

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา: การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมกับการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นงานวิจัยการวิจัยเชิงทดลอง มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 2 ประการ คือ (1) เพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมครู 3 รูปแบบ คือ แบบดั้งเดิม แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และ (2) เพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมครู 3 รูปแบบ คือ แบบดั้งเดิม แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลสามเสน โรงเรียนพญาไท และโรงเรียนอนุบาลวัดปรินายก จำนวน 195 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดโรงเรียนอนุบาลสามเสน โรงเรียนพญาไท และโรงเรียนอนุบาลวัดปรินายก จำนวน 45 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองที่หนึ่ง 15 คน กลุ่มทดลองที่สอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 21 ปี และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยแยกนำเสนอตามวิธีวิเคราะห์ 2 วิธีคือ การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-dependent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนาม (MANCOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for windows ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยรูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม รูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม รูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม สมรรถภาพด้านการประเมินก่อนการฝึกอบรม สมรรถภาพด้านการประเมินหลังการฝึกอบรม ทักษะคิดต่อการทำงานด้านการประเมินก่อนการฝึกอบรม ทักษะคิดต่อการทำงานด้านการประเมินหลังการฝึกอบรม การยอมรับความสามารถของตนเองด้านการประเมินก่อนการฝึกอบรม การยอมรับความสามารถของตนเองด้านการประเมินหลังการฝึกอบรม

กรอบแนวคิดและแบบแผนการวิจัยของงานวิจัยนี้ได้มาจากการสังเคราะห์งานวิจัยจากต่างประเทศและงานวิจัยภายในประเทศที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน แนวทางในการศึกษาส่วนใหญ่ใช้แบบแผนการวิจัยของ Evertson (1989) และงานวิจัยของ

Robinson และ Carrington (2002) เพราะงานวิจัยของ Evertson เป็นงานวิจัยและพัฒนาที่มีการตรวจสอบที่ดี มีแบบแผนที่ทำให้เห็นภาพรวมของการฝึกอบรมและการประเมินผลเพื่อปรับปรุงการฝึกอบรม ส่วนงานวิจัยของ Robinson และ Carrington มีการใช้เทคนิคแต่ละขั้นตอนของการฝึกอบรมที่ชัดเจน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณประกอบด้วยแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด และแบบสอบถามจำนวน 2 ชุด และเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ 3 ฉบับ คือ แบบบันทึกผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม แบบให้คะแนนผลงาน และแบบสัมภาษณ์ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับประโยชน์ของการฝึกอบรม สมรรถภาพด้านการประเมินที่พัฒนาจากการฝึกอบรม และข้อดีและข้อควรปรับปรุงของรูปแบบการฝึกอบรม ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม 2 ชุดวัดด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าพิสัยเท่ากับ .804 และ .821 สำหรับผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีคูเดอร์-ริชาร์ดสัน-20 มีค่าเท่ากับ 0.507 มีค่าความยากระหว่าง 0.2 ถึง 0.8 และค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัยหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า มีค่าไค-สแควร์ = 53.81 และ $df = 45$ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม พหุนาม และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 เพื่อตอบคำถามวิจัย 2 ประเด็นสำคัญ คือ (1) การฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิม การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมีอาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมให้ผลการฝึกอบรมด้านสมรรถภาพด้านการประเมิน ทศนคติที่ดีต่อการทำงานด้านการประเมิน และการยอมรับความสามารถของตนเองต่างกันหรือไม่ อย่างไร และ (2) การฝึกอบรมครูทั้ง 3 รูปแบบให้ผลการฝึกอบรมด้านจำนวนผลงาน คุณภาพของผลงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม สมรรถภาพการประเมินที่ได้รับการพัฒนา ข้อดีและข้อควรปรับปรุงของรูปแบบการฝึกอบรมต่างกันหรือไม่ อย่างไร ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

จากผลการวิเคราะห์ลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมและรูปแบบการฝึกอบรม พบว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมและแบบใช้

โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการประเมินในชั้นเรียน และดำเนินการประเมินผู้เรียนก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน แต่ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป จบการศึกษาระดับปริญญาตรี เคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการประเมินในชั้นเรียน ส่วนใหญ่ดำเนินการประเมินผู้เรียนระหว่างเรียนและหลังเรียน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมครูระหว่างรูปแบบการฝึกอบรม 3 รูปแบบ

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยองค์ประกอบของตัวแปรผลการฝึกอบรมก่อนและหลังการฝึกอบรม องค์ประกอบของตัวแปรสมรรถภาพด้านการประเมิน 6 ด้าน คือ (1) ด้านการเลือกวิธีการประเมิน (2) ด้านการพัฒนาวิธีการประเมิน (3) ด้านการให้คะแนนและการแปลความหมายผลการประเมิน (4) ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจ (5) ด้านการใช้ผลการประเมินในการตัดเกรด และ (6) ด้านการสื่อสารผลการประเมิน พบว่าค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญเมื่อใช้รูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม รูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมพบว่าค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3 ด้าน คือ (1) ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจ (2) ด้านการสื่อสารผลการประเมิน และ (3) ด้านการตระหนักในจริยธรรมการประเมิน ในขณะที่รูปแบบการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมพบว่ามีค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญเพียงองค์ประกอบเดียวคือ (1) ด้านการสื่อสารผลการประเมิน องค์ประกอบของตัวแปรทัศนคติต่อการทำงานด้านการประเมิน 2 ด้าน คือ (1) ความรู้สึกต่อการทำงานด้านการประเมิน และ (2) พฤติกรรมที่แสดงออกผ่านการทำงานด้านการประเมินพบว่า การฝึกอบรมทั้ง 3 รูปแบบทำให้ครูมีทัศนคติที่ดีขึ้นทั้ง 2 องค์ประกอบ โดยรูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมช่วยเพิ่มทัศนคติต่อการทำงานด้านการประเมินมากที่สุด รองลงมาคือ การฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม องค์ประกอบของตัวแปรการยอมรับความสามารถของตนเองด้านการประเมิน 2 ด้าน คือ (1) ความรู้สึกที่แสดงออกต่อความสามารถของตนเองเกี่ยวกับความรู้และทักษะการประเมินผล (2) ความรู้สึกที่แสดงออกต่อความสามารถของตนเองด้านพฤติกรรมการประเมินพบว่า การฝึกอบรมครูทั้ง 3 รูปแบบช่วยเพิ่มการยอมรับความสามารถของตนเองด้านการประเมินได้ทั้ง 2 องค์ประกอบ โดยรูปแบบการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำ

หน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมช่วยเพิ่มการยอมรับความสามารถของตนเองได้มากที่สุด รองลงมาคือรูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 2 รูปแบบสามารถพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมิน ทักษะที่ดีต่อการทำงานด้านการประเมิน และการยอมรับความสามารถของตนเองด้านการประเมินสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 3

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุนามที่ขจัดอิทธิพลของตัวแปรร่วม 2 ตัว เมื่อวิเคราะห์ต่อด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วม (ANCOVA) พบว่า ตัวแปรสมรรถภาพด้านการประเมิน (TEST2) มีความแตกต่างระหว่างรูปแบบการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยของครูที่ฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมสูงกว่าครูที่เข้าฝึกอบรมรูปแบบอื่น แสดงว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมทำให้ครูมีสมรรถภาพด้านการประเมินสูงกว่าการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และแบบดั้งเดิมตามลำดับซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 แต่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 1 เฉพาะตัวแปรสมรรถภาพด้านการประเมิน (TEST2)

2.2 การศึกษาผลงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมครูรูปแบบต่าง ๆ

การเปรียบเทียบผลงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมครูรูปแบบต่าง ๆ พบว่า มีความเหมือนกัน 1 ประเด็น คือ (1) เนื้อหาในการฝึกอบรมที่เป็นความต้องการจำเป็นของครูที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้ง 3 รูปแบบ พบว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมเนื้อหาเกี่ยวข้องกับการประเมินผลในชั้นเรียนเหมือนกัน เช่น การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง การวัดทักษะปฏิบัติ เป็นต้น แต่มีความแตกต่างกัน 4 ประเด็น คือ (1) พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (2) วิธีการฝึกอบรมของผู้ให้การฝึกอบรม (3) จำนวนชิ้นงานที่ผลิตขึ้นและคุณภาพชิ้นงานที่ผลิตขึ้น และ (4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประโยชน์ที่ครูได้รับจากการฝึกอบรมทั้ง 3 รูปแบบ รายละเอียดของประเด็นที่พบว่ามีแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

