมต้องการให้ทุกคนได้รับ การประณตศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศและการพัฒนาตนเองของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง (ก่อสร้างวิศวะ 2525:7) นักการศึกษาต่างยอมรับว่าคุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง คุณนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งซึ่งมีส่วนส่งเสริมหรือบั่นทอนคุณภาพของการศึกษากังนั้นอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพของโรงเรียนใดจะดีไปกว่าคุณภาพของครูที่อยู่ในโรงเรียนนั้นไม่ได้ (บุญชม ไชยโกษ 2511:16) สมาน แสงมะลิ(2525:4) ได้ให้ทรรศนะว่า การที่ประเทศไทยจะพัฒนาไปได้นั้นต้องเริ่มที่การประณตศึกษาและต้องเริ่มที่งานของครูแต่ละคน บุพา อุดมศักดิ์ (2515:30) กล่าวว่า ถ้าครูไม่มีคุณภาพและผู้บริหารขาดความพยายาม หลักสูตรก็คือแผ่นกระดาษที่ปราศจากความหมายทั้งสิ้น รัตนภรณ์ ชรรมโกศล (2526:45) ได้สัมภาษณ์ทรรศนะของไพฑูริย์ จันทยศ ว่าถ้าครูไม่พัฒนาเสียแล้ว การให้การศึกษากับคนก็ คงไม่พัฒนาตามไปด้วย ชงศ์ วงษ์ชิน (2508:48-56) กล่าวถึงปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพครู คือครูส่วนมากไม่พยายามพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน อันเป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษาตามมา

สุภรณ์ ศรีพหล (2515:10-18) กล่าวว่า ครูแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ครูประเภท Practitioner ได้แก่ครูที่มีความรู้และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นได้
2. ครูประเภท Professional เรียกว่าครูชั้นอาชีพ คือนอกจากจะมีความรู้ความสามารถซึ่งได้มาจากการฝึกฝน ศึกษาอบรมทักษะในการวิจัย และเมื่อได้ความรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาแล้ว ก็ต้องสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์แก่ชุมชน และสังคม โดยสรุปคุณสมบัติของครูชั้นอาชีพ ได้แก่ ครูที่สอนเป็น ทำวิจัยเป็น และให้บริการเป็น

รัฐจวน อินทรกำแหง (2509:105) ได้ให้ความเห็นว่า งานครูเป็นงานกุศล มิใช่การค้า แต่เป็นอาชีพที่ให้ความชุ่มฉ่ำใจ งานครูจึงเป็นงานที่ก่อการปลั่งใจ จะเห็นได้ว่าครูมีความสำคัญในการก้าวอนาคตของชาติไว้ ประชาชนในชาติจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับครูซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละ ความตั้งใจอันแน่วแน่และต้องเป็นครูที่มีคุณภาพ เพราะคุณสมบัติของครูจะมีผลต่อคุณภาพและบุคลิกภาพของนักเรียนด้วย (ครูศาสตร์ 2523:73-81) อย่างไรก็ตาม ครูหรือบุคลากรในโรงเรียน แม้จะมีความสามารถดีแค่ไหนเพียงไร ถ้าเวลาย่ำผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ ความชำนาญก็ย่อมอ่อนลงไปเป็นธรรมดา (ภิญโญ สาธร 2514:249)

ในปัจจุบันองค์การหรือหน่วยงานทางการศึกษาได้ตระหนักถึงปัญหาที่กล่าวข้างต้น โรงเรียนในฐานะที่เป็นองค์การให้การศึกษา (พนัส หันนาคินทร์ 2526:18) จึงมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขึ้น ปรียา คงฤทธิศึกษากร (2526:32) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ต้องมีการพัฒนาบุคคลว่า

1. วิทยาการในการปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงและก้าวหน้าอยู่เสมอ คนซึ่งเหมาะสมในสมัยหนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีกสมัยหนึ่ง ประกาศนียบัตรหรือปริญญาใด ๆ ที่บุคคลได้รับจากสถาบันการศึกษา จึงไม่เป็นเครื่องประกันว่า ผู้ถือประกาศนียบัตรและปริญญาอันจะมีความรู้ที่ถูกต้องและทันสมัยอยู่เสมอ
2. การบรรจุและแต่งตั้งมิได้เป็นหลักประกันว่าจะได้คนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เสมอไป
3. ความเจริญเติบโตของบ้านเมืองทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคม ขอบเขตของงานจึงเพิ่มขึ้น
4. การจะทำงานในยุคพัฒนาให้ได้ดี จำต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถสูง
5. ความเจริญก้าวหน้าทั้งส่วนตัว และการทำงานต้องอาศัยการพัฒนาตัวบุคคลอยู่เสมอ
6. การป้องกันตนเองเป็นบุคคลล้ำสมัย
7. ผู้มีความสามารถย่อมมีโอกาสดีกว่าผู้อื่นเสมอ

กิติ ทย์คานนท์ (2520:21) กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรเกี่ยวกับคนอยู่เสมอ ดังนี้เพื่อ

1. เพิ่มทักษะ (Skill) ของบุคลากร
2. เพิ่มความคล่องตัว และการปรับตัวของบุคลากร
3. ให้ทุกคนเห็นว่า การพัฒนาตัวเอง ทำให้เขามีโอกาสก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่ง มีรายได้เพิ่มขึ้น
4. เพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน

บุญญ สาขร (2519:165) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลระหว่างปฏิบัติงานมีความจำเป็นยิ่งสำหรับหน่วยงานทุกหน่วย เพชรพลอยที่ยังไม่เจียรระโนไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อสถาบันได้ อาจก่อให้เกิดความเสื่อมศรัทธาต่อความเป็นครู (กระทรวงศึกษาธิการ กรมสามัญศึกษา 2524:75) ขณะนี้มีการศึกษาค้นวิธีพัฒนาบุคคลเพื่อสนองความต้องการในการปรับปรุงครู อาจารย์ในโรงเรียนมากขึ้น ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การจัดประชุม การพาไปดูงาน การฝึกปฏิบัติการและการจัดส่งไปศึกษาต่อ เป็นต้น

การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาหรือมหาวิทยาลัย เป็นการตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคคลและหน่วยงานได้ตรงจุดกล่าวคือ ส่วนใหญ่ผู้เข้าศึกษาต่อจะมีความต้องการเพื่อเข้าศึกษาเองโดยที่หน่วยงานไม่ได้เกณฑ์หรือบังคับ เมื่อจบการศึกษาแล้วก็นำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน อภัย จันทวิมล (2525:16) ซึ่งเล็งเห็นความสำคัญของการประถมศึกษาที่มีความเห็นว่า จำเป็นต้องมีครูที่มีวุฒิสูง มาทำการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาด้วย สำหรับการศึกษาต่อของข้าราชการมี 2 ประเภทคือ ประเภท ก. ได้แก่ประเภทที่กรมเจ้าสังกัดคัดเลือกส่งไปศึกษาโดยไม่ต้องสอบคัดเลือกในสถานศึกษา ประเภท ข. ได้แก่ ประเภทที่ต้องไปสมัครสอบคัดเลือกในสถานศึกษาคด้วยตนเอง

หน่วยงานระดับชาติที่มีหน้าที่ให้บริการการประถมศึกษาภาคบังคับในกรุงเทพมหานคร มี 2 หน่วยงานคือ สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ

กรุงเทพมหานคร เป็นองค์การปกครองท้องถิ่นขนาดใหญ่ มีภาระหน้าที่ดูแล จัดบริการ

และอำนวยความสะดวกแก่ประชากรในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งการจัดการศึกษาภาคบังคับ กรุงเทพมหานครมีหน่วยงานย่อยที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษา คือ สำนักการศึกษา ซึ่งมีโรงเรียนประถมศึกษาในความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัติประถมศึกษาตั้งแต่ระดับปีที่ 1-6 ซึ่งเรียกว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จากการสำรวจจำนวนครู และนักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เมื่อ มิถุนายน พ.ศ. 2526 มีข้อมูลดังนี้

