บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาช่วงของวงจรวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร และเพื่อเปรียบเทียบช่วงของวงจรวิชาชีพครูของครูที่มีภูมิหลัง การศึกษา ตำแหน่งงาน การร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ฐานะทางเศรษฐกิจและขนาดของโรงเรียนที่สอนแตกต่างกัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยโดยสรุป ดังนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครจำนวนทั้งสิ้น 13,030 คน จาก 431 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้น 397 คน จากทั้งหมด 19 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 7 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวงจรวิชาชีพครู ที่สร้างโดย Fessler, Christensen และ Price (1992) ผู้วิจัยได้พัฒนาและดัดแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคม วัฒนธรรมและบริบทของครูไทย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับวงจรวิชาชีพครูจำนวน 6 ข้อ และตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับวงจรวิชาชีพครูจำนวน 48 ข้อ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 397 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติภาคบรรยายและการทดสอบไคสแควร์

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลช่วงของวงจรวิชาชีพครู พบว่า ครูส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) (ร้อยละ 37.0) รองลงมาคือ ช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building) (ร้อยละ 22.9) ช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (Career Stability) (ร้อยละ 10.8) ช่วงขาลงของวิชาชีพ (Career Wind-Down) (ร้อยละ 10.8) ช่วงภาวะคับข้องใจในวิชาชีพ (Career Frustration) (ร้อยละ 9.8) และช่วงการเหนี่ยวนำ (Induction) (ร้อยละ 9.2) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ช่วงของวงจรวิชาชีพครูของครูที่มีภูมิหลัง การศึกษา ตำแหน่งงาน การร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ฐานะทางเศรษฐกิจและขนาดของโรงเรียนด้วยการทดสอบไคสแควร์ พบว่า สัดส่วนของครูในแต่ละช่วงของวงจรวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในตัวแปร อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนที่เคยทำมาแล้ว และเกียรติยศชื่อเสียงที่เคยได้รับ แต่ไม่แตกต่างกันในตัวแปร เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ตำแหน่งบริหาร การเข้าร่วมการอบรม - สัมมนาในช่วง 1 ปีที่ผ่านมา รายได้เสริม ฐานะทางการเงิน และขนาดของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น สามารถอภิปรายได้ใน 2 ประเด็น ได้แก่ ประเด็นที่ 1 ช่วงของวงจรวิชาชีพครูและประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงของวงจรวิชาชีพครูและตัวแปรที่ศึกษา รายละเอียดโดยสรุปมีดังนี้

ประเด็นที่ 1 ช่วงของวงจรวิชาชีพครู

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ครูสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) ช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building) และช่วงการเหนี่ยวนำ (Induction) ซึ่งเป็นช่วงที่ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานภายใต้วิชาชีพครู ประมาณร้อยละ 70 แสดงให้เห็นว่า ครูสามารถทำงานภายใต้วิชาชีพครูอย่างมีความสุข มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยครูจะปรับปรุงทักษะการสอนของตนเอง ค้นหาสื่อการสอนรวมทั้งระเบียบวิธีการสอนแบบใหม่อยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2539) ที่พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครมีความผูกพันกับงานและกับวิชาชีพครูสูง นอกจากนี้ยังพบอีกว่า มีครูอีกจำนวนหนึ่ง ประมาณร้อยละ 30 ที่อยู่ในช่วงขาลง นั่นคือ อยู่ในช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (Career Stability) ช่วงภาวะคับข้องใจในวิชาชีพ (Career Frustration) และช่วงขาลงของวิชาชีพ (Career Wind-Down) ทั้งนี้อาจจะเนื่องด้วยปัจจัยต่างๆ เป็นต้นว่า ความลำบากในการเดินทางมาและกลับจากโรงเรียน ส่งผลให้ครูรู้สึกท้อแท้และเบื่อหน่าย รายได้ที่ไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ครูบางคนรู้สึกว่ามีภาระงานมาก เป็นเหตุให้ไม่สามารถทุ่มเทให้กับการสอนได้อย่างเต็มที่ ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดสื่อ นวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนการสอน ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะไม่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกจากผู้บริหาร การไม่ได้รับการยกย่องจากผู้บริหารและจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ขาดกำลังใจในการทำงาน