(1) พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม 3 รูปแบบมีความแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิม พบว่า ครูไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้การฝึกอบรมขณะฟังการบรรยาย และเมื่อให้ทำงานกลุ่มพบว่า ครูจะถามกับเพื่อนครูกันเองมากกว่าจะถามผู้ให้การฝึกอบรม พฤติกรรมของครูที่อยู่ในรูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมพบว่า ครูกล้าที่จะบอกความต้องการและปัญหาการประเมินที่แท้จริงของตนเอง กล้าสอบถามเมื่อเกิดความสงสัย กล้านำเสนอผลงาน กล้าวิพากษ์วิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงงานกับ

เพื่อนครูด้วยท่าทีที่เป็นมิตร และแสดงความสนใจฟังงานของคนอื่นเพื่อการเรียนรู้และเพื่อปรับปรุงงานของตนเอง การส่งงานไม่ค่อยครบต้องให้เวลากับบางคน ในขณะที่ครูที่อยู่ในรูปแบบการฝึกอบรบแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมีอาชีพทำหน้าทีเป็นผู้ให้การฝึกอบรบตั้งใจฟังการบรรยายและฝึกปฏิบัติทุกครั้งที่มีการฝึกอบรบ ส่งงานครบตามที่ได้รับมอบหมายแต่ไม่ค่อยกล้าส่งเพราะความกังวล กลัวทำผิด จะส่งก็ต่อเมื่อผู้ให้การฝึกอบรบเรียกขอดู ครูในกลุ่มนี้กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าถามและให้ข้อเสนอแนะที่ดีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเข้าฝึกอบรรมค่อนข้างมีความสม่ำเสมอแต่ขณะฝึกอบรบครูบางคนจะมีความกังวลถ้าเวลาล่วงในการฝึกอบรบเลยไปมาก

(2) วิธีการฝึกอบรบของผู้ให้การฝึกอบรบทั้ง 3 รูปแบบ ซึ่งมีผู้ให้การฝึกอบรบ 2 คน มีการเตรียมตัวให้การฝึกอบรบอย่างดีเตรียมสื่ออุปกรณ์และเอกสารเสริมความรู้ ตัวอย่างเครื่องมือต่าง ๆ ให้กับครู วิธีการฝึกอบรบของทั้ง 2 คนแตกต่างกัน พบว่า ผู้ให้การฝึกอบรบที่เป็นครูในโรงเรียนจะให้สร้างผลงานด้านการประเมินจากสิ่งที่ครูคนนั้นทำอยู่หรือมีปัญหาไม่สามารถทำต่อได้ บางครั้งก็ให้สร้างผลงานเรื่องใหม่ตามที่สนใจ ถ้าครูคนนั้นยังไม่รู้จะทำอะไรก็จะให้ครูคนนั้นเล่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนแล้วให้เพื่อนครูที่เข้ารับการฝึกอบรบร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่าควรพัฒนาแบบประเมินแบบใดเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน สำหรับเนื้อหาที่เป็นความรู้จะให้ไปศึกษาด้วยตนเองแล้วกลับมาเล่าให้ฟังว่าสงสัยขั้นตอนใดก็จะอธิบายเพิ่ม ผู้ให้การฝึกอบรบที่เป็นผู้ประเมินมีอาชีพจะให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินในต้นชั่วโมงการฝึกอบรบท้ายชั่วโมงจะให้ฝึกปฏิบัติและให้งานกลับไปทำเป็นการบ้านเพื่อนำมาเสนอให้การฝึกอบรบครั้งต่อไป ระยะเวลาในการฝึกอบรบ 3 รูปแบบแตกต่างกัน รูปแบบการฝึกอบรบแบบดั้งเดิมฝึกอบรบเพียง 1 วัน ช่วงเช้าเป็นทฤษฎี ช่วงบ่ายเป็นการฝึกปฏิบัติ รูปแบบการฝึกอบรบแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรบมีการฝึกอบรบแบบเป็นทางการ 5 ครั้ง หลังเลิกเรียน 1 ชั่วโมง เวลา 15.30-16.30 น. เข้าฝึกอบรบและเลิกฝึกอบรบตรงเวลา และไม่เป็นทางการ 8 ครั้งตามกลุ่มสนใจ รูปแบบสุดท้ายคือการฝึกอบรบแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมีอาชีพจัดฝึกอบรบ 6 ครั้ง ละครึ่ง 1.30-2.00 ชั่วโมงหลังเลิกเรียน เวลา 15.30-17.30 น. เข้าฝึกอบรบและเลิกฝึกอบรบไม่ตรงเวลา จะยืดหยุ่นตามความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรบ

(3) ผลงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรบครูรูปแบบต่าง ๆ มีความแตกต่างกันในเรื่องของจำนวนชิ้นงานที่ผลิตและคุณภาพชิ้นงานที่ผลิตขึ้น ครูที่เข้ารับการฝึกอบรบแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมีอาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรบสร้างแบบประเมินได้จำนวนมากที่สุดและเป็นแบบประเมินที่มีคุณภาพสูง รองลงมาคือ ครูที่เข้ารับการฝึกอบรบแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรบสามารถสร้างแบบประเมินได้เป็นจำนวนมากและเป็นแบบ

ประเมินที่มีคุณภาพ ส่วนครูที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมพบว่าสร้างแบบประเมินที่ใช้ในการทำงานที่เป็นผลจากการฝึกอบรมได้น้อยที่สุดแบบประเมินที่ส่งมีทั้งคุณภาพสูงและคุณภาพต่ำ

(4) ประโยชน์ที่ครูได้รับการฝึกอบรมทั้ง 3 รูปแบบ พบว่า การฝึกอบรมครูรูปแบบดั้งเดิม มีประโยชน์ในด้านการให้ความรู้แต่ขาดการลงมือปฏิบัติจริงทำให้ครูไม่แน่ใจในความเข้าใจของตนเอง และเนื้อหาการฝึกอบรมไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการรายบุคคลทำให้ครูบางคนรู้สึกว่าได้ประโยชน์น้อย ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้ง 2 รูปแบบ คิดว่าตนเองได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมในครั้งนี้เนื่องจากได้รับความรู้และนำความรู้นั้นไปปฏิบัติจริง ความรู้ที่ได้รับเกิดจากการบรรยาย การปฏิบัติ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสะท้อนความคิดจากเพื่อนที่เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกัน ข้อดีและข้อควรปรับปรุงรูปแบบการฝึกอบรมแต่ละรูปแบบนั้น ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมให้ความเห็นว่า ควรเน้นที่การลงมือปฏิบัติจริงโดยมีข้อมูลป้อนกลับทันทีจากวิทยากรเพื่อตรวจสอบความเข้าใจของครูทันที ผู้ให้การฝึกอบรมต้องนำเสนอและมีลีลาการพูดที่น่าสนใจ ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานชอบรูปแบบการฝึกอบรมเนื่องจากไม่ต้องทิ้งผู้เรียนไปเข้าร่วมการฝึกอบรม มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน มีการสะท้อนความคิดเห็นด้วยบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่มีผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมให้ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงว่า แม้รูปแบบนี้จะมี ความยืดหยุ่นของตัวเนื้อหาและเวลาในการฝึกอบรมแต่ควรมีการกำหนดโปรแกรมการฝึกอบรมที่แน่นอน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้การฝึกอบรมทั้งสองท่านเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ปัญหาขณะฝึกอบรมพบว่า ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการที่ครูมีภาระงานประจำและภาระงานจรมากทำให้รบกวนเวลาในการฝึกอบรม จึงแก้ไขปัญหาโดย (1) เลื่อนการฝึกอบรมออกไปไม่ให้ชนกับภาระงานจรมาก และ (2) จัดแบ่งกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นกลุ่มย่อย การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้ให้การฝึกอบรม พบว่า การให้กำลังใจ การเอาใจใส่ การให้ความสนับสนุน และการให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการฝึกอบรมจากผู้บริหารจะส่งผลให้การฝึกอบรมมีความสำเร็จและช่วยทำให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนได้มากยิ่งขึ้น และพบว่าการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการฝึกอบรมที่คำนึงถึงความแตกต่างในการเรียนรู้ระหว่างบุคคล ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมรายบุคคล เป็นรูปแบบที่ใช้กระบวนการกลุ่มพัฒนาความรู้ บรรยากาศ และความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นของกลุ่มที่เข้ารับการฝึกอบรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินสำหรับครูโรงเรียนประถมศึกษา: การเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมระหว่างการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมกับการฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย 3 ประการ ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาครูที่มีคุณภาพ

การพัฒนาครูให้มีความสามารถในการสร้างหรือใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา นักเรียนและโรงเรียนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ผลการวิจัยนี้พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาแต่เดิมในประเทศไทย เช่น วิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่ใช้การบรรยายเป็นกิจกรรมหลักในการฝึกอบรมสามารถเพิ่มความรู้เกี่ยวกับสมรรถภาพด้านการประเมิน เพิ่มทัศนคติต่อการทำงานด้านการประเมิน และเพิ่มการยอมรับความสามารถของตนเองด้านการประเมินได้เช่นเดียวกับรูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เป็นแนวทางใหม่ที่ใช้พัฒนาครู แสดงว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมยังมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้พัฒนาครูได้ดีเมื่อหน่วยงานต้นสังกัดหรือสถานศึกษาต้องการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสาระความรู้ใหม่ ทัศนคติต่อการทำงาน รวมทั้งการยอมรับความสามารถของตนเองเพราะนอกจากจะสามารถพัฒนาความรู้ความเข้าใจได้แล้วยังเป็นรูปแบบที่สามารถดำเนินการฝึกอบรมครูได้คราวละจำนวนมากและใช้เวลาในการฝึกอบรมระยะสั้น ๆ เท่านั้น อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษาลงไปถึงผลการนำความรู้ลงสู่การปฏิบัติหรือการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในชั้นเรียน ผลงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า รูปแบบการฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิมนั้นไม่ประสบความสำเร็จในแง่ของการนำความรู้ลงสู่การปฏิบัติคือ ไม่ได้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้จริงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแม้ว่าหลังการฝึกอบรมครูจะมีทัศนคติที่ดีและมีการยอมรับความสามารถของตนเองดีขึ้น ปัญหาดังกล่าวเป็นอุปสรรคทำให้แนวทางการพัฒนาครูให้มีสมรรถภาพด้านการประเมินไม่ประสบความสำเร็จ ไม่เป็นไปตามการประเมินแนวคิดใหม่ตามการปฏิรูปการศึกษา และขาดความยั่งยืนในที่สุดสอดคล้องกับผลการประเมินด้านสมรรถภาพการวิจัยและประเมินของครูโดยสุวิมล ว่องวานิช (2548) พบว่า ครูส่วนใหญ่ยังขาดการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและการประเมินแม้ว่าครูเหล่านั้นจะมีความเชื่อและเห็นคุณค่าของการวิจัยและประเมินก็ตาม ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูต้องมีความต่อเนื่องในการสร้างความรู้และทักษะให้กับครู และต้องมีการฝึกปฏิบัติที่เพียงพอให้ครูเกิดความชำนาญและเกิดความมั่นใจในการนำความรู้ใหม่นั้นไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานมีประสิทธิภาพในแง่ของการลงทุนพัฒนาครูแล้วได้ผลการพัฒนาที่เห็นชัดเจนเป็นรูปธรรมจึงเหมาะสมกับเนื้อหาที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดต้องการให้มีการนำไปปฏิบัติจริงในห้องเรียน เช่น การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การประเมินผลในชั้นเรียน

การรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นต้น เพราะผลงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ฝึกอบรมนั้นครูสามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้กระบวนการฝึกอบรมช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานและบรรยากาศของการเรียนรู้ที่ดี กระบวนการฝึกอบรมเพิ่มโอกาสให้ครูทำงานร่วมกัน เช่น เข้าฝึกอบรมด้วยกัน วางแผนการทำงานด้วยกัน มีการนำความรู้ใหม่ไปฝึกปฏิบัติด้วยกัน และมีการนำความรู้ที่ได้รับการจากปฏิบัติมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สะท้อนความคิดเห็นต่อกัน กระบวนการดังกล่าวเป็นวิธีการเรียนรู้ของครูในบริบทโรงเรียน ได้แก่ การอ่าน (reading) การลงมือปฏิบัติทดลอง (doing and experimenting) การสะท้อนความคิด (reflection) และการร่วมมือร่วมพลัง (collaboration) ตามที่ Kwakman (2003) อธิบายไว้และเป็นรูปแบบการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของครู 3 ประการ คือ ครูจะเกิดการเรียนรู้จากการบูรณาการประสบการณ์กับกระบวนการเรียนรู้เข้าด้วยกัน จากการมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน และจากการเรียนรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ด้วยรูปแบบที่สอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้และหลักการเรียนรู้ของครู และที่สำคัญที่สุดการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานเพิ่มโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าตนเองควรจะเรียนรู้อะไร เรียนรู้อย่างไร และจะใช้ความรู้ที่ได้เรียนมาอย่างไร จึงเป็นรูปแบบที่สามารถใช้พัฒนาครูให้สามารถนำความรู้ลงสู่การปฏิบัติได้จริง เป็นรูปธรรม และมีความยั่งยืนในการพัฒนาวิชาชีพครูที่จะใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้ดี

ประเภทของผู้ให้การฝึกอบรม

ผู้ให้การฝึกอบรมเป็นบุคคลสำคัญที่ส่งต่อการพัฒนาครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนสามารถเป็นผู้ให้การฝึกอบรมที่ดีกว่าผู้ประเมินมืออาชีพ หากครูคนนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริงและถูกต้องตามหลักการ เป็นผู้รอบรู้ รู้กว้าง มีจิตวิทยาการถ่ายทอดความรู้ สามารถให้ความช่วยเหลือแนะนำแก่เพื่อนครูได้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพราะได้เปรียบในด้านการได้รับการยอมรับและไว้วางใจ รวมทั้งความศรัทธาจากเพื่อนครู เช่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ และครูแกนนำ เป็นต้น เมื่ออยู่ในโรงเรียนเดียวกันครูผู้ให้การฝึกอบรมจะพัฒนาเพื่อนครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมทำให้การพัฒนาครูมีประสิทธิภาพ ประหยัดค่าใช้จ่าย ดังนั้น โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาควรพัฒนาครูผู้ให้การฝึกอบรมให้มีความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมระยะสั้น การสนับสนุนให้นำเสนอผลงานระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศ การให้กำลังใจด้วยการยกย่องให้รางวัล เป็นต้น เพราะครูผู้ให้การฝึกอบรมกลุ่มนี้จะเป็นครูผู้นำรุ่นใหม่ที่เป็นกำลังสำคัญในการขยายเครือข่ายการพัฒนาครูในระดับกว้างได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยของ Smylie และคณะ (2001) และผลจากการเปรียบเทียบจำนวนผลงานและคุณภาพ

ของผลงานของผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ผู้ให้การฝึกอบรมมืออาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกจะมีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกว้างขวางทำให้สามารถอธิบายข้อสงสัยต่าง ๆ ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด การฝึกอบรมโดยใช้ผู้ให้การฝึกอบรมมืออาชีพจึงมีประโยชน์ในแง่ของความถูกต้องตามหลักการและมีประโยชน์ในแง่ความคงทนของความรู้ ในขณะที่ครูในโรงเรียนจะมีข้อจำกัดในด้านนี้ การกระตุ้นให้ครูผู้นำในโรงเรียน ครูแกนนำ ครูต้นแบบที่จะเป็นผู้ให้การฝึกอบรมในโรงเรียนให้ได้รับการเรียนรู้ตลอดจนความรู้ต่าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญจึงเป็นเรื่องที่เป็นประโยชน์และสมควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง

ปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาครูมีคุณภาพ

ปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาครูประสบความสำเร็จที่สำคัญมี 3 อย่างคือ (1) เวลา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าคุณต้องการเวลาที่เพียงพอในการเข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องไปจนกว่าจะเห็นผล ต้องการเวลาที่ช่วยลดการใช้ความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ ในห้องเรียนของตน และต้องการเวลาในการติดตามประเมินผลการทดลองนั้น นอกจากนี้ครูยังต้องการเวลาในการทำงานและการเรียนรู้จากเพื่อนครูคนอื่นในโรงเรียนเดียวกัน การเปิดโอกาสให้ครูมีเวลานำความรู้ใหม่ ๆ ไปทดลองใช้ในห้องเรียน การปล่อยให้ครูได้มีเวลาในการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้ให้การฝึกอบรม การจัดเวลาที่เหมาะสมที่อำนวยความสะดวกในการเข้าร่วมการฝึกอบรมของครูซึ่งอาจใช้วันหยุดหรือวันทำการที่ฝ่ายวิชาการของโรงเรียนช่วยจัดสรรวันและเวลาในช่วงใดช่วงหนึ่งตามความพร้อมและความเหมาะสมของทุกฝ่ายโดยบรรจุลงในแผนพัฒนาบุคลากรโรงเรียนจะช่วยให้การพัฒนาครูมีคุณภาพและประสบความสำเร็จ (2) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาครูและพัฒนาโรงเรียน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่านอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะให้การสนับสนุนการพัฒนาครูด้านเวลาในการเข้าร่วมการฝึกอบรม งบประมาณในการจัดฝึกอบรม และวัสดุที่ใช้ในการฝึกอบรมแล้ว การให้กำลังใจ การกระตุ้นจิตสำนึกของครูแต่ละคนให้ตระหนักและเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของการพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานของครูในโรงเรียนที่เข้าร่วมการฝึกอบรมสู่เพื่อนครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันเพื่อให้เกิดการยอมรับกันและกันมากขึ้น การยกย่องครูที่เข้าร่วมการฝึกอบรมที่มีผลงานระดับดีและครูผู้ให้การฝึกอบรมเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำครูอื่น ๆ ที่สนใจ การจัดเวทีการนำเสนอผลงานระดับโรงเรียนหรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียน และการกำหนดแผนการพัฒนาคูลงในกิจวัตรการทำงานของครูเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนได้ และที่สำคัญที่สุดคือ ทำให้เกิดการพัฒนาร่วมมือรวมพลังของครูในโรงเรียนส่งผลให้โรงเรียนกลายเป็นแหล่งเรียนรู้และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในที่สุด และ (3) แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียน กลุ่มเพื่อนครูใน

โรงเรียน และแหล่งค้นคว้าข้อมูลในโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องวิชาการ ห้องอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โรงเรียนที่มีบุคลากรที่มีความสนใจในการพัฒนาตนเองมาก เพื่อนครุที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันจะพบแรงจูงใจให้คิดปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตนเอง และความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องได้ง่าย บุคลากรและกลุ่มเพื่อนครุในโรงเรียนที่มีการพัฒนาตนเองต่อเนื่อง จะทำให้ครุพบความรู้ใหม่ ๆ จากการพูดคุย การแลกเปลี่ยนความรู้ และการสะท้อนความคิดกับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนครุในโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาวิชาชีพจะทำให้ครุพบการให้คำแนะนำที่ดี และการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นและเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น โรงเรียนที่มีแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่ดีจะทำให้ครุได้รับการกระตุ้นทางปัญญา เปิดโอกาสให้ครุศึกษาและเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการอภิปรายข้างต้นจะสรุปได้ว่าปัจจัยทั้ง 3 อย่างนี้จะส่งผลต่อพัฒนาครุให้ประสบความสำเร็จ หากโรงเรียนขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งไปก็มีแนวโน้มว่าการพัฒนาครุจะเกิดขึ้นอย่างผิวเผินหรือมีข้อจำกัดในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครุควรมีการผลักดันแนวคิดเรื่องการฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและพยายามผลักดันให้เกิดการนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน ดูแล และติดตามการพัฒนาครุของโรงเรียนในเขตพื้นที่
3. หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครุควรจัดทำคู่มือแนวทางพัฒนาครุโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเผยแพร่ให้โรงเรียนเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครุอย่างมีประสิทธิภาพ
4. หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องควรใช้ความสามารถและสนับสนุนครุที่ได้รับการยกย่องให้เป็นครุแห่งชาติ ครุต้นแบบ ครุดีเด่น และครุแกนนำ ช่วยเผยแพร่ความรู้ดำเนินการพัฒนาเพื่อนครุในวงกว้างยิ่งขึ้น แม้นักวิชาการจะวิจารณ์ว่าครุในกลุ่มนี้จะมีข้อจำกัดในเนื้อหาบางเรื่องแต่ด้วยลักษณะส่วนบุคคลที่ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ มีความกระตือรือร้น มีความสนใจในการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมวิชาชีพตลอดเวลา น่าจะสามารถขยายขอบเขตของเนื้อหาได้ถ้าให้เวลาศึกษาหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับเนื้อหานั้น และเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการลดข้อจำกัดของครุในกลุ่มนี้ หน่วยงานกลางควรให้ครุในกลุ่มนี้ได้รับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกเพื่อขยายขอบเขตของความรู้ให้ถูกต้องตามหลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ ก่อนนำไปขยายผลให้กับกลุ่มเพื่อนครุในโรงเรียนได้อย่างมั่นใจและไม่ผิดหรือเพี้ยนไปจากหลักการและทฤษฎีที่ถูกต้อง

สำหรับสถานศึกษา

1. ควรบูรณาการการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานลงในแผนการพัฒนาคณาจารย์หรือแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมโดยการส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกอย่างจริงจัง ให้ขวัญกำลังใจและส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับครูที่เข้าร่วมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เช่น สนับสนุนให้มีการจัดนิทรรศการเพื่อเผยแพร่ผลงานที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมสู่เพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกันหรือโรงเรียนอื่น ๆ ร่วมเป็นวิทยากรในเนื้อหาที่ตนมีความถนัดหรือมีความชำนาญ จัดหาวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญทั้งในและนอกโรงเรียนให้กับกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรม เป็นต้น
3. ควรมีการขยายผลการฝึกอบรม ขยายเครือข่ายจำนวนครูที่เข้ารับการฝึกอบรมโดยใช้ครูที่เข้าร่วมการฝึกอบรมและประสบความสำเร็จในการนำผลการฝึกอบรมไปใช้แล้วเป็นแกนนำคนต่อไปในการพัฒนาเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกันหรือต่างโรงเรียน
4. สถานศึกษาควรสำรวจและจัดทำข้อมูลพื้นฐานด้านความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูในโรงเรียน เพื่อให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากรหรือมาให้ความรู้กับเพื่อนครูในโรงเรียนในเนื้อหาที่ตนเองมีความถนัดและมีความชำนาญ
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูฝึกอบรมควบคุมไปกับการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้ครูนำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้จริง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับการทำงานในชีวิตประจำวัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยนี้กำหนดกรอบการวิจัยโดยมิได้ทำการศึกษาผลที่เกิดกับผู้เรียนทำให้ไม่มีข้อมูลที่บอกว่าผลการฝึกอบรมที่เกิดขึ้นกับครูนั้นส่งผลไปยังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการเรียนการสอนหรือไม่ การศึกษาครั้งต่อไปน่าจะมีการนำตัวแปรนี้เข้ามาศึกษาเพื่อให้ทราบว่าผลการฝึกอบรมมีผลโดยตรงต่อผู้สอนและส่งผลไปยังผู้เรียนในที่สุด
2. จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานทำให้ครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมลงสู่การปฏิบัติได้ การศึกษาครั้งต่อไปน่าจะมีการทดลองการฝึกอบรมที่เป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อดูประสิทธิภาพของการฝึกอบรมที่เกิดขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้กำหนดเนื้อหาในการวิจัยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมินเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไปน่าจะศึกษาในเนื้อหาอื่น หรือทำการศึกษาว่าเนื้อหาประเภทใดที่เหมาะสมกับการฝึกอบรมแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน