

**ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง
จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38**

สุภาวดี ไตรจริง*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบจำนวน 2 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรครู ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครู และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 55 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะลักษณะเป็นปลายเปิด การหาคุณภาพเครื่องมือโดยการทดสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา การหาค่าความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis Of Variance) ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน
2. ครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

*นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

3. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน

4.ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากร ในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน

คำสำคัญ

ความคิดเห็น, ครู, การพัฒนาบุคลากร

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และการคมนาคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเตรียมประชากรให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง หากประชาชนในประเทศเป็นคนที่ไม่มีการศึกษาแล้ว ก็เป็นการยากที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองในทุกๆ ด้าน ดังนั้นในการบริหารประเทศของรัฐบาลจึงตระหนักและให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดประโยชน์ได้ต้องเน้นการปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริงของครูแต่ละคน ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมใหม่ ครูจึงเป็นปัจจัยส่งผลต่อการศึกษาให้มีคุณภาพ (สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย, 2554, หน้า 31) เพราะครูมีบทบาทสำคัญยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ ครูคือผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนที่มีความรู้เป็นคนเก่ง คนเสียสละ มีความตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและประเทศ ทำให้ได้พลเมืองที่เก่ง มีความฉลาดและมีศักยภาพ ก็จะสามารถแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2553, หน้า 134)

โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 38 มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 220 คน จาก 4 โรงเรียน
พบว่าในส่วนของการพัฒนาครูทุกระดับยังไม่ทั่วถึง โดยครูระดับมัธยมศึกษาได้รับการอบรมเพื่อ
เพิ่มความรู้และทักษะเพียง ร้อยละ 47 เท่านั้น (มนตรี จุฬาววัฒน, 2553 ,หน้า 95-96) จาก
การศึกษาสภาพปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัด
สุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 พบว่า การพัฒนาบุคลากรครู
ดังกล่าวขาดกระบวนการวางแผนอย่างชัดเจนทั้งแผนในระยะสั้นและระยะยาว การขาด
กระบวนการวางแผนการศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ
การติดตามการประเมินผลในการพัฒนาบุคลากรครูยังขาดความต่อเนื่องและจริงจัง จากความ
จำเป็นและสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรครูของสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐานสะท้อนให้เห็น
ปัญหาการจัดการศึกษาหลายประการซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ จึงจำเป็นต้อง
ได้รับความเอาใจใส่จากผู้บริหารพัฒนาบุคลากรครูก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงเพราะคุณภาพของ
ผู้เรียนขึ้นอยู่กับบุคลากรครู

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาค้นคว้าถึงการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38
ใน 4 ด้านคือ 1) ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากรครู 3) การ
ดำเนินการพัฒนาบุคลากรครู 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อเป็นข้อเสนอแนะสำหรับ
ผู้บริหารโรงเรียนนำผลวิจัยมาพัฒนาบุคลากรครูให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของการปฏิรูปการ
เรียนรู้ ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38
โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากรคือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จำนวน 220 คน โดยเปิดตารางสำเร็จรูปของไช้
ตารางของ Krejcie and Morgan (อ้างถึงใน ภาวิดา ธาราศิริสุทธิ และคณะ, 2559, หน้า 132) ได้
กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 คน

ผู้วิจัยใช้แนวคิดและเครื่องมือของ นิรชรา นิลนนท์ (2558, หน้า 110 - 115) มาปรับปรุง
พัฒนา โดยทำการวิจัยระหว่างวันที่ 25 มกราคม - 28 กุมภาพันธ์ 2560

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน
- 4 ด้าน คือ 1) ด้านความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู 2) ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรครู 3) ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครู 4) ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) และหาค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามส่วนบุคคลลักษณะเป็นแบบเลือกตอบจำนวน 55 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ใน 4 ด้าน คือด้านความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 12 ข้อ ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 16 ข้อ ด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 17 ข้อ และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครู จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 70 คน
2. ครูมีความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน
4. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่พบความแตกต่างกันในทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 มีประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครูภายในสถานศึกษา เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรครูมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพบรรลุตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในด้านความรู้ ความสามารถและทักษะ เป็นการนำเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่รับผิดชอบตระหนักในคุณค่าของตน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์จากการพัฒนาบุคลากร องค์กรสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และก่อประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด (ม่อนถิ่น นพคุณ, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ คุณชมพู่ (2555 หน้า 58), สิริณา เมธาธิป (2553 หน้า 62), สิทธิชัย ลีวเวหา (2553 หน้า 65), ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล (2554 หน้า 60), ฤกษ์ชัย ใจคำปิ่น (2554 หน้า 68), กนกวรรณ ทองเรือง

(2555 หน้า 55), ธวัชชัย พันธุ์กุล (2555 หน้า 58), ชม โพธิ์ดม (2555 หน้า 61), ปิ่นทิตรา จันทหลวง (2556 หน้า 67), ทิพวรรณ เจริญผล (2557) ซึ่งผลการวิจัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบเพศ กับ ความคิดเห็นของครูต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานข้อที่ 1 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีเพศต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็น ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน ตามแนวคิดความคิดเห็นของมนุษย์ย่อมแตกต่างกัน ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนที่ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยวิธีการที่เหมาะสม (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ 2556, หน้า 204) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพบุลย์ คุณชมพู่ (2555 หน้า 58), ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2554 หน้า 68), กนกวรรณ ทองเรือง (2555 หน้า 55), ธวัชชัย พันธุ์กุล (2555 หน้า 58), ชม โพธิ์ดม (2555 หน้า 61), ปิ่นทิตรา จันทหลวง (2556 หน้า 67), ทิพวรรณ เจริญผล (2557)

3. การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ต่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตอำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นตามสมมติฐานข้อที่ 2 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่พบความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การพัฒนาบุคลากรและประโยชน์ที่จะเกิดกับบุคลากร เกิดจากการมอบอำนาจให้บุคลากรมีโอกาสเจริญเติบโตเพื่อขยายทักษะและการตัดสินใจของบุคลากรจะทำให้บุคลากรนั้นรับหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้นโดยปริยายเพื่อเตรียมพร้อมรับโอกาสดีๆ ในความก้าวหน้าต่อไป จะช่วยให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์และนำเอาความฉลาดมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาของตนเอง ไม่มีการศึกษาหรือการไปฝึกอบรมใดๆ ที่สามารถพัฒนาบุคคลได้เร็วกว่า ถิ่นกว่า และมีประสิทธิภาพมากกว่าประสบการณ์ด้านปฏิบัติ ดังนั้นทุกคนจึงควรมีโอกาสในการได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน (ชาญชัย อาจินสมาจาร 2554, หน้า 107) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพบุลย์ คุณชมพู่ (2555 หน้า 58), ลิริณา เมธาธิป (2553 หน้า 62), สิทธิชัย ลีวเวหา (2553 หน้า 65), ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล (2554 หน้า 60), ฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2554 หน้า 68), กนกวรรณ ทองเรือง (2555 หน้า 55), ธวัชชัย พันธุ์กุล (2555 หน้า 58), ชม โพธิ์ดม (2555 หน้า 61)

ข้อเสนอแนะ

1. สถานศึกษาควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรครูอย่างสม่ำเสมอ โดยการจัดอบรม ศึกษา ดูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่างเครือข่าย หรือโรงเรียนใกล้เคียงอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

2. ผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้บุคลากรครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้น มองเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรครูได้เข้ารับการพัฒนามตามความต้