

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู เป็นการประยุกต์ใช้วิธีวิจัยและพัฒนา (Research & Development research) โดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1)สำรวจสภาพปัจจุบันของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 2)ออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู และ 3)ศึกษาผลของการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสำรวจ ระยะออกแบบโปรแกรม และระยะทดลอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งตามขั้นตอนการวิจัย ขั้นตอนแรกเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) เพื่อสำรวจสภาพปัจจุบันของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู รวมถึงผลที่เกิดจากการเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพในด้านของความสำเร็จของการพัฒนาทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างในการทดลองเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครจาก 3 สังกัด คือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร (กทม.) และ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) จำนวน 406 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนที่สองการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ 2 กรุงเทพมหานคร 1 โรงเรียน มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในขั้นตอนนี้ 12 คน

ขั้นตอนที่สาม ขั้นการทดลองได้กลุ่มตัวอย่างมาจากการเลือกแบบเจาะจงจากโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ 2 กรุงเทพมหานคร 2 โรงเรียนที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาทางวิชาชีพของครู มีกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนนี้จำนวน 8 และ 6 คนตามลำดับ โดยเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างทั้งสองโรงเรียนคือ เป็นครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนขนาดเล็ก ที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ 2 กรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนครูทั้งโรงเรียนใกล้เคียงกัน ก่อนการทดลองผู้วิจัยได้ตรวจสอบค่าเฉลี่ยความสำเร็จของการพัฒนาทางวิชาชีพของครูแล้วว่ากลุ่มตัวอย่างจากทั้ง 2 โรงเรียนมีความเท่าเทียมกัน

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ สามารถสรุปผลการวิจัยแยกออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันของการออกแบบโปรแกรมการ

พัฒนาทางวิชาชีพของครู ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู และดังนี้

### **ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู**

ผลการสำรวจสภาพปัจจุบันของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู แบ่งออกเป็นส่วนของรูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู ปัจจัยของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู และผลจากการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ ดังนี้

#### **รูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู**

ในปัจจุบันพบรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 8 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การสังเกต การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา การศึกษาเป็นกลุ่ม การวิจัยปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การมีระบบพี่เลี้ยง และการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา โดยผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า ครูยังคงมีการใช้รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพครบทั้ง 8 รูปแบบ แต่รูปแบบที่ครูใช้บ่อยที่สุดคือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง รองลงมาที่มีการใช้ในระดับใกล้เคียงกันคือการฝึกอบรม การสังเกต การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา การศึกษาเป็นกลุ่ม การวิจัยปฏิบัติการ และการมีระบบพี่เลี้ยง ส่วนรูปแบบการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาพบได้น้อยที่สุด

#### **วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู**

จากผลการวิจัยสามารถสรุปเกี่ยวกับวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูได้ว่า จากวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพทั้ง 4 วิธี ได้แก่วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูแบบใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นฐาน วิธีการออกแบบโปรแกรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างสมบูรณ์ วิธีการออกแบบโปรแกรมแบบผสมผสาน และวิธีการออกแบบโปรแกรมแบบใช้นโยบายเป็นฐานอย่างสมบูรณ์ พบว่าครูในเขตกรุงเทพมหานครได้เข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพด้วยวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู 2 วิธี ได้แก่ วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างสมบูรณ์ และแบบผสมผสานระหว่างการใช้โรงเรียนเป็นฐานกับการใช้นโยบายเป็นฐานอย่างสมบูรณ์มากที่สุด

#### **ปัจจัยของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู**

ปัจจัยของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู แบ่งออกเป็น ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ทรัพยากรและเทคโนโลยี ข้อกำหนดนโยบาย สภาพปัญหา และบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยภายในได้แก่ ความรู้ความสามารถของครู ศักยภาพของครู และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเอง สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยภายนอกส่วนใหญ่มีอิทธิพลต่อการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในระดับปาน

กลางถึงมาก โดยปัจจัยขนาดของโรงเรียนและสภาพปัญหาที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบโปรแกรมในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยทรัพยากรและเทคโนโลยี ข้อกำหนดนโยบาย และบรรยากาศของโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบโปรแกรมในระดับมาก ส่วนปัจจัยภายในทุกตัวได้แก่ ความรู้ความสามารถของครู ศักยภาพของครู และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูในระดับมาก

### **ผลจากการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ**

ผลที่ได้รับจากการเข้ารับการพัฒนาทางวิชาชีพของครูวัดจากความสำเร็จของโปรแกรมที่วัดได้จากการเรียนรู้ของครู ประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงาน และความยั่งยืนของการพัฒนา จากผลการวิจัยสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีการเรียนรู้ ประสิทธิภาพตามการรับรู้ และผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความยั่งยืนของการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ความสำเร็จของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจำแนกตามสังกัดของสถานศึกษา 3 สังกัด ได้แก่ สังกัด สพฐ. สังกัด กทม. และสังกัด สช. สรุปได้ว่า โรงเรียนทั้งสามสังกัดมีค่าเฉลี่ยความสำเร็จของโปรแกรมอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนสังกัด กทม. พบความสำเร็จของโปรแกรมมากที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนสังกัด สช. และโรงเรียนสังกัด สพฐ. พบความสำเร็จของโปรแกรมน้อยที่สุด

ความสำเร็จของโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจำแนกตามจำนวนครูในโรงเรียน 3 กลุ่ม ได้แก่ จำนวนครูน้อยกว่า 10 คน จำนวนครู 11-15 คน และจำนวนครูมากกว่า 15 คนขึ้นไป สรุปได้ว่าโรงเรียนที่มีครูน้อยกว่า 10 คนพบความสำเร็จของโปรแกรมมากที่สุด รองลงมาคือโรงเรียนที่มีจำนวนครู 11-15 คน และจำนวนครูมากกว่า 15 คนขึ้นไป โดยที่โรงเรียนที่มีจำนวนครู 11-15 คน และจำนวนครูมากกว่า 15 คนขึ้นไปมีความสำเร็จของโปรแกรมไม่แตกต่างกัน

### **ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู**

การเปรียบเทียบผลที่ได้จากวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูกับการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีส่วนร่วมของครู สามารถสรุปได้ดังนี้

การออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู ประกอบด้วย การดำเนินการทั้งสิ้น 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็น 2) ขั้นตอนปัญหา 3) ขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์ 4) ขั้นตอนกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 5) ขั้นตอนกำหนดลักษณะของโปรแกรม 6) ขั้นตอนกำหนดเวลา 7) ขั้นตอนกำหนดการจัดการเรียนรู้ในโปรแกรม 8) ขั้นตอนกำหนดเนื้อหาที่ใช้ 9) ขั้นตอนกำหนดเอกสารที่ใช้ และ 10) ขั้นตอนประเมินผลโปรแกรมก่อนเข้าโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ จากการทดลองพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพ

แบบมีส่วนร่วมของครูกับการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีส่วนร่วมของครู มีค่าความสำเร็จของโปรแกรมไม่แตกต่างกัน และเมื่อหลังจากเข้าโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู มีคะแนนความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีส่วนร่วมของครู เมื่อพิจารณารายละเอียดย่อยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู มีคะแนนด้านการเรียนรู้ ประสิทธิภาพ และผลของการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีส่วนร่วมของครู ยกเว้นในด้านความยั่งยืนของการพัฒนาที่พบว่าไม่แตกต่างกัน

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย 2 ประเด็นคือ สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู และผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู รายละเอียดแต่ละประเด็นมีดังต่อไปนี้

