

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาของครูและเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 501 คน ปีการศึกษา 2554 ใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน จากประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามสมรรถนะครู 11 ด้าน และรูปแบบการพัฒนา 9 วิธี ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุมากกว่า 40 ปี มากที่สุด รองลงมาคืออายุ 26 – 30 ปี ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 16 ปี ขึ้นไป มากที่สุด รองลงมา มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีเพียง 19 คน

ตอนที่ 2 ความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ในภาพรวมเนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักร้อยละ 83.94 ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ 92.07

เนื้อหาที่ครูต้องการพัฒนาตามสมรรถนะทั้ง 11 ด้าน

1. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักส่วนใหญ่ คือ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) รองลงมา คือ สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ครู (Teacher's Ethics and Integrity) สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) ตามลำดับ และสมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

2. สำหรับเนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ส่วนใหญ่ คือ สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) รองลงมาคือ สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) และ สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) ตามลำดับ และสมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

ความต้องการพัฒนาครูตามสมรรถนะหลัก

1. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนด เป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน และตัวบ่งชี้ที่ 2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

2. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละ รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

3. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย และตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

4. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนาเท่ากัน คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ตัวบ่งชี้ที่ 2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ตัวบ่งชี้ที่ 4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือ

ผู้ตาม และตัวบ่งชี้ที่ 5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ และตัวบ่งชี้ที่ 4 การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ และตัวบ่งชี้ที่ 3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

ความต้องการพัฒนาครูตามสมรรถนะประจำสายงาน

1. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร และตัวบ่งชี้ที่ 2 ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

2. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะหลักด้านประจำสายงานด้านการพัฒนาผู้เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้กับผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

3. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา และตัวบ่งชี้ที่ 1 จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 3 กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชามีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

4. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนุสภาพปัจจุบัน รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และตัวบ่งชี้ที่ 2 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ มีความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด

5. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน รองลงมา คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ ตัวบ่งชี้ที่ 3 การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง และตัวบ่งชี้ที่ 4 การปฏิบัติงานอย่างไคร้ตรง และตัวบ่งชี้ที่ 1 วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู มีความต้องการน้อยที่สุด

6. เนื้อหาความต้องการพัฒนาของครู ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการพัฒนามากที่สุด คือ ตัวบ่งชี้ที่ 2 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้ รองลงมาคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

รูปแบบการพัฒนา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความต้องการพัฒนาในรูปแบบของการเข้าประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการ รองลงมาคือการฟังปาฐกถา การอภิปรายความรู้ทางวิชาการ การทัศนศึกษา เยี่ยมเยือน คูการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ หรือเยี่ยมชมคูการสอนในโรงเรียนเดียวกัน ศึกษาจากครูอาวุโส เป็นต้น การเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ ที่มีการอภิปรายทางวิชาการส่งวารสารให้อ่านมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน การดูสาธิตการสอนที่เป็นตัวอย่างที่ดี การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การทำโครงการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง และวิจัย โดยมีผู้ควบคุมและแนะนำ และการอ่านวารสารหรือหนังสือตำราแล้วนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มผู้สนใจ ตามลำดับ และการลาศึกษาตามหลักสูตร หากความรู้และปริญญาที่สูงกว่าเดิม มีความต้องการน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะการพัฒนาครู ในอำเภอเชียงดาวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ปัญหารูปแบบการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในปัจจุบันพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การพัฒนาครูขาดการนิเทศ กำกับและติดตาม หลังได้รับการพัฒนา รองลงมา คือ ขาดการประเมินความต้องการของครูก่อนดำเนินงาน สำหรับข้อเสนอแนะได้แก่ จัดรูปแบบในการพัฒนาครูให้เป็นระบบ มีการวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ กำกับติดตาม และพัฒนาให้ดีขึ้น โดยนำผลจากการกำกับ ติดตาม มาวางแผนพัฒนางานต่อไป และควรมีการสำรวจความต้องการของครูก่อนดำเนินงาน

ปัญหาเกี่ยวกับเนื้อหาที่ต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามสมรรถนะครู คือเมื่อมีการอบรมพัฒนาครูในเรื่อง การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ แต่ขาดการติดตามว่าครูนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมเรียน

การสอน และครูไม่เข้าใจในเรื่อง หลักสูตรใหม่และวิธีการวัดผล ประเมินผล สำหรับข้อเสนอแนะคือ ควรจัดให้มีการอบรม โดยเน้นในเรื่องหลักสูตรใหม่และควรมีการกำกับติดตามผลการจัดการอบรมพัฒนาครู

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ครั้งนี้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

ความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว ด้านสมรรถนะหลักพบประเด็นที่ต้องการพัฒนาของครูสูงสุด คือ การทำงานเป็นทีม (Team Work) ซึ่งครูมีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (Team Work) ในทุกด้าน ได้แก่ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ข้อดีหลายประการของการทำงานเป็นทีม เป็นผลมาจากการผสมผสานทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายของสมาชิกเข้าด้วยกันนอกจากนี้การทำงานเป็นทีมยังทำให้เกิดการสื่อสาร ซึ่งช่วยให้ทีมสามารถแก้ปัญหาได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย และข้อดีที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ คนจำนวนมากชอบทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจึงเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานที่ดีที่สุดเท่าที่เขาสามารถจะทำได้ ดังนั้นครูในอำเภอเชียงดาวจึงต้องการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ วีระวัฒน์ พงษ์พะยอม (2536) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า สิ่งสำคัญของการทำงานเป็นทีมต้องมี คือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ง่ายต่อการทำความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน สมาชิกต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็นและจำกัดเสรีภาพในการตามใจตัวเอง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตกลงกันไว้ มีค่านิยมร่วมกันของทีม และจะต้องกระทำอย่างจริงจังบนพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความไว้วางใจกัน และแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันอย่างเป็นธรรมยั่งยืน ในทำนองเดียวกัน สมชาติ กิจยรรยง (2540) ที่ได้ศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีม ต้องมีเป้าหมายเดียวกัน และมีเป้าหมายชัดเจน ต้องรู้หน้าที่และบทบาทของตนเองและคนอื่น และมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและไว้วางใจกัน การทำงานใดๆ ก็ตามสิ่งหนึ่งที่จะต้องกำหนดไว้ให้ชัดเจน สิ่งนั้นได้แก่วัตถุประสงค์ของการทำงาน เพื่อสร้างความไว้วางใจกันในหมู่สมาชิกของทีมงาน เพื่อแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน การทำงานเป็นทีม นอกจากจะช่วยให้งานดำเนินการจนประสบความสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกของทีมงานเกิดความรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่า เป็นที่ต้องการของสมาชิกและช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย สมาชิกและทีมงานเกิดความ

ภาคภูมิใจ ต่างมีความจงรักภักดีต่อทีมงานและเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ หลังจากการฝึกคนให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมแล้วจะสามารถทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ การทำงานเป็นทีมอาจเริ่มจากการจัดการในชั้นนโยบายลงมาถึงการจัดการขั้นปฏิบัติขององค์กร หรือการตั้งทีมงานเฉพาะกิจเพื่อศึกษาปฏิบัติการแก้ปัญหาและดำเนินงานเฉพาะด้านตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นกุญแจสำคัญอันจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง

ความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว ด้านสมรรถนะประจำสายงานพบประเด็นที่ต้องการพัฒนาของครูสูงสุด คือ การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) ทั้งนี้เป็นเพราะว่าเป็นมาตรฐานสำคัญในการประเมินคุณภาพการศึกษาและปัจจุบันผลการพัฒนาการพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับต่ำ ไม่เป็นไปตามมาตรฐานทั้งของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การส่งเสริมให้นักเรียนเรียนดีและมีคุณธรรมไปพร้อมกันนั้น ย่อมทำให้นักเรียนสามารถทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข ซึ่งมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้กำหนดเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับประสบการณ์ที่หลากหลายเกิดความรู้ ความชำนาญ ด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี เห็นคุณค่าขององค์ความรู้ต่างๆ และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ใช้ในการพัฒนาตนเองได้ รู้จักเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีกระบวนการคิด มีทักษะในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมและมีความสุข ค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตนเอง มองเห็นช่องทางในการสร้างงาน อาชีพในอนาคตได้เหมาะสมกับตนเองพัฒนาบุคลิกภาพ เจตคติ ค่านิยมที่ดีในการดำเนินชีวิต เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ ตลอดจนความเป็นระเบียบ วินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับพัฒนาการของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จากการศึกษาพบว่า ต้องมีการพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับตัวผู้เรียนให้มากที่สุดของในแต่ละปีการศึกษา ทั้งนี้เพราะเป็นการตอบสนองต่อพัฒนาการของผู้เรียนที่มีพัฒนาการตามวัยและการเลื่อนชั้นของแต่ละปีการศึกษา และเป็นการจัดกิจกรรมเชิงรุก ขยายความร่วมมือสู่กลุ่มเป้าหมายให้มากที่สุดและมีความต่อเนื่อง ซึ่งผลการศึกษาคั้งนี้มีความสอดคล้องกับแนวการจัดการของกรมวิชาการกระทรวงศึกษาธิการ (2544) ที่เสนอว่า แนวการจัดการที่สถานศึกษา ต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนเข้าร่วมกิจกรรม โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้เช่น การบูรณาการ โครงการ องค์ความรู้จากกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นต้น จัดกิจกรรมตรงตามความสนใจ ความถนัดตามธรรมชาติและความสามารถ ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เช่น ชมรมทางวิชาการต่างๆ เป็นต้น จัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคมเช่น กิจกรรมลูกเสือ

เนตรนารี เป็นต้น จัดกิจกรรมประเภทบริการด้านต่างๆ ฝึกการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และส่วนรวม และยังให้เหตุผลเพิ่มเติมว่า การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงให้เหมาะสมโดยมุ่งเน้นให้กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเอง เห็นคุณค่าในตน ให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ศีลธรรม จริยธรรมรู้จักบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบ บำเพ็ญประโยชน์เพื่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ส่วนในด้านการพัฒนาตนเอง ที่พบว่ามีความรู้ไม่ต้องการพัฒนาสูง คือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ เป็นเพราะปัจจุบันนี้มีช่องทางศึกษาหาความรู้หลายช่องทางผ่านสื่อเทคโนโลยี หรือการเข้ารับการอบรมต่างๆ เป็นต้น ซึ่งครูสามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ได้ด้วยตนเองอยู่แล้ว

สำหรับรูปแบบความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาว พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การเข้าประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการ รองลงมา คือ การฟังปาฐกถา การอภิปรายความรู้ทางวิชาการ และการทัศนศึกษา เยี่ยมเยียน คู่มือการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ หรือเยี่ยมชมคู่มือสอนในโรงเรียนเดียวกัน ศึกษาจากครูอาวุโส เป็นต้น เนื่องจากการประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการ เป็นสิ่งที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะที่บุคลากรได้รับจากผู้เชี่ยวชาญในแขนงงานที่สนใจ ทั้งนี้เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ทำให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เช่นเดียวกันกับ เพ็ชรวิเชตร์ (2549) ได้กล่าวว่า การสัมมนา (Seminar) เป็นกระบวนการพบปะ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทัศนคติ โดยหลังจากมีการนำเสนอแนวคิดประสบการณ์จากวิทยากรผู้รู้ หรือผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจะมีการกระตุ้นให้สมาชิกที่เข้าร่วมการสัมมนาได้ให้ข้อมูล รับฟังข้อมูล เสนอปัญหา โดยต้องร่วมกันคิด วิเคราะห์ตัดสินใจหาข้อสรุปและทฤษฎีที่จะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกที่เข้าร่วมสัมมนา องค์การและสังคมที่เกี่ยวข้องต่อไป และทำนองเดียวกันกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2549) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการสัมมนา คือ เพื่อแก้ปัญหาาร่วมกันและเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งจากวัตถุประสงค์ดังกล่าว ผู้เข้าร่วมสัมมนา จึงต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้ง “ผู้รับ” และ “ผู้ให้” กล่าวคือ เป็นผู้ฟังความคิดเห็นและข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เข้าร่วมสัมมนาจึงต้องใช้วิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้อง และพยายามสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และความเป็นกันเองให้มากที่สุด เป้าหมายอันสำคัญของการสัมมนาบางทีมิได้อยู่ที่การสรุปข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ปัญหาแต่เพียงอย่างเดียว หากอยู่ที่กระบวนการของการสัมมนาด้วยว่าสมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ได้มีการแสดงความคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์แก่การแก้ปัญหา มีความคิดใหม่ ๆ สร้างเสริมให้กับสมาชิก ดังนั้น กระบวนการที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมจึงสำคัญ การสัมมนานั้นอาจไม่มีการลงคะแนนเสียงหรือการลง

มติชี้ขาดในปัญหาใด ๆ นอกเหนือไปจากประมวลความเห็นสรุปข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ปัญหาเท่านั้น ข้อเสนอเหล่านี้ผู้รับอาจปฏิบัติได้หรือไม่ปฏิบัติได้ ไม่มีพันธะผูกพันให้ปฏิบัติเหมือนกับการประชุมปรึกษาหารือ ทั้งนี้ก็มักจะขึ้นอยู่กับข้อตกลงในที่ประชุมใหญ่องค์ประกอบสำคัญของการสัมมนา จะต้องประกอบด้วย กลุ่มบุคคล การพูดจาสังสรรค์อย่างมีจุดหมายและมีระบบ โดยสมาชิกทุกคนของกลุ่มได้มีโอกาสร่วมให้ความคิดและสมาชิกยอมรับในวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

- 1.1 ผู้บริหารควรใส่ใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน เพราะจะช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- 1.2 ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไป
- 1.3 ควรจัดให้มีการพัฒนาครูโดยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าประชุม อบรม สัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการการฟังปาฐกถา การอภิปรายความรู้ทางวิชาการ และการทัศนศึกษา เยี่ยมเยียน คูการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอื่น ๆ หรือเยี่ยมชมคูการสอนในโรงเรียนเดียวกัน ศึกษาจากครูอาวุโส เป็นต้น
- 1.4 เมื่อครูได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆแล้ว ควรมีการประเมิน ติดตามผลด้วยทุกครั้ง เพื่อที่จะได้ทำให้การพัฒนาครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

ในการศึกษาความต้องการพัฒนาของครูในอำเภอเชียงดาวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้ศึกษาขอเสนอแนะการศึกษาครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ควรเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การจัดประชุมรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงเพิ่มขึ้น