

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการและการได้รับการตอบสนอง ความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่ง ตะวันออก จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการและการได้รับการ ตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากร 10 ด้าน การหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยหาความ เทียบตรงของโครงสร้างและเนื้อหาโดยประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ กรรมการ และผู้ทรง คุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบเสนอแนะ นำมาปรับปรุงแก้ไข และนำไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชน ครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล 6 โรงเรียนในจังหวัดชลบุรี ฉะเชิงเทรา และระยอง โดยขอ หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยังศึกษาธิการจังหวัด เพื่อขอความร่วมมือใน การแจกแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนเอกชน โดยผู้วิจัยแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 30 ฉบับ แล้วนำแบบทดสอบมาหาค่าความเชื่อมั่นได้ .97 จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอ ประธานและกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ไปยัง ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชน 75 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามไปยัง ครูอนุบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 375 ฉบับ พร้อมแนบซองติดแสตมป์ส่งกลับคืนผู้วิจัย ผู้วิจัย ได้รับแบบสอบถามคือจำนวน 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.60 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ โปรแกรม SPSS for Windows โดยใช้สถิติค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่าง รายคู่โดยวิธี LSD (least significant difference)

สรุปผลการวิจัย

1. ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนา ชายฝั่งตะวันออก โดยรวมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี ความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัด ทศนศึกษาดูงาน ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อและด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการประชุม

ด้านการระดมความคิด ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เมื่อพิจารณาตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ พบว่า

1.1 ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมือง และนอกเขตพื้นที่อำเภอเมือง โดยรวมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้ง 2 กลุ่ม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมืองมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการประชุม ด้านการระดมความคิด ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน และด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ตามลำดับ และกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานนอกเขตพื้นที่อำเภอเมือง มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการประชุม ด้านการระดมความคิด ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง และด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.2 ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 3 กลุ่มมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการประชุม ด้านการระดมความคิด ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน และด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการประชุม ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ด้านการระดมความคิด ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง และด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดทัศนศึกษา

งาน มีความต้องการมากที่สุด ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการประชุม ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการระดมความคิด ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

1.3 ความต้องการพัฒนาบุคลากร ของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 3 กลุ่มมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด สามอันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน และด้านการประชุม กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด สามอันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด สาม อันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการประชุม

2. การได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากร ของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยรวมได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือด้านการประชุม ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ด้านการระดมความคิด ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน เมื่อพิจารณาตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ พบว่า

2.1 การได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากร ของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามที่ตั้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 2 กลุ่ม ได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่อำเภอเมือง ได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง สามอันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการประชุม และด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และกลุ่มครูที่ปฏิบัติงานนอกเขตพื้นที่อำเภอเมือง ได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางสามอันดับแรก

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการประชุม ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการศึกษา
งานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน

2.2 การได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนานุคลากร ของครูโรงเรียนเอกชน
ระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม ได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ได้รับการตอบสนองความต้องการ
พัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง สามอันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสนับสนุน
ให้ศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานกลุ่มครูที่
มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง
สามอันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการประชุม ด้านการมอบหมายงานพิเศษ
และด้านการระดมความคิด และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ได้รับการตอบ
สนองความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางสามอันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้
ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และด้านการระดมความคิด

2.3 การได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนานุคลากร ของครูโรงเรียนเอกชน
ระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมอยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 3 กลุ่ม ได้รับการตอบสนองความต้องการการพัฒนาอยู่ใน
ระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านการมอบหมายงานพิเศษ โดยครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี
ได้รับการตอบสนองความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ได้รับ
การตอบสนองความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางสามอันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหา
น้อยดังนี้ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และด้านการศึกษางานไป
พร้อมกับการปฏิบัติงาน กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี ได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนา
อยู่ในระดับปานกลางสามอันดับแรก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการประชุม ด้านการ
ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ และด้านการระดมความคิด และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี ได้
รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางสามอันดับแรก เรียงลำดับจากมากไป
หาน้อยดังนี้ ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการประชุม และด้านการระดมความคิด

3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนานุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขต
พื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ดังนี้

3.1 จำแนกตามที่ตั้งโดยรวม มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาราย
ด้านพบว่า ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการประชุม และด้านการฝึกอบรม
ระยะสั้น และด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการปฐม-

นิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการระดมความคิด ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อและด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมมีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการประชุม ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการระดมความคิด ด้านการมอบหมายงานพิเศษ และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง แตกต่างกัน โดยแตกต่างกันระหว่างกลุ่มดังนี้ :-

3.2.1 ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

3.2.2 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2.3 ด้านการระดมความคิด แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

3.2.4 ด้านการมอบหมายงานพิเศษ แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีกับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

3.2.5 ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมมีความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกันทุกด้าน โดยแตกต่างกันระหว่างกลุ่มดังนี้ :-

3.3.1 ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

3.3.2 ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

3.3.3 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ตามลำดับ

3.3.4 ด้านการประชุม แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

3.3.5 ด้านการระดมความคิด แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

3.3.6 ด้านการมอบหมายงานพิเศษ แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

3.3.7 ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

3.3.8 ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ส่วนกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ไม่แตกต่างกัน

3.3.9 ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

3.3.10 ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

3.3.11 โดยรวม แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี ไม่แตกต่างกัน

4. เปรียบเทียบการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของครู โรงเรียน เอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก จำแนกตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ ดังนี้

4.1 จำแนกตามที่ตั้ง โดยรวมได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการ จัดทัศนศึกษาดูงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการศึกษางานไป พร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการประชุม ด้านการระดมความคิด ด้าน การมอบหมายงานพิเศษ และด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาแตก ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการ สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้าน การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการประชุมเชิง ปฏิบัติการ ด้านการประชุม ด้านการระดมความคิด ด้านการมอบหมายงานพิเศษ ด้านการหมุนเวียน ตำแหน่ง ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน แตกต่างกันโดยแตกต่างกัน ระหว่างกลุ่มดังนี้ :-

4.2.1 ด้านปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูง กว่าระดับปริญญาตรี

4.2.2 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

4.2.3 ด้านการประชุม แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับ ปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับ ปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี

4.2.4 ด้านการระดมความคิด แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม โดยกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

4.2.5 ด้านการมอบหมายงานพิเศษ แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญา

4.2.6 ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

4.2.7 ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

4.2.8 ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีกับกลุ่มครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

4.2.9 โดยรวม แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีวุฒิปริญญาตรี กับกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มครูที่มีสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนกลุ่มครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี ไม่แตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมได้รับการตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่าทุกด้านได้รับการตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อได้รับการตอบสนองความต้องการไม่แตกต่างกัน โดยแตกต่างกันระหว่างกลุ่มดังนี้ :-

4.3.1 ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์กว่า 10 ปี

4.3.2 ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

4.3.3 ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี

4.3.4 ด้านการประชุม แตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี

4.3.5 ด้านการระดมความคิดแตกต่างกันระหว่างกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี

4.3.6 ด้านการมอบหมายงานพิเศษแตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

4.3.7 ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง แตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี

4.3.8 ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น แตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

4.3.9 ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน แตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี

4.3.10 โดยรวม แตกต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม โดยกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีค่าเฉลี่ยการได้รับการตอบสนองสูงกว่า กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี และกลุ่มครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี

อภิปรายผล

1. ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามกลุ่ม

ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมการเรียนการสอนสมัยใหม่จะเน้นให้นักเรียนเป็นศูนย์กลาง การเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ครูต้องทำงานหนักมากขึ้นเท่าจำนวนนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนแต่ละคนจะมีความถนัด และความสนใจที่แตกต่างกัน การจะพัฒนาเด็กนักเรียนครูจึงต้องทำการบ้านอย่างหนักเพื่อจัดกิจกรรมให้เหมาะสมกับเด็กแต่ละคน การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็น เพื่รองรับกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสมเกียรติ ขอบผล (2541, หน้า 4-9) กล่าวว่าพระราชบัญญัติฉบับ 2542 ในมาตรา 65 ได้กำหนดให้โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะ รวมทั้งใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองให้มีความสามารถทันกับความเปลี่ยนแปลง เพื่อที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

ต่ออาชีพการงานที่ครูปฏิบัติอยู่ และต่อเด็กนักเรียน จึงส่งผลให้ความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออกมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรรณิ ลิ้มเจริญ (2541, หน้า 227) พบว่า ระดับความต้องการของการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารและครูอาจารย์โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 โดยกลุ่มที่มีตำแหน่งต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน และประเภทเทศบาลต่างกัน โดยรวมและรายด้านความต้องการอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของรุ่งทิพย์ เหลืองอ่อน (2540, หน้า 161) พบว่า ความต้องการพัฒนาของครู โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรรัตน์ เอี่ยมสกุล (2542, ออนไลน์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากร และปัญหาการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร พบว่าผลจากความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ามี การปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนา บุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน เห็นว่ามีระดับของปัญหาของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาบุคลากรของครู โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาตามที่ตั้งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลางทั้งสามกลุ่ม

ผลการวิจัยที่พบเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครู โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก ได้รับการตอบสนองเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง อีกทั้งงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้เป็นอุปสรรคต่อการสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ นโยบายและเป้าหมายการพัฒนาไม่ชัดเจน หลักสูตรของการพัฒนาไม่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของครู ครูไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง โครงการพัฒนาไม่มีความต่อเนื่อง รวมถึงการได้เข้าร่วมพัฒนาของครู มิไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ครูไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาทั้ง 10 ด้านซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิมพ์า ดวงสว่าง (2541, หน้า 113) พบว่าปัญหาในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชน สามด้าน คือ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่พบ คือ การกำหนดนโยบายและเป้าหมายการพัฒนาไม่ชัดเจน และหลักสูตรการพัฒนาไม่ตอบสนองความต้องการ และความสนใจของบุคลากร นอกจากนี้ยังขาดการเตรียมการก่อนดำเนินการ ด้านองค์ประกอบและกิจกรรมหรือวิธีการพัฒนา ปัญหาที่พบคือ บุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และโครงการพัฒนาบุคลากรไม่มีความต่อเนื่อง รวมทั้งบุคลากรเข้าร่วมการพัฒนาไม่ทั่วถึง และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ปัญหาที่พบ คือ ขาดการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลไม่เหมาะสม ส่วนของ สุรรัตน์ เอี่ยมสกุล (2542, หน้า

163) พบปัญหาในการพัฒนานุเคราะห์ คือ ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขาดการกระตุ้นและชักจูงให้นุเคราะห์เห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนานุเคราะห์ ขาดงบประมาณ นุเคราะห์ให้ความร่วมมือน้อย และไม่สนใจต่อ การพัฒนา ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนานุเคราะห์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาภาเพ็ญ ไทยทอง (2540, หน้า 182) พบว่า ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดคือ นุเคราะห์ขาดความสนใจรับการปฐมนิเทศ ขาดวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรมและ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ขาดการวางแผนในการศึกษาดูงาน การสัมมนาไม่สามารถตอบสนอง นุเคราะห์ นุเคราะห์ไม่ให้ความสนใจการศึกษาต่อ ไม่ชอบอ่านหนังสือ ไม่ให้ความสนใจด้านการ สอนงาน และสับเปลี่ยนงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรณี ลิ้มเจริญ (2541, หน้า 229) พบว่า ระดับการตอบสนองความต้องการพัฒนานุเคราะห์ของผู้บริหารและครูอาจารย์เรียนสังกัด เทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์ที่มีตำแหน่งต่างกัน วุฒิการ ศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ต่างกัน และเทศบาลต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ได้รับการตอบสนอง ความต้องการพัฒนานุเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขุมล ปุณนิจ (2540, หน้า 135) พบว่า ผู้ปฏิบัติการไม่โครคอมพิวเตอร์สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้รับการตอบสนองความ ต้องการการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยได้รับการตอบสนอง ด้านการปฐมนิเทศเป็นลำดับแรก และเมื่อพิจารณาในรายด้านส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติการ ไม่โครคอมพิวเตอร์สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ได้รับการตอบสนองอยู่ในระดับน้อย

3. เปรียบเทียบความต้องการและการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนานุเคราะห์ ของครู โรงเรียนเอกชน ระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก ดังนี้

3.1 จำแนกตามที่ตั้ง ไม่แตกต่างกันทั้งความต้องการและด้านการได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการศึกษางานไป พร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการประชุม ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการจัดทัศนศึกษาดู งาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการปฐมนิเทศนุเคราะห์ใหม่ ด้านการประชุม เชิงปฏิบัติการ ด้านการระดมความคิด ด้านการดำเนินการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และด้านการหมุน เวียนตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มที่ปฏิบัติงานในพื้นที่อำเภอ เมืองมีค่าเฉลี่ยความต้องการสูงกว่า และมีค่าเฉลี่ยการได้รับการตอบสนองสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงาน นอกพื้นที่อำเภอเมือง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ผู้ที่ปฏิบัติงานในหรือนอกพื้นที่อำเภอต่างก็มีความ ต้องการไม่แตกต่างกัน และได้รับการตอบสนองไม่แตกต่างกันด้วย สาเหตุเพราะว่าการพัฒนา นุเคราะห์ คือการดำเนินการ หรือการจัดรูปแบบ กิจกรรมเพื่อ พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ

เจตคติ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงานให้บุคลากร เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ และ พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงานของครู ดังเช่น หน่วยงานของสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2527, หน้า 104) ได้รวบรวมความหมายของ ประยูร เกลิงศรี ที่กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น และนำไปสู่ความเจริญ การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นในที่นี้ หมายถึง การปรับปรุงแก้ไข ยกเลิก เพิ่มเติม เกี่ยวกับหลักการ กฎระเบียบ ระบบ และวิธีปฏิบัติต่างๆ เพื่อให้เกิดผล งานที่ดีขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อีกทั้งมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2532, หน้า 660) ได้สรุป ไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า หรือ ความสำเร็จในการเพิ่มพูนความรู้ ความ สามารถทั้งโดยการเรียนรู้ในทางตรง และทางอ้อม และการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือการให้คำปรึกษา แนะนำ สอนงาน โดยวิธีอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครูผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ในขณะที่การได้รับการตอบสนองนั้นยังอยู่ในวงจำกัด หรือทางโรงเรียนไม่สามารถสนองตอบได้อย่างทั่วถึง จึงทำผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยของ พรณี ลิ้มเจริญ (2541, หน้า 250) ซึ่งพบว่ากลุ่มประเภทเทศบาล ต่างกัน มีความต้องการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับรายงานวิจัยของ จริญญา นราคร (2538, หน้า 235) พบว่า ข้าราชการในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในภาคใต้ที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 2 เขตการศึกษา 3 และเขตการศึกษา 4 มีความต้องการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความต้องการพัฒนา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมในการพัฒนาครูทั้ง 10 ด้านมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้ครูสามารถนำไปปรับใช้งานกับหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ได้ โดยรวมแล้วครูมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพราะการพัฒนาจะส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ครูจะมีวุฒิการศึกษาต่างกันก็ไม่ส่งผลให้มีความต้องการต่างกัน และผลการวิจัยของสมศรี ไตรสรณะศาสตร์ (2543, หน้า 72) ได้ศึกษาความต้องการและการตอบสนองความต้องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการพัฒนาบุคลากรโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุขุมล ปูนนิจ (2540, หน้า 136) พบว่าเมื่อเปรียบเทียบระดับความต้องการของผู้ปฏิบัติการ ไมโครคอมพิวเตอร์สำนักงานปลัดกระทรวง กลาโหมพบว่าผู้ปฏิบัติการไมโครคอมพิวเตอร์สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมมีความต้องการพัฒนา ในภาพรวมแตกต่างกันไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนา แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก การได้รับการศึกษาจะส่งผลให้มีความรู้ความสามารถ ซึ่งสุภาพร อารมณ์ประเสริฐ (2543, หน้า 26) ได้กล่าวไว้ว่า การศึกษาจะส่งผลต่อความคิด

โดยผู้มีวุฒิการศึกษาสูงจะมีการตื่นตัวทางการศึกษามากยิ่งขึ้น คนที่ขาดโอกาสทางการศึกษา จะมีความสามารถทางสติปัญญาไม่ถึงขีดสุด ซึ่งสอดคล้องกับรายงานวิจัยของ ละม่อม ศรีจันทร์พันธ์ (2511, หน้า 52) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน เพราะ โอกาสก้าวหน้ามีน้อย และมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ ในขณะที่ปราโมทย์ จิตรบรรจง (2522, หน้า 132) ได้ศึกษาทัศนคติของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษาในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง พบว่า ครูที่มีวุฒิต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรม การบริหารของครูใหญ่ในด้านการวางแผน การบริหารบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การประสานงาน การเสนอรายงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายงานวิจัยของ เรืองศักดิ์ กล้าสกุล (2523, หน้า 74) พบว่า ครูใหญ่ที่มีวุฒิต่างกันมีแนวปฏิบัติในการสรรหาบุคลากร และการคัดเลือกบุคลากรต่าง ฉะนั้นระดับการศึกษาจึงถือว่ามีความสำคัญและเป็นปัจจัยต่อการเกิดประสิทธิภาพในการเกิดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ เจริญผล (2542, หน้า 95) พบว่าการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนามูลนิธิของข้าราชการ สายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา จำแนกตามประเภทข้าราชการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกัน ทั้งด้านความต้องการพัฒนาและด้านการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ที่ผลการวิจัยด้านความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน เนื่องจากระยะเวลาในการทำงาน มีความสำคัญยิ่งต่อครูผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและพัฒนางานวิชาการ ผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมมีการพัฒนาทางด้านการเรียนการสอนได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งกรมวิชาการ (2541, หน้า 64) ได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม เบเนดิกต์ มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เงื่อนไขต่าง ๆ ทำให้เกิดความเชื่อ และคาดหวังต่างกัน ตามประสบการณ์ของแต่ละคนที่ได้ประสบมา ทั้งนี้เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและเกิดทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งทิพย์ เหลืองอ่อน (2540, หน้า 161) ได้ศึกษาความต้องการและการสนองตอบใน การพัฒนามูลนิธิของครู-อาจารย์ โรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย โดยศึกษากิจกรรม 8 ด้าน คือ ด้านการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การประชุม นิเทศ การพัฒนาจิตใจ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การส่งเสริมให้ มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน มีกลุ่มตัวอย่าง 286 คน โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ ประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบกันระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความต้องการพัฒนามีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนามูลนิธิ มูลนิธิที่มีประสบการณ์ต่างกันได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนามูลนิธิ

แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับรายงานวิจัยของ พรรณี ลิ้มเจริญ (2541, หน้า 247) ที่พบว่า กลุ่มประสบการณ์การทำงานมาก กับกลุ่มที่มีประสบการณ์น้อย โดยรวมและรายด้านมีความต้องการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ผลการวิจัยด้านการได้รับการตอบสนองความต้องการพัฒนาแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วมีส่วนที่ควรพิจารณาดังนี้

กลุ่มที่ได้รับการตอบสนองอยู่ในระดับสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี กลุ่มที่ได้รับการตอบสนองความต้องการต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ประกอบด้วยด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการประชุม ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง และด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน สาเหตุอาจเนื่องมาจาก กลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี เป็นกลุ่มที่ผ่านการทำงานมาระยะหนึ่ง ซึ่งเป็นช่วงที่ได้รับการพัฒนา และมีประสบการณ์เพียงพอที่จะได้รับการไว้วางใจจากทางโรงเรียน ส่งผลให้เป็นกลุ่มที่จะต้องดำเนินกิจกรรมตามที่กล่าวมา ส่วนกลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ สาเหตุอาจเนื่องมาจาก ยังอยู่ในช่วงของการเข้าทำงานใหม่ ยังต้องเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนการจะได้รับความไว้วางใจ คงต้องผ่านการทำหน้าที่จนเป็นที่ปรากฏอย่างเป็นรูปธรรมพอสมควร เพราะการจะพัฒนาครูสักคนหนึ่งนั้นจะต้องใช้ทรัพยากรหลัก 4 ประการ คือ คน จำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนจะต้องคัดเลือกคนที่โรงเรียนเชื่อมั่นได้ว่า เมื่อผ่านการเพิ่มศักยภาพแล้วจะกลับมาช่วยเหลือโรงเรียนได้ ประการที่สองคือ เงิน ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นปัญหาหลัก ที่เมื่อมีคนพร้อมแต่ไม่มีงบประมาณ ก็ไม่สามารถทำได้ ประการที่สามคือ อุปกรณ์หรือวัสดุประกอบในการพัฒนา ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยปัจจัยตัวที่สองเป็นหลัก และประการสุดท้าย คือ การจัดการ ฉะนั้น จึงส่งผลให้กลุ่มนี้ได้รับการตอบสนองอยู่ในระดับต่ำกว่าทุกกลุ่ม แต่เป็นกลุ่มที่มีความต้องการสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรมวิชาการ (2541, หน้า 64) กล่าวว่าประสบการณ์ มีความสำคัญยิ่งต่อครูผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และพัฒนางานวิชาการ ผู้มีประสบการณ์มากย่อมมีการพัฒนาทางด้านการเรียนการสอนได้มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และได้กล่าวเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม แบบคูราว่าบุคคลเรียนรู้เงื่อนไขต่าง ๆ ทำให้เกิดความเชื่อ และคาดหวังต่างกัน ตามประสบการณ์ของแต่ละคนที่ได้ประสบมา ทั้งนี้เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและเกิดทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบความต้องการของครู โรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามที่ตั้ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ อยู่ในระดับมากเช่นกัน จึงมีข้อเสนอแนะจากการค้นพบที่โรงเรียนควรนำไปใช้ดังนี้

1. ด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

1.1 ครูที่อยู่นอกพื้นที่อำเภอเมือง มีความต้องการด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สูง ดังนั้นโรงเรียนจึงควรมีการจัดปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่ทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจระเบียบปฏิบัติ ศักดิ์ศรีที่ครูควรได้รับ หลักและวิธีปฏิบัติงาน สิ่งที่จะทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประวัติของโรงเรียน การจัดองค์กรของโรงเรียน บุคลากรและคณะผู้บริหารโรงเรียน

1.2 ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการด้านการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่สูง โรงเรียนจึงควรมีการจัดปฐมนิเทศให้บุคลากรใหม่ทุกครั้ง ควรมีเอกสารประกอบการปฐมนิเทศ แจกข้อมูลระเบียบการต่าง ๆ และควรมีบุคลากรที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษามืออาชีพที่เข้าปฏิบัติงานใหม่

2. ด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงาน

2.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีความต้องการด้านการศึกษางานไปพร้อมกับการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นโรงเรียนควรจัดให้มีโครงการศึกษางานโดยการปฏิบัติจริง เพื่อให้ครูได้ลงมือปฏิบัติ หรือทดลองปฏิบัติ โดยมีหัวหน้าคอยดูแล และให้คำปรึกษาด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน และอาจส่งครูเข้าร่วมการอบรมตรงกับงานที่กำลังปฏิบัติ เพราะหากครูมีข้อสงสัย สามารถสอบถามจากวิทยากรได้

2.2 ครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีความต้องการสูง ดังนั้นโรงเรียนควรจัดหาวิทยากรที่มีประสบการณ์สูง มาให้การฝึกอบรม โดยวิธีให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ พร้อมมีการควบคุมดูแล ติดตามประเมินผลอย่างใกล้ชิด มีการสรุปผลและรายงานผลการปฏิบัติ

3. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ

3.1 ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการสูง ดังนั้นโรงเรียนจึงควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือจัดหาวิทยากรที่มีประสบการณ์ มีความรู้ มีความสามารถในการถ่ายทอดได้ดี ซึ่งตรงกับความต้องการของครูและโรงเรียน มาถ่ายทอดความรู้ด้าน กิจกรรมเตรียมความพร้อม หรือจัดกลุ่มอภิปรายย่อยตามความสนใจของครู พร้อม

