

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การพัฒนาศักยภาพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานภาพการทำงานและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครู และวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการเพิ่มศักยภาพครู รวมถึงศึกษารูปแบบของการพัฒนาศักยภาพครู ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควต้า เลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล และใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพการทำงานและรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพ ส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการเพิ่มศักยภาพครูใช้การประมาณค่า 5 ระดับตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) จากกลุ่มตัวอย่างครูที่สังกัดโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ อำเภอดอยสะเก็ด อำเภอสันกำแพง และอำเภอแม่อน จำนวน 265 คน

5.1 สรุปผลการศึกษา

1) สถานภาพการทำงานและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครู

ผลการศึกษาสถานภาพการทำงานของครูและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครู สรุปได้ว่า กลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพมีจำนวนมากกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพ ซึ่งมีเพศ อายุ และรายได้ต่อเดือนไม่แตกต่างกันคือ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51-60 ปี และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 35,001-45,000 บาท แต่มีตำแหน่งงานและประสบการณ์แตกต่างกันคือ กลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพมีตำแหน่งครูอัตราจ้าง ครูผู้ช่วย และครู และมีประสบการณ์ระหว่าง 11-20 ปี ซึ่งน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพที่มีประสบการณ์ระหว่าง 31 - 40 ปี และดำรงตำแหน่งครูทั้งหมด

นอกจากนี้กลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพสอนวิชาวิทยาศาสตร์มากที่สุด และกลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพสอนวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยีมากที่สุด ทั้งสองกลุ่มตัวอย่างครูส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต และมีจำนวนชั่วโมงสอน/สัปดาห์ระหว่าง 12-20 ชั่วโมง ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาได้กำหนดไว้ มีผลงานโครงการและผลงานวิจัยปริมาณน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 73 คน ที่มีผลงานโครงการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโครงการประเภททดลอง เช่น สมุนไพรฆ่าแมลง การทำปุ๋ยจากพืชผลไม้ การดักแมลงวันจากพืชธรรมชาติ และกลุ่มตัวอย่างครู 94 คน ที่มีผลงานวิจัย พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยด้านการ

พัฒนาทักษะ เช่น การพัฒนาทักษะการอ่านเพื่อความเข้าใจ การเสริมทักษะการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ การพัฒนาการเขียนโดยใช้แผนภาพ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการเพิ่มศักยภาพครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการเพิ่มศักยภาพครูจะเป็นการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยระหว่างกลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพและกลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพ ได้แก่ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ผลการศึกษาปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่วัดจากระดับความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนและความเชี่ยวชาญในการวิจัย เพื่อหาความต้องการในการเพิ่มความรู้วิชาที่สอนและการวิจัย และวัดระดับความต้องการเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อหาความต้องการเลื่อนตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพมีคะแนนเฉลี่ยด้านความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนและการวิจัยน้อยกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพ จึงแสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีความต้องการเพิ่มศักยภาพต้องการเพิ่มความรู้ในวิชาที่สอนและการวิจัยเพราะมีระดับความเชี่ยวชาญน้อย ส่วนด้านความต้องการเลื่อนวิทยฐานะพบว่า กลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพ จึงแสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีความต้องการเพิ่มศักยภาพต้องการเลื่อนตำแหน่งงานในระดับสูงขึ้น

ผลการศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่วัดจากระดับความกระตือรือร้น เพื่อหาความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม วัดระดับเจตคติที่มีต่ออาชีพครู เพื่อหาความรู้สึกที่ครูมีต่อความมั่นคงในอาชีพและการตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรม พบว่ากลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพมีคะแนนเฉลี่ยด้านความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ด้านความมั่นคงในอาชีพครู และด้านการตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรม มากกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพ จึงแสดงให้เห็นว่ากลุ่มที่มีความต้องการเพิ่มศักยภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ โดยมีความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพครูและตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลให้ครูมีความรักศรัทธาในอาชีพ และต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นครูที่มีคุณภาพ

ผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นการวัดระดับแรงจูงใจจากการที่ผู้รับการศึกษาคือ โดยวัดระดับแรงจูงใจในการได้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาโอกาสและความก้าวหน้า วัดระดับแรงจูงใจในการเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาชีพครู เพื่อหาแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือ วัดระดับแรงจูงใจในการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เพื่อหาแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

วัดระดับแรงจูงใจในการได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อหาแรงจูงใจด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่ากลุ่มที่ต้องการเพิ่มศักยภาพมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่ไม่ต้องการเพิ่มศักยภาพในทุกด้าน จึงแสดงให้เห็นการศึกษาต่อทำให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้ครูเป็นที่ยอมรับนับถือจากสังคม ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น และได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาต่อ ก็จะส่งผลให้เกิดความต้องการที่จะเพิ่มศักยภาพ

3) รูปแบบของการพัฒนาศักยภาพครู

สรุปผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อสาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษารองลงมาได้แก่ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สาขาวิชาเอกที่สอน สาขาวิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา และสาขาวิชาประถมศึกษา ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาที่สอนพบว่า ครูผู้สอนวิชาวิทยาศาสตร์และวิชาสังคมศึกษาเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาหลักสูตรการสอนมากที่สุด ครูผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์เลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษามากที่สุด ครูผู้สอนวิชาสุขศึกษาเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามากที่สุด ครูผู้สอนวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี วิชาภาษาไทย และวิชาภาษาอังกฤษเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษามากที่สุด ครูผู้สอนวิชาศิลปะเลือกศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษาและสาขาวิชาเอกที่สอนมากที่สุด

ด้านสถาบันการศึกษา ส่วนใหญ่ต้องการศึกษาต่อ ณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สถาบันการศึกษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น และมหาวิทยาลัยนอร์ท-เชียงใหม่ ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างครูส่วนใหญ่เลือกที่จะศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของรัฐมากกว่ามหาวิทยาลัยเอกชน ด้านแหล่งเงินทุนในการศึกษาต่อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างครูส่วนใหญ่เลือกใช้เงินทุนส่วนตัวในการศึกษาต่อ มากกว่าขอรับทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านช่วงเวลาศึกษา ส่วนใหญ่เลือกเรียนช่วงเวลา เสาร์-อาทิตย์ รองลงมาคือ ภาคปกติ จันทร์-ศุกร์ และภาคพิเศษ จันทร์-ศุกร์ ตามลำดับ ด้านรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ส่วนใหญ่เลือกการบรรยายในชั้นเรียน รองลงมาคือ การเรียนการสอนตามอัธยาศัย และการเรียนการสอนทางไกล ด้านความคาดหวัง หลังจากสำเร็จการศึกษา ส่วนใหญ่คาดหวังความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เพิ่มขึ้น รองลงมาคือ คาดหวังเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น คาดหวังเงินเดือนเพิ่ม และคาดหวังตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

5.2 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) สถานภาพการทำงานและความต้องการพัฒนาศักยภาพของครู

จากผลการศึกษาความต้องการพัฒนาศักยภาพครู พบว่ากลุ่มตัวอย่างครูที่ต้องการพัฒนาศักยภาพส่วนใหญ่มีระหว่าง 51-60 ปี ซึ่งมีอายุมาก แต่ก็ยังมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอนและการวิจัย เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ให้มากขึ้น นำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการเรียนการสอน แสดงให้เห็นว่าอายุไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพ

ทั้งนี้ ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างครูส่วนใหญ่มีผลงาน โครงการและผลงานวิจัยน้อย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูสร้างผลงานให้มากขึ้น โดยการบูรณาการเข้ากับแผนการจัดการเรียนสอน หรือส่งเสริมในรูปแบบของการศึกษาต่อ หรือเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือร่วมกันทำวิจัยกลุ่ม และสนับสนุนงบประมาณในการสร้างผลงานมากขึ้น

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการในการเพิ่มศักยภาพครู

จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่า กลุ่มตัวอย่างครูที่ต้องการเพิ่มศักยภาพต้องการได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานในการศึกษาต่อ แต่ผลการศึกษาด้านการเลือกแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการศึกษาต่อส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างครูเลือกที่จะใช้เงินทุนส่วนตัวมากกว่าทุนสนับสนุนจากหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาต้นสังกัดอาจมีเงินทุนสนับสนุนไม่เพียงพอ หรือมีขั้นตอนขอรับเงินทุนสนับสนุนที่ยุ่งยากและซับซ้อน จึงทำให้ครูเลือกที่จะใช้เงินทุนส่วนตัวมากกว่า ดังนั้นสถานศึกษาต้นสังกัดควรมีนโยบายหรือแนวทางด้านการให้ทุนสนับสนุนแก่บุคลากรครูที่เป็นรูปธรรม และเป็นไปอย่างมีระบบ ตลอดจนสนับสนุนเงินทุนให้แก่บุคลากรครูอย่างทั่วถึง

3) รูปแบบของการพัฒนาศักยภาพครู

สถาบันอุดมศึกษาควรผลิตหลักสูตรปริญญาโททางด้านสาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา และสาขาหลักสูตรการสอน เพราะเป็นหลักสูตรที่กลุ่มตัวอย่างครูต้องการมากที่สุด และจากผลการศึกษาด้านการตัดสินใจเลือกสถาบันการศึกษาต่อพบว่า ส่วนใหญ่เลือกศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐบาล และเลือกสถาบันอุดมศึกษาเอกชนน้อยมาก ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์หลักสูตร นำเสนอจุดเด่นของหลักสูตร เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ครูเลือกที่จะศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมากขึ้น