(ประวิต เอราวรรณ์, 2539) ปัญหาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น การถูกประเมินคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารวมไปถึงปัญหาในการประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546) นอกจากนั้นครูยังต้องทำงานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการสอน เป็นต้นว่า งานธุรการ งานพัสดุ รวมไปถึงครูในบางโรงเรียนต้องใช้เวลาในการกรอกเอกสารหรือแบบสอบถามต่างๆ มากมาย ทำให้ครูเกิดความท้อแท้และเบื่อหน่ายในการทำงาน (รุ่ง แก้วแดง, 2547)

ประเด็นที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงของวงจรวิชาชีพครูและตัวแปรที่ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างช่วงของวงจรวิชาชีพครูและตัวแปรที่ศึกษา อันได้แก่ ภูมิหลัง ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงานและความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน การศึกษา ประกอบด้วย วุฒิการศึกษาสูงสุดและสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ตำแหน่งงาน ประกอบด้วย ตำแหน่งงานและตำแหน่งบริหาร การร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ประกอบด้วย การทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนที่เคยทำมาแล้ว การเข้าร่วมการอบรม-สัมมนาในช่วง 1 ปีที่ผ่านมาและเกียรติยศชื่อเสียงที่เคยได้รับ ฐานะทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย รายได้เสริมและฐานะทางการเงินและขนาดของโรงเรียนที่สอน มีประเด็นที่จะอภิปราย ดังนี้

เมื่อพิจารณาในเรื่องของอายุ พบว่า ช่วงอายุ 20 - 30 ปี ครูจำนวนมากที่สุด อยู่ในช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building) ส่วนครูที่มีอายุในช่วง 31 – 60 ปี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1972), Burden (1979), Feiman และ Floden (1980), Vonk (1989), Huberman (1989) และ Fessler (1992) ทั้งนี้น่าจะเนื่องมาจากครูที่มีอายุในช่วง 20 – 30 ปีเป็นครูที่เข้ามาทำงานภายใต้วิชาชีพครูได้ไม่นานนัก ดังนั้นครูในช่วงอายุนี้จึงต้องพยายามพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ให้มากที่สุด เพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียนในด้านต่างๆ แต่ครูที่มีช่วงอายุ 31 – 60 ปี เป็นครูที่ปฏิบัติงานมานาน ดังนั้นครูเหล่านี้จึงมีทั้งความรู้ ความสามารถ รวมไปถึงทักษะที่สำคัญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานสอนได้อย่างมีความสุข โดยไม่ต้องค้นคว้าพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้านเหมือนครูที่อยู่ในช่วงการสร้างสมรรถภาพหรือช่วงการเหนี่ยวนำ

เมื่อพิจารณาในเรื่องของอายุงานของครูพบว่า ครูที่มีอายุงาน 1 – 6 ปีส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building) ซึ่งแตกต่างจากครูที่มีอายุงาน 7 ปีขึ้นไปที่ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1972), Burden (1979), Feiman และ Floden (1980), Vonk (1989), Huberman (1989) และ Fessler (1992) ทั้งนี้ก็เนื่องมาจาก ครูที่มีอายุงานมาก แสดงให้เห็นถึงการมีประสบการณ์ ทักษะ ความสามารถรวมไปถึงยุทธ

วิธีในการจัดการชั้นเรียนที่มากกว่า ดังนั้นครูเหล่านี้จึงมียุทธวิธีที่จะรับมือกับปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานได้เหมาะสมมากกว่าครูที่มีอายุงานหรือมีประสบการณ์ในการสอนน้อย ที่อาจจะต้องมีการลองผิดลองถูกบ้างในบางปัญหาที่ครูต้องเผชิญ

ในส่วนของตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งครูอัตราจ้าง อยู่ในช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building) มากที่สุด ส่วนครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ระดับ 3 ถึงระดับ 8 อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) มากที่สุด ทั้งนี้น่าจะเนื่องมาจาก ครูอัตราจ้างเป็นกลุ่มครูที่มีอายุงานน้อย ความมั่นคงในการทำงานน้อยกว่าข้าราชการครู และจะต้องถูกประเมินคุณภาพการสอนเป็นระยะๆ ดังนั้นครูกลุ่มนี้จึงต้องขวนขวายพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองและระเบียบวิธีในการสอนอยู่เสมอๆ

การเดินทางไปและกลับจากโรงเรียนในแต่ละวัน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งมีความสัมพันธ์กับช่วงของวงจรวิชาชีพครู นั่นคือ ครูที่เห็นว่ามีความสะดวกในการเดินทางไปและกลับจากโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) แต่ครูที่เห็นว่ามีความลำบากในการเดินทางไปและกลับจากโรงเรียน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงภาวะคับข้องใจในวิชาชีพ (Career Frustration) ทั้งนี้น่าจะเนื่องมาจาก ครูที่สามารถเดินทางจากบ้านมายังโรงเรียนได้อย่างสะดวกก็จะทำให้ครูไม่ต้องเผชิญกับปัญหาการจราจรที่คับคั่ง ส่งผลให้สุขภาพจิตของครูดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู (Fessler, 1992) ดังนั้นการมีบ้านพักข้าราชการภายในโรงเรียนหรือบริเวณที่ไม่ไกลจากโรงเรียนมากนัก จะเป็นอีกทางออกอีกทางหนึ่งที่เป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของครู

เมื่อพิจารณาในเรื่องของการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า ครูที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนมาแล้ว ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) และครูที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ระดับ 7 ทำวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุดซึ่งผลที่ได้ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรรณา เด่นขจรเกียรติ (2543) นวรัตน์ พูนไย (2545) และสุนา ณ สุโหลง (2545) ที่พบว่า ครูในสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 เป็นกลุ่มที่ทำวิจัยในชั้นเรียนมากที่สุด เนื่องจากใช้ประกอบการขอตำแหน่งอาจารย์ 3 ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดให้ครูใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน ดังนั้น ครูจึงต้องเพิ่มบทบาทนักวิจัยอีกบทบาทหนึ่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) โดยครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนอยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้นและช่วงการสร้างสมรรถภาพมากที่สุด ทั้งนี้น่าจะเนื่องมาจากการทำวิจัยในชั้นเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างยิ่ง โดยครูที่เคยทำวิจัยในชั้นเรียนมาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานภายใต้วิชาชีพครูได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับลัดดา ดำพลงาม (2540) ที่พบว่า

ครูนักวิจัยส่วนใหญ่ต้องการมีความก้าวหน้าทางวิชาการมากกว่าครูที่ไม่ใช่ครูนักวิจัย ลาวัลย์ ทองมนต์ (2541) ที่พบว่า การทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนช่วยให้ครูเข้าใจนักเรียน เข้าในพฤติกรรมนักเรียน สนิทสนมใกล้ชิดกับนักเรียนมากขึ้น ให้คำปรึกษาและส่งเสริมความสามารถของนักเรียนได้อย่างถูกต้องตามความต้องการและความสามารถของนักเรียน และบุณยาพร ฉิมพลอย (2544) ที่พบว่า การทำวิจัยส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู คือ ทำให้ครูวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ พัฒนานวัตกรรมและสื่ออยู่ตลอดเวลา พัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และทำให้เข้าใจนักเรียนและตนเองมากขึ้น นอกจากนี้ยังพบว่า ครูที่ทำวิจัยในชั้นเรียนจะมีความมั่นใจและภาคภูมิใจในตนเองมากยิ่งขึ้น โดยจำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนที่ทำมาแล้วที่ครูทำมาแล้วส่วนใหญ่คือ 1 – 4 เรื่อง ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก การทำวิจัยในชั้นเรียนยังไม่ได้รับความนิยมมากนัก ครูบางคนยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียนรวมไปถึงครูในโรงเรียนเพิ่งได้รับการส่งเสริมให้ทำวิจัยในชั้นเรียนเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมานี่เอง

ในส่วนของเกียรติยศชื่อเสียงที่เคยได้รับ พบว่า มีครูที่ไม่เคยได้รับการยกย่องมากที่สุด และมีครูที่ได้รับการยกย่องให้เป็นครูเครือข่าย ครูแกนนำ และครูต้นแบบเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีข้าราชการครูจำนวนมาก แต่ตำแหน่งในการยกย่องครูมีน้อย (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2543) โดยครูที่ไม่เคยได้รับการยกย่อง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building) (ร้อยละ 30.0) แต่ครูที่เคยได้รับการยกย่อง อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) ทั้งนี้น่าจะเนื่องมาจากเกียรติยศชื่อเสียงที่เคยได้รับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของครู ดังนั้นหากมีการส่งเสริมและให้รางวัลแก่ครูมากขึ้น จะทำให้ครูเกิดความรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพ ทุ่มเทในการทำงานและเป็นการเสริมพลังอำนาจครูได้อีกทางหนึ่ง (ประวิต เอราวรรณ์, 2539) นอกจากนี้ยังพบว่าการได้รับตำแหน่งงานถือเป็นรางวัลอีกอย่างหนึ่งในการประกอบอาชีพครู ดังนั้นหากครูได้รับรางวัลและการชมเชยยกย่อง อันได้แก่ การดำรงตำแหน่งงานที่เหมาะสม การเป็นครูแกนนำ ครูเครือข่าย ครูต้นแบบ การมีตำแหน่งบริหารรวมไปถึงการได้รับเงินเดือน สวัสดิการต่างๆหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานจะส่งผลให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น (ประวิต เอราวรรณ์, 39) ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากครูเป็นข้าราชการที่มีรายได้ต่ำที่สุด นั่นคือมีรายได้เฉพาะเงินเดือนโดยไม่มีค่าล่วงเวลา ไม่มีโอกาสทางผลประโยชน์อื่นๆ แต่มีค่าครองชีพสูงเท่ากับอาชีพอื่นๆ (รุ่ง แก้วแดง, 2547)

เมื่อพิจารณาในเรื่องของขนาดของโรงเรียนที่ครูสอนอยู่ พบว่า โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่นั้นครูส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการเจริญเติบโตและกระตือ (Enthusiastic and Growing) ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า ครูส่วนใหญ่อยู่ในช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building) ทั้งนี้น่าจะเนื่องมาจากโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีความพร้อมทางด้านบุคลากร สื่อการสอน อาคารสถานที่ นวัตกรรมทางการศึกษามากกว่า รวมไปถึงชื่อเสียงของโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับแก่บุคคลทั่วไปมากกว่า ซึ่ง

ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลแก่ขวัญและกำลังใจของครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ภายในโรงเรียน ดังนั้นเมื่อโรงเรียนมีความพร้อม ครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ภายในโรงเรียนก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีสมรรถภาพสูงสุดในการทำงานภายใต้วิชาชีพครู แต่สำหรับในโรงเรียนขนาดเล็กนั้น ความพร้อมในด้านต่างๆ น้อยกว่าส่วนใหญ่จะอยู่ห่างไกล การปฏิรูปการศึกษาเข้าไปไม่ถึง จำนวนครูน้อย รวมไปถึงชื่อเสียงของโรงเรียนยังไม่เทียบเท่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้นครูจึงต้องพัฒนาทักษะ สื่อการสอน รวมทั้งแสวงหาความรู้ใหม่ๆ จากการเข้าร่วมอบรม สัมมนาต่างๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถและเพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี รวมไปถึงการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนด้วย

จากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวทางในการพัฒนาครูเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานภายใต้วิชาชีพครูได้อย่างมีความสุข นั่นคือ การได้ปัจจัยที่ส่งเสริมให้ครูอยู่ในช่วงการเหนี่ยวนำ (Induction) ช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building) และช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) ซึ่งเป็นช่วงที่ส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานภายใต้วิชาชีพได้แก่ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน ความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน จำนวนงานวิจัยในชั้นเรียนที่เคยทำมาแล้ว และเกียรติยศชื่อเสียงที่เคยได้รับ ดังนั้นหากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูให้ความสนใจในปัจจัยดังกล่าวและเข้าไปให้ความช่วยเหลือและพัฒนาครูอย่างจริงจัง อันได้แก่ การร่วมกันวางแผนและดำเนินการร่วมกันของผู้บริหารและคณะครูในการพัฒนาครู เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นที่ตรงกับความต้องการและงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมากขึ้น วิชาชีพครูจะเป็นอีกวิชาชีพหนึ่งที่น่าภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งและได้รับความศรัทธามากยิ่งขึ้น (รุ่ง แก้วแดง, 2547)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลวิจัยไปใช้ คือ จากผลการวิจัยที่พบว่ามีครูจำนวนหนึ่ง ที่อยู่ในช่วงภาวะคงที่ในวิชาชีพ (Career Stability) ช่วงภาวะคับข้องใจในวิชาชีพ (Career Frustration) และช่วงขาลงของวิชาชีพ (Career Wind-Down) ซึ่งเป็นช่วงขาลงในการปฏิบัติงานภายใต้วิชาชีพครู ดังนั้นหากผู้บริหารโรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ อันได้แก่ การให้ครูดำรงตำแหน่งงานที่เหมาะสม กับความสามารถในการปฏิบัติงาน การเพิ่มความสะดวกในการเดินทางมาโรงเรียน เป็นต้นว่า การบริการรถรับส่ง หรือการสร้างบ้านพักข้าราชการที่ไม่ไกลจากโรงเรียนมากนัก การสนับสนุนและส่งเสริมในการทำวิจัยในชั้นเรียน รวมไปถึงการสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองสู่การเป็นครูต้นแบบ ครูแกนนำ หรือครูเครือข่าย เป็นต้น จะยังผลให้ครูในช่วงดังกล่าวมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและเปลี่ยนช่วงมาอยู่ในช่วงขาขึ้น ซึ่งจะส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรส่งเสริมและสนับสนุนครูที่อยู่ในช่วงขาขึ้นอยู่แล้ว อันได้แก่ ครูที่อยู่ในการเหนี่ยวนำ

(Induction) ช่วงการสร้างสมรรถภาพ (Competency Building) และช่วงการเจริญเติบโตและกระตือรือร้น (Enthusiastic and Growing) ให้ดำรงอยู่ในช่วงดังกล่าวต่อไป โดยการให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสในการคิดและสร้างสรรนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ๆ การให้โอกาสในการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการรวมไปถึงการยกย่องส่งเสริมให้เป็นที่รู้จักในสังคมมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานภายใต้วิชาชีพครู

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป นั่นคือ ควรศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุของวงจรวิชาชีพครูและภูมิหลังของครูในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่ผลักดันครูให้อยู่ในช่วงแต่ละช่วงของวงจรวิชาชีพครู ว่าปัจจัยใดส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงช่วงในลักษณะใด ทั้งนี้เพื่อที่จะส่งเสริมปัจจัยบางปัจจัยที่ผลักดันครูให้อยู่ในช่วงขาขึ้น และสกัดกั้นบางปัจจัยที่ผลักดันครูให้อยู่ในช่วงขาลงในวงจรวิชาชีพครู

2. ศึกษาวิจัยยุทธวิธีพัฒนาครูในแต่ละช่วงจากครูใหม่ไปยังช่วงขาขึ้น และยุทธวิธีในการพัฒนาครูที่อยู่ในช่วงขาลงไปยังช่วงขาขึ้นในวงจรวิชาชีพครู และวิธีใดเหมาะสำหรับครูในช่วงใดของวงจรวิชาชีพครูมากที่สุด เพื่อที่จะนำยุทธวิธีดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาครูได้จริงและไม่เกิดการสูญเปล่าในขั้นตอนของการพัฒนาครู