กับการควบคุมดูแล ติดตามผล ประเมินผล สรุปผล และรายงานผลการปฏิบัติอย่างใกล้ชิด จะทำให้ครูสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับงานที่ปฏิบัติอยู่ได้

3.2 ครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีความต้องการสูง ดังนั้น โรงเรียนควรวางแผนงาน หรือ โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ ไว้ตลอดปีการศึกษา มีระยะเวลาการดำเนินงานเพื่อจัดบุคลากรเข้าอบรมอย่างต่อเนื่อง และมีการเปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็น ความต้องการ ที่จัดประชุมกลุ่มย่อย

4. ด้านการประชุม

ครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีความต้องการสูง ดังนั้น โรงเรียนควรกำหนดให้มีการประชุมทุกเดือน ทำหนังสือเชิญครูร่วมประชุม การประชุมทุกครั้งมีระเบียบวาระแจ้งให้ทราบ เพื่อให้ครูเตรียมหัวข้อซักถามปัญหาในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของครู เปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงความคิดเห็น มีการจดบันทึกตามจุดประสงค์การประชุม เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน บุคลากรควรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการดำเนินการประชุมแต่ละครั้ง มีการติดตามผลการประชุมที่นำไปสู่การปฏิบัติ

5. ด้านการระดมความคิด

5.1 ครูที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง มีความต้องการสูง ดังนั้น โรงเรียนควรจัดให้ครูได้เข้าประชุม เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเสรี ให้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การระดมความคิดเน้นการแก้ไขปัญหาในแต่ละฝ่ายงาน แล้วจัดเอาแต่ข้อเสนอแนะที่เหมาะสมไปใช้หลังเสนอในที่ประชุม มีการติดตามผลการปฏิบัติตามข้อสรุปที่นำไปปฏิบัติ

5.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการสูง ดังนั้น โรงเรียนควรจัดตั้งคณะกรรมการหรือหัวหน้ากลุ่มโดยคัดเลือกจากความรู้ความสามารถ ให้ครูเหล่านี้มีโอกาสได้แสดงรู้ความสามารถ ความคิดเห็นในประเด็นที่กำหนดได้อย่างอิสระ เพื่อแก้ปัญหาและเพื่อการพัฒนาต่าง ๆ

5.3 ครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีความต้องการสูง ดังนั้น โรงเรียนควรจัดให้ครูกลุ่มนี้เข้ารับการพัฒนางานในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะสามารถระดมความคิดจากการเข้ารับการพัฒนามาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอน และด้านอื่น ๆ

6. ด้านการมอบหมายงานพิเศษ

6.1 ครูที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง มีความต้องการสูง ดังนั้น โรงเรียนควรมอบหมายงานพิเศษให้กับบุคลากรที่เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงานพิเศษต้องมีการชี้แจงถึงแนวปฏิบัติ

มีการติดตามผลการปฏิบัติงาน และครูที่ได้รับมอบหมายงานพิเศษควรพิจารณาความดีความชอบ ให้ได้รับเงินเพิ่ม หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่องานนั้นเกิดประโยชน์ต่อทางโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

6.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีความต้องการสูง ดังนั้นโรงเรียนควรแต่งตั้งให้ครูกลุ่มนี้รับผิดชอบในเรื่องของงานพิเศษ เนื่องจากเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้เหมาะสม ทั้งด้าน ความสามารถ ความรู้ และประสบการณ์

6.3 ครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีความต้องการสูง ดังนั้นโรงเรียนจึงควรมอบหมายงานพิเศษให้ครูกลุ่มนี้ เพราะการที่ทำงานที่มาเป็นเวลานาน หมายถึงมีประสบการณ์มาก ความรู้ความสามารถยิ่งเพิ่มมากขึ้น ซึ่งผู้รับงานจะต้องมีความยินดีด้วย เมื่อปฏิบัติเสร็จแล้วจะต้องมีการรายงานผล กล่าวยกย่องให้ปรากฏในที่ประชุม เพื่อเป็นแบบอย่างให้ครูกลุ่มอื่น ๆ ได้นำไปเป็นแบบอย่างการปฏิบัติ