โรงเรียน	420	โรง
ครู	11,946	คน
นักเรียน	223,025	คน

เช่นเดียวกัน สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานบริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่บริหารการศึกษาในกรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานที่บริหารงานตรงในกลุ่มโรงเรียนและโรงเรียน มีโรงเรียนประถมศึกษา 36 โรงซึ่งเรียกว่า โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร จากสถิติจำนวนครูและนักเรียนของสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เมื่อ มิถุนายน พ.ศ. 2526 มีข้อมูลคือ

โรงเรียน	36	โรง
ครู	2,046	คน
นักเรียน	45,405	คน

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานครและสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครได้คำนึงถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงมีการพัฒนาบุคลากรทั่วไปและบุคลากรในโรงเรียน อยู่เสมอ โดยมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อของครู-อาจารย์ อนุญาตให้ครู-อาจารย์ลาศึกษาคู่ได้ทั้งนอกและในเวลาราชการ นอกและในประเทศ ตามความจำเป็นของหน่วยงาน

จากการสำรวจจำนวนครู-อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร และสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร มีข้อมูลดังนี้

สังกัดกรุงเทพมหานคร	79 คน
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร	22 คน

ครู-อาจารย์ทั้งสองกลุ่มนี้ถือว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงถึงขั้นมหาวิทยาลัย ย่อมเป็นที่คาดหวังต่าง ๆ นานาของบุคลากรในโรงเรียนเพราะการที่ครูได้พยายามศึกษาหาความรู้ มาจนถึงระดับปริญญาโทซึ่งเป็นวิทยากรชั้นสูงก็น่าจะมาจากความพึงพอใจ รักอาชีพและความกระตือรือร้นที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่เบื่อง่ายต่ออาชีพครู ครูเหล่านี้จะทำหน้าที่ครูที่ดี เพราะเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในวิชาที่ตนรับผิดชอบ ดังจะเห็นได้จากวัตถุประสงค์ทางการศึกษาของระดับบัณฑิตศึกษา ตามที่ กานดา ฃ ถलग (2522:223) กล่าวว่า หัวใจของการศึกษาชั้นบัณฑิตศึกษา คือ

1. เพื่อไต่หาความรู้ในเรื่องการวิจัย ค้นคว้า และในทางวิชาการให้ทันสมัย
อยู่เสมอ

2. เพื่อเปลี่ยนนักศึกษาชั้นบัณฑิตศึกษาให้เป็นผู้ที่ทำงานวิจัยได้อย่างแท้จริง
3. เพื่อปรับปรุงสภาพสังคมที่ตนอยู่ให้ดีขึ้น
4. เพื่อแสวงหาความเป็นเลิศทางค่านคุณภาพ

ชัยพร วิชชาวุธ (2523:191) กล่าวถึง มโนทัศน์เกี่ยวกับการบัณฑิตศึกษาซึ่งมีข้อหนึ่งที่ว่า "การบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อผลิตนักวิจัย และนักวิชาการในแต่ละสาขาวิชา" ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ อ่ำไพ สุจริตกุล (2523:141-146) ที่ได้กล่าวว่าการศึกษาในชั้นเหนือกว่าปริญญาตรี มิใช่เพียงแต่ในค่านปัญญา ความรอบรู้ในวิทยากรและประสบการณ์เท่านั้น ยังต้องเน้นในค่านความเป็นนักคิด นักค้น และนักวิจัยเป็นสำคัญ การอภิปรายเรื่อง การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาครุศาสตร์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์ 2523 ก: 45-46) ได้สนับสนุนความคิดของนักการศึกษาที่กล่าวข้างต้น ซึ่ง สมณ อมรวิวัฒน์ ได้สรุปว่า

การศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาเป็นการศึกษาที่ถึงเกี่ยว ลึกซึ้ง เป็นความชำนาญพิเศษ เป็นขบวนการของการถ่ายทอดความคิดสืบเสาะ แสวงหาวิชาการที่บริสุทธิ์ และปลูกคนเข้าสู่ภาวะที่เป็นเลิศในวิถีแห่งปัญญา ผู้ที่ได้รับการศึกษาระดับนี้จะออกไปเป็นผู้เปลี่ยนสังคม เป็นนักวิชาการที่จักงาน เป็นนักแสวงหาข้อมูล เป็นนักคิด และนักทำ และเป็น ผู้มุ่งแจ้งเห็นจริงในข้อมูลต่าง ๆ

สำหรับคุณภาพของผลิตผลของการศึกษาระดับนี้ ฃรุ ฃมรประวัติ (2522: 73)

ได้กล่าวว่า มหาบัณฑิต ที่ออกจากโครงการบัณฑิตศึกษานั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้

1. ควรเป็นนักวิชาการที่มีความรู้จริงในสาขาที่เขาสำเร็จปริญญาโท ควรจะเป็นนักวิชาการที่มีความกิริเริ่ม และมองปัญหาและทำอะไร เพื่อช่วยแก้ปัญหาได้อย่างจริงจัง
2. ควรจะคงมีความรู้หรือเจตคติที่จะไปเป็นอาจารย์ที่ทำได้
3. ควรจะไปเป็นนักวิจัยที่มีความสามารถพอสมควร
4. ควรเป็นพลเรือนที่มีความรับผิดชอบพอสมควร โดยเฉพาะในค่านักวิชาการที่เขาทำอยู่ เพราะเหตุว่า เมื่อเขาได้ปริญญาโทหรือเอก ออกไปแล้ว เขาจะต้องอยู่ในฐานะที่จะเป็นที่ปรึกษาแก่คนอื่นในปัญหาต่าง ๆ

นอกจากนี้งานวิจัยของ ไพฑูรย์ สินดารักษ์ (2523:151-170) เรื่อง "การศึกษาความต้องการและความคาดหวัง ของนิสิตบัณฑิตศึกษา เข้าใหม่ในปีการศึกษา 2521" คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยพบว่า นิสิตส่วนใหญ่ต้องการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนไปปฏิบัติหรือใช้งานได้ ส่วนความคาดหวังในชีวิตหลังจากการศึกษาแล้วนั้น ต้องการนำความรู้และประสบการณ์ไปปรับปรุงการทำงานอยากทำประโยชน์ให้แก่สังคมและวงการศึกษา รวมทั้งอยากถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นด้วย

ผู้วิจัยได้รับข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา จากกองการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษารุงเทพมหานครว่าในปีพ.ศ. 2526 มีประมาณ 66 คน และจากงานบริหารทั่วไปสำนักงานการประถมศึกษา-กรุงเทพมหานครมีประมาณ 22 คน เนื่องจากมหาบัณฑิตเหล่านี้ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน แนวคิดและความพอใจของบุคคลทั้งสองกลุ่มนี้ย่อมมีผลกระทบต่อการทำงานและการพัฒนาตนเองของมหาบัณฑิตที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพราะการพัฒนาคนเพิ่มมากขึ้นของครู เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนาจะมีส่วนประกอบดังนี้

1. ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ เป็นทั้งนักบริหารและนักวิชาการที่จะกระตุ้นค่านักวิชาการแก่ครู และทำหน้าที่บริหารได้อย่างดี
2. คณะครูเป็นทั้งนักวิชาการและนักพัฒนา ฯลฯ (พรหมมา ภางาม 2526: 4-8)

นอกจากนี้ ทิศนา ชนมณี (2522:182) ยังได้กล่าวว่า "คนเราเรียนรู้เกี่ยวกับตัวเองโดยมองผ่านทางสายตาของผู้อื่น" คนจะเรียนรู้เกี่ยวกับตนก็โดยการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของตน และมีใจกว้างพอที่จะยินยอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่นเกี่ยวกับตนเอง การที่บุคคลในกลุ่มช่วยเหลือกันและกันโดยต่างฝ่ายต่างให้ข้อสังเกตของตนแก่กันและกันจะทำให้ได้รู้พฤติกรรมของตน เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนให้เป็นที่พอใจ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาตนเองของมหาดัชนีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ตามทรรศนะของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองของมหาดัชนี และเป็นข้อมูลแก่หน่วยงานในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการพัฒนาตนเองของมหาดัชนีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามทรรศนะของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

2. เพื่อศึกษาวินัยและอุปสรรคในการพัฒนาตนเองของมหาดัชนี ตามทรรศนะของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานในการวิจัย

การพัฒนาตนเองของมหาดัชนีที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามทรรศนะของตนเอง ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยนี้มุ่งศึกษาการพัฒนาตนเองของมหาดัชนี ในด้านต่าง ๆ 5 ด้านคือ ด้านผลงานทางวิชาการ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถทางการวิจัย และด้านทัศนคติต่อวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์ ตามจุดมุ่งหมายของการบัณฑิตศึกษาในประเทศไทย

2. ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้เป็นมหาบัณฑิตผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิตที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2526 เท่านั้น

ข้อดกวงเบ็องค่น

1. เครื่องมือในการวิจัยที่สร้างขึ้น คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ถือว่าสามารถวัดความคิดเห็นได้อย่างครอบคลุม
2. ตัวอย่างประชากรขอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ตามความเป็นจริง

ค้ำจ้ำกัคควำม

1. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การนำความรู้ ความชำนาญและเจตคติที่ได้จากการศึกษาระดับปริญญาโท มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การงานอันจะก่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเองและหน่วยงาน โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านผลงานทางวิชาการ ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถทางการวิจัย และด้านทัศนคติคือวิชาชีพและมนุษยสัมพันธ์
2. มหาบัณฑิต หมายถึง ข้าราชการครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ปีการศึกษา 2512-2526 และปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กระทรวงมหาดไทย และสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ
3. ผู้ร่วมงาน หมายถึง เพื่อนครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเดียวกันกับมหาบัณฑิตอย่างน้อย 1 ภาคศึกษา
4. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้างานของมหาบัณฑิตได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรืออาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่หรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ในกรณีที่มีมหาบัณฑิตมีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน หรืออาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ ผู้บังคับบัญชาของมหาบัณฑิตหมายถึง ผู้อำนวยการการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร หรือศึกษาเขตที่มีมหาบัณฑิตปฏิบัติงานอยู่
5. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร เฉพาะสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคคลจากหนังสือ วารสาร แะงานวิจัยที่จะเป็นแนวทางสำหรับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

2. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 ท่าน พิจารณาแก้ไขปรับปรุง รูปแบบ เนื้อหาและการใช้ภาษา เพื่อหาความตรงค้ำเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับมหานัทิตិกร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ที่ไม่ใช่ตัวอย่างประชากรจำนวน 40 คน แล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์

4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ไปสอบถามและสัมภาษณ์มหานัทิติกร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครและสังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ด้วยตนเอง

5. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าร้อยละ หาค่ามัธยิมเลขคณิต หาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ถ้าพบว่ามีความแตกต่างกันจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีทดสอบของเชฟเฟ้ (Scheffe test for all possible comparison) (ประคอง กรรณสูต 2525:199)

6. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มหานัทิติกร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มาประกอบการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเสนอแนะ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของมหานัทิติกร
2. เป็นแนวคิกรสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
3. เป็นข้อมูลในการวางแผนตามนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาคือระดับปริญญาโทของครูประถมศึกษา