#### 1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาทางวิชาชีพของครู

จากสรุปผลการวิจัยข้างต้นพบว่าในสภาพปัจจุบันของการพัฒนาทางวิชาชีพของครูเห็นได้ว่าครูใช้รูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด และใช้รูปแบบการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาด้วยตนเองเป็นวิธีการที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว แก้ไขปัญหาได้ทันท่วงที ส่วนการเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเป็นรูปแบบที่ต้องใช้เวลา เป็นการศึกษาต่อเนื่อง และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นครูประจำการซึ่งปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียน มีภาระงานสอนและหน้าที่ประจำในเรื่องการเตรียมสอน การทำสื่อการสอน และการดูแลนักเรียน จึงมีโอกาสน้อยที่จะใช้เวลาในการเข้าร่วมการศึกษาต่อเนื่อง การศึกษาต่อ หรือเข้าเรียนหลักสูตรระยะสั้นกับทางสถาบันอุดมศึกษาได้น้อย แต่ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่สามารถลาศึกษาต่อหรือโรงเรียนมีทรัพยากรสูงในการสนับสนุนบุคลากรให้ศึกษาต่อเนื่องได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร เขียวกอก (2548) ที่มีข้อค้นพบว่าเวลา ผู้บริหาร และทรัพยากรต่างๆ ในโรงเรียนมีผลต่อการพัฒนาครู เนื่องจากครูต้องการเวลาที่จะใช้ในการพัฒนาตนเอง ต้องการเวลาที่จะทดลองความรู้ใหม่ๆ หากแต่ครูต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอนและปฏิบัติงานสอนทำให้วิธีการพัฒนาทางวิชาชีพจำเป็นต้องเลือกวิธีที่ง่าย สะดวกและรวดเร็ว ส่วนรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพของครูรูปแบบอื่นๆ ก็ยังพบว่ามีการใช้ในระดับที่ใกล้เคียงกัน

ผลของการสำรวจวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูพบว่ามี 2 วิธีที่ใช้ได้แก่วิธีการออกแบบแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานอย่างสมบูรณ์ และวิธีการออกแบบแบบ

ผสมผสาน ส่วนวิธีการออกแบบโปรแกรมแบบใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นเป็นพื้นฐาน เป็นวิธีที่ผู้วิจัยออกแบบเพิ่มเติมขึ้นมาสำหรับการสำรวจ และวิธีการออกแบบแบบยึดมาตรฐานพบได้น้อย เนื่องจากนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการสถานศึกษา รวมไปถึงการจัดการพัฒนาบุคลากรที่มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลงไปเน้นการใช้โรงเรียนเป็นฐานเพิ่มมากขึ้น (อรพรรณ พรสีมา, 2546, ธวัช กรุดมณี, 2550)

ปัจจัยในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครู พบว่า ปัจจัยภายนอกส่วนใหญ่มีอิทธิพลต่อการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูในระดับปานกลางถึงมาก โดยปัจจัยขนาดของโรงเรียนและสภาพปัญหาที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบโปรแกรมในระดับปานกลาง ในขณะที่ปัจจัยทรัพยากรและเทคโนโลยี ข้อกำหนดนโยบาย และบรรยากาศของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการออกแบบโปรแกรมในระดับมาก ส่วนปัจจัยภายในทุกตัวได้แก่ ความรู้ความสามารถของครู ศักยภาพของครู และทัศนคติต่อการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลต่อการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพครูในระดับมาก และปัจจัยขนาดของโรงเรียนและสภาพปัญหาที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบโปรแกรมในระดับปานกลางเป็นการยืนยันสภาพการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพให้กับครูในปัจจุบันอยู่ว่า โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพยังคงไม่ได้คำนึงถึงปัญญาหรือขนาดโรงเรียน ซึ่งเป็นลักษณะของการออกแบบโปรแกรมที่ยึดมาตรฐาน (Loucks-Horsley et al., 1998; Holmes, Polhemus, & Jennings, 2005)

ผลการใช้โปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูพบว่าความสำเร็จของโปรแกรมายังคงอยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง และพบว่าโรงเรียนสังกัด กทม. พบความสำเร็จของโปรแกรมมากที่สุด รองลงมาคือ สช. และโรงเรียนสังกัด สพฐ. พบความสำเร็จน้อยที่สุดเนื่องจากความแตกต่างของนโยบายการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ที่โรงเรียนในสังกัด กทม. ได้รับนโยบายการพัฒนาบุคลากรมากกว่า กล่าวคือได้รับนโยบายทั้งจากทางสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครและจากกระทรวงศึกษาธิการ (บุญมี เณรยอด, 2546) ส่วนโรงเรียนสังกัด สช. เนื่องด้วยเป็นโรงเรียนเอกชนที่มีการแข่งขันทางการศึกษากันสูงทำให้โรงเรียนสังกัด กทม. และ สช. พบความสำเร็จมากกว่าโรงเรียนสังกัด สพฐ.

จำนวนของครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีความสำเร็จของโปรแกรมสูงที่สุด เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีลักษณะของการพัฒนาทางที่เป็นองค์รวม มีการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็ว (ธวัช กรุดมณี, 2550)

## 2. ผลของการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู

ผลของวิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพพบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีส่วนร่วมของครู พบว่า กลุ่ม

ตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูมีความสำเร็จสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีส่วนร่วมของครู สอดคล้องกับการศึกษาของศศิธร เขียวกอ (2548) และวราภรณ์ แยมทิม (2549) ในประเด็นของความสำเร็จในการพัฒนาทางวิชาชีพของครูที่กล่าวไว้ว่ากระบวนการพัฒนาครูที่ทำให้ครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรและรูปแบบในการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการของครู จะส่งผลให้การพัฒนาครูที่จัดขึ้นได้รับความสนใจ ครูมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการเรียนรู้ รวมทั้งมีความพึงพอใจต่อวิทยากร วิธีการ และเนื้อหาสาระที่ใช้ในการพัฒนาครู มีส่วนทำให้การพัฒนาครูเกิดความสำเร็จได้สูงกว่า ซึ่งการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานจะมีความเป็นรูปธรรม นำไปปฏิบัติได้จริง และมีความยั่งยืน ส่วนการพัฒนาครูด้วยรูปแบบดั้งเดิมนั้น สามารถทำให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นได้ แต่จะเกิดปัญหาว่าครูไม่สามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติและขาดความยั่งยืน

จากการพิจารณาในรายละเอียดย่อยของความสำเร็จ พบว่าถึงแม้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครูจะมีความสำเร็จโดยรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบไม่มีส่วนร่วมของครู แต่ก็พบรายละเอียดย่อยด้านความยั่งยืนของการพัฒนาที่ยังคงไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะช่วงเวลาในการเก็บข้อมูลของผู้วิจัยที่ทั้งช่วงเวลาน้อยเกินไปทำให้ไม่สามารถมองเห็นความยั่งยืนของการพัฒนาได้ เนื่องมาจากข้อจำกัดของระยะเวลาซึ่งถ้าหากมีการทิ้งช่วงเวลาที่นานมากขึ้นก็จะทำให้เห็นความแตกต่างของความยั่งยืนของการพัฒนาได้

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 หน่วยงานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาควรให้ความสนใจการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพสำหรับตนเองให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากการนำมาใช้เป็นฐานในการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูทำให้เกิดความสำเร็จในการพัฒนาที่สูงขึ้น

1.2 ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วิธีการออกแบบโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพแบบมีส่วนร่วมของครู และการใช้การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นไปยังหน่วยงานที่มีหน้าที่ออกแบบการพัฒนาทางวิชาชีพให้แก่ครู

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาในขั้นตอนการทดลองกับโรงเรียนสังกัดอื่นๆ ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (กทม.)

2.2 ควรทำการศึกษาที่โรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นกว่าการทดลองในครั้งนี้ เพื่อการใช้สถิติวิเคราะห์พารามิเตอร์ และสามารถพัฒนาครูในระดับที่กว้างมากขึ้น