บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษา วิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

สมมติฐานในการวิจัย

สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนระดับปฐมวัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ปีการศึกษา 2551 รวมทั้งสิ้น 548 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 259 คน

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ

คุณภาพของเครื่องมือ ทำการตรวจความเที่ยงตรง (validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ดังมีรายชื่อในภาคผนวก และผ่านการทดลอง (try out) จากผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 30 คน ได้ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เท่ากับ 0.936

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งและเก็บแบบสอบถามจำนวน 259 ฉบับ ที่ให้กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 และได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 259 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาทำการคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ ถูกต้อง และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ค่าสถิติทดสอบที (t - test) ค่าสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one – way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) และทดสอบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ นำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันมาใช้ในการพิจารณาในการพัฒนาครู นำนโยบายการจัดการศึกษามากำหนดเป็นจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครู และสถานศึกษาของท่านมีการดำเนินการหาความจำเป็นหรือปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อมาดำเนินการพัฒนาครู

1.2 ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาครู มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้สอดคล้องกับโครงการและแผนการพัฒนาครู และจัดทำแผนพัฒนาครูประจำปีอย่างต่อเนื่อง

1.3 ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านต่างๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ สถานศึกษาประชุมชี้แจงนโยบายและทบทวนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร และผู้บริหารให้ความสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามโอกาสอันสมควร

1.4 ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ สถานศึกษากำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาครูอย่างชัดเจน มีการกำหนด รูปแบบการประเมินผลการพัฒนาครูที่ชัดเจน และการประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาครู

1.5 ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ใน 4 ด้าน และภาพรวมทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการพัฒนาครู และด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดของโรงเรียน ใน 4 ด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน พบว่าในภาพรวม ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และด้านการประเมินผลการพัฒนาครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระหว่างวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ในภาพรวม ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และด้านการประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 จำแนกตามวิชาเอกที่จบการศึกษา ระหว่างวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย วิชาเอกการประถมศึกษา วิชาเอกบริหารการศึกษา และวิชาเอกภาษาไทย พบว่า ในภาพรวม ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า

ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู พบว่า วิชาเอกบริหารการศึกษากับวิชาเอกการประถมศึกษา มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิชาเอกภาษาไทยกับวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย วิชาเอกภาษาไทยกับวิชาเอกการประถมศึกษา และ วิชาเอกภาษาไทยกับวิชาเอกบริหารการศึกษา มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการวางแผนการพัฒนาครู พบว่า วิชาเอกบริหารการศึกษากับวิชาเอกการประถมศึกษา วิชาเอกภาษาไทยกับวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย และ วิชาเอกภาษาไทยกับวิชาเอกบริหารการศึกษา มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู พบว่า วิชาเอกบริหารการศึกษากับวิชาเอกการประถมศึกษา และ วิชาเอกภาษาไทยกับวิชาเอกบริหารการศึกษา มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 วิชาเอกภาษาไทยกับวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย และ วิชาเอกภาษาไทยกับวิชาเอกการประถมศึกษา มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า วิชาเอกบริหารการศึกษากับวิชาเอกการประถมศึกษา และวิชาเอกภาษาไทยกับวิชาเอกบริหารการศึกษา มีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวมด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวม ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู และด้านการวางแผนการพัฒนาครู พบว่า ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3

1.1 ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอนเล็งเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูปฐมวัย มีการนำข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน มีการนำนโยบายการจัดการศึกษา มีการดำเนินการหาความจำเป็นหรือปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อมาดำเนินการพัฒนาครูให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาญวิทย์ จันทรสุพิศ (2540, หน้า 39) ที่ได้กล่าวถึงการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นสภาพหรือปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไข เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่ง อรพินท์ กุลประภา (2540, หน้า 20) ยังได้กล่าวอีกว่าการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เพื่อจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น โดยเน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติวิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอำนาจ ศรีแสง (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี กิจกรรมที่พัฒนาบุคลากรสำเร็จได้มาก ได้แก่ การฝึกอบรม การสัมมนา การลาศึกษาต่อ

1.2 ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาครู สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้สอดคล้องกับโครงการและแผนการพัฒนาครู จัดทำแผนพัฒนาครูประจำปีอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สนานจิตร สุดนธทรัพย์ (2540, หน้า 35) ที่ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นการเตรียมการเพื่อผลที่ต้องการในอนาคต เป็นกระบวนการประกอบด้วยขั้นตอนจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยการตัดสินใจอย่างเป็นระบบเพื่อเลือกหาทางที่ดีที่สุดของแต่ละขั้นตอนของการวางแผน ควรให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งประชาชนได้มีส่วนร่วมมากที่สุด และควรมีจุดหมาย มุ่งเพื่อประโยชน์ของคนส่วนรวมมากกว่าคนบางกลุ่ม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร กรีธาธร (2540, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากรมีการศึกษาสภาพความต้องการ ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการวางแผนการจัดทำ

โครงการไว้ในแผนปฏิบัติงานมีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยใช้กิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน

1.3 ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ จัดประชุมชี้แจงนโยบายและทบทวนการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารให้ความสนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามโอกาสอันสมควร เพื่อให้การดำเนินการตามแผนการพัฒนาครูประสบความสำเร็จตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสนานจิตร สุคนธทรัพย์ (2540, หน้า 63) ที่ได้กล่าวว่า การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาครู ต้องมีการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติตามแผน คือ การเตรียมคนและเตรียมใจ หมายถึง การเตรียมให้คนร่วมมือปฏิบัติตามแผนโดยไม่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนในทางตรงกันข้าม วิธีการเตรียมใจคนได้ดีที่สุดคือการให้บุคคลในหน่วยงานเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนเริ่มแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของกระบวนการ ตัวอย่างเช่น ในการกำหนดวัตถุประสงค์ก็อาจใช้วิธีการประชุมเพื่อกำหนดแนวทางว่าหน่วยงานควรกำหนดวัตถุประสงค์อะไรบ้าง

1.4 ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู ภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษากำหนดขอบเขตและวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการพัฒนาครู มีการกำหนด รูปแบบการประเมินผลการพัฒนาครูที่ชัดเจน การประเมินผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนาครู เพื่อจะได้ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร อาวะกุล (2540, หน้า 236 - 237) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่พิจารณา วินิจฉัย เพื่อให้ทราบว่าการกระทำกิจกรรมนั้นหรืองานต่าง ๆที่ได้ทำไปนั้นจะเกิดผลอย่างไร โดยการสังเกต เก็บข้อมูลตัวเลขของผลที่ออกมานั้น แล้วเอามาเปรียบเทียบหรือวัดกับเกณฑ์ วัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่ตั้งขึ้น จากนั้นก็สรุปหรือตัดสินใจว่าดีหรือไม่ดี สูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานมากน้อยเพียงใด ควรจะปรับปรุงแก้ไขตรงไหน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของกมล ภู่ประเสริฐ (2544, หน้า 86) ที่ได้กล่าวว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการในการใช้ดุลยพินิจหรือค่านิยมในการตัดสินคุณค่าความเหมาะสมหรือสัมฤทธิ์ผลของเหตุการณ์โครงการหรือสิ่งอื่นใด หลังจากการเปรียบเทียบผลการวัดกับเป้าหมายหรือกับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่กำหนด

2. เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา วิชาเอกที่จบการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดของโรงเรียน

2.1 จำแนกตามสถานภาพในการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอน พบว่า ปฏิบัติงาน ในภาพรวม ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการ

พัฒนาครู ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และด้านการประเมินผลการพัฒนาครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเมื่อสถานภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยจะแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าบทบาทของบุคลากรตามสถานภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีความแตกต่างกันซึ่งมีความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในองค์การต่างกันไปด้วยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พนัส หันนาคินทร์ (2542, หน้า 78) ในเรื่องของการพัฒนาองค์กรเพื่อสนองความต้องการที่ก้าวหน้า อันเป็นความต้องการระดับสูงของบุคคล เพื่อสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงาน และเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ เสงี่ยม ทองละมุล (2543, หน้า 21) ที่ได้กล่าวถึงขอบข่ายและวิธีการเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ วัตสัน (Watson) เกี่ยวกับระดับของตำแหน่งหน้าที่ จะบ่งชี้ถึงระดับความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ระหว่างวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่ากับวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พบว่า ในภาพรวม ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และด้านการประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเมื่อวุฒิการศึกษาแตกต่างกันระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยจะแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรมีส่วนช่วยในการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541, หน้า 36) ได้เสนอแนะขอบข่ายและวิธีการเกี่ยวกับความจำเป็นในการพัฒนาครูว่า ควรพัฒนาในด้านวิชาการ ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนาและวิธีการพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ ศึกษาด้วยตนเอง เพื่อเป็นการยกระดับของความรู้

2.3 จำแนกตามวิชาเอกที่จบการศึกษา ระหว่างวิชาเอกการศึกษาปฐมวัย วิชาเอกการประถมศึกษา วิชาเอกบริหารการศึกษา และวิชาเอกภาษาไทย พบว่า ในภาพรวม ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเมื่อวิชาเอกที่จบการศึกษาแตกต่างกันระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยจะแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าวิชาเอกของครูมีผลต่อระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าวิชาเอกของครูที่ต่างกันทำให้ครูมีพื้นฐานความรู้ที่ต่างกันจึงทำให้ระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยแตกต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 30) ที่กล่าวว่า ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรว่า มีความอ่อนแอทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ส่งผลให้การพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆล้าหลัง สิ่งสำคัญ

ที่จะต้องดำเนินการเร่งด่วนคือการหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ในภาพรวม ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู ด้านการวางแผนการพัฒนาครู ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเมื่อวิชาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยจะแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ของครูไม่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูอาจได้รับการปลูกฝังอย่างดีมาจากการเรียนในระดับปริญญาตรีเพราะว่าครูทุกคนในปัจจุบันจบการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาตรีมาแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักคณา เหลืองวิริยะแสง (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาครูกับความพร้อมของครูในการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีความตระหนักในการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.5 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวม ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู และด้านการวางแผนการพัฒนาครู ไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเมื่อขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันระดับการปฏิบัติ ต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยจะแตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าทุกขนาดโรงเรียนให้ความสำคัญกับการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนการพัฒนาครู ซึ่งเป็นภารกิจหลักขององค์การในการพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุฒ (2542, หน้า 46 – 47) ที่ได้กล่าวถึง การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ทำให้เป็นการพัฒนาบุคลากรให้เติบโตก้าวหน้าในองค์การ ปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรรูปแบบใหม่ในขณะที่ด้านการดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าด้านการประเมินผลการพัฒนาครู โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าเมื่อขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันระดับการปฏิบัติต่อกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยจะแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดของโรงเรียนทำให้ทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงเรียนมีความแตกต่างกันจึงส่งผลทำให้ดำเนินการตามแผนการพัฒนาครู และ ด้านการประเมินผลการพัฒนาครูมีความต่างกันไปด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ โพธิ์เสนา (2542, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอไชยวานจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าข้าราชการครูผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนผู้บริหารในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 โดยแบ่งเป็นข้อเสนอแนะทั่วไป และข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สถานศึกษาควรนำผลการประเมินการพัฒนาครูที่ประสบความสำเร็จ มาเขียนเป็นรายงานเผยแพร่ให้หน่วยงานภายนอกได้รับรู้ให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการจัดชั้นเรียน และกำหนดบทบาทของครูผู้สอนในระดับปฐมวัย เพราะว่าวิชาเอกของครูผู้สอนในระดับปฐมวัยที่จบตรงวิชาเอกสามารถพัฒนา ได้ดีกว่าครูผู้สอนที่จบในสาขาอื่น ๆ ดังนั้นจึงควรกำหนดเป็นนโยบายในการจัดชั้นเรียนที่ตรงวิชาเอก

3. สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูปฐมวัยในการศึกษา อบรมเพิ่มมากขึ้นเพื่อพัฒนาศักยภาพในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนระดับปฐมวัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกระบวนการ พัฒนาครูปฐมวัยของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ในด้านอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาครูปฐมวัยเพื่อจะได้ทราบถึงกิจกรรมที่เหมาะสม ในการพัฒนาครูปฐมวัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น