7. ด้านการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

ครูที่อยู่นอกเขตพื้นที่อำเภอเมือง ครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความต้องการสูง ดังนั้นโรงเรียนควรเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้ครูเหล่านี้ได้ศึกษาต่อ โดยโรงเรียนสามารถคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม จัดทำเอกสารว่าด้วยระเบียบและหลักการขออนุญาต ศึกษาต่อ โดยมีข้อตกลงทำเป็นสัญญากับทางโรงเรียน

8. ด้านการหมุนเวียนตำแหน่ง

ครูที่อยู่ในเขตอำเภอเมือง ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีความต้องการสูง ดังนั้นทางโรงเรียนควรมีการโยกย้ายตำแหน่งงาน โดยกำหนดระยะเวลาปีที่จะหมุนเวียนตำแหน่ง กิจกรรมด้านการหมุนเวียนตำแหน่งหน้าที่นั้นจะส่งผลดีต่อโรงเรียน เพราะครูได้เรียนรู้กิจกรรมที่ต้องปฏิบัติในหน้าที่ใหม่ ส่งผลให้ได้รับความรู้ และประสบการณ์ตรงที่กว้างขึ้น เมื่อเกิดเหตุขัดข้องประการใด ก็สามารถแทนกันได้อย่างลงตัว

9. ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น

9.1 ครูที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง มีความต้องการสูง ดังนั้นโรงเรียนควรจัดครูเข้าร่วมการฝึกอบรมระยะสั้น โดยพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่ ที่ครูปฏิบัติอยู่ รวมถึงระยะเวลาในการเข้ามารับหน้าที่ หรือตรงกับสายงานที่ครูปฏิบัติอยู่ ซึ่งควรเป็นไปอย่างเหมาะสมและยุติธรรม

9.2 ครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีความต้องการสูง ดังนั้นโรงเรียนควรจะทำโครงการเพื่อส่งครูเข้ารับการฝึกอบรม หรือโรงเรียนจัดอบรมให้กับครูตามความสนใจของครู โดยเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ด้วยงบประมาณของโรงเรียน และให้ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมทำนารายงานสรุปผลการฝึกอบรมเป็นระยะ ๆ จัดตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบในการติดตามผลประโยชน์ ผล ส่วน

ครูที่เข้ารับการฝึกอบรม ให้ดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นประโยชน์ โดยขยายผลให้ความรู้กับเพื่อนครู และนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนได้

10. ด้านการจัดทัศนศึกษาดูงาน

ครูที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง ครูที่มีวุฒิสองชั้นปริญญาตรี และครูที่มีประสบการณ์สูงกว่า 10 ปี มีความต้องการสูง ดังนั้นโรงเรียนควรจัดให้มีการทัศนศึกษาดูงานในที่ต่าง ๆ เช่น ดูงานโรงเรียนที่มีความพร้อม เพื่อนำความรู้จากประสบการณ์นี้มาแนวในการพัฒนาการเรียนการสอน และติดตามประเมินผลการจัดทัศนศึกษาดูงาน หรือประชุมร่วมกันเพื่อได้ข้อสรุปของแต่ละคนต่อไป มากำหนดเป็นหัวข้อในการไปทัศนศึกษาครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอุปสรรคและแนวทางในการแก้ไขในการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาล ในพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก หรือในพื้นที่อื่นๆ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครูต่อไป
2. ควรศึกษากระบวนการพัฒนาครูกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งตะวันออก หรือพื้นที่อื่น ๆ เพื่อทราบกระบวนการที่จะพัฒนาครูให้เกิดประสิทธิภาพ และนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาครูต่อไป
3. ควรมีการศึกษากิจกรรมด้านศึกษาต่อ ด้านการฝึกอบรมระยะสั้น และด้านการทัศนศึกษาดูงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับอนุบาลในพื้นที่ภาคตะวันออก หรือในระดับอื่น ๆ และในพื้นที่อื่น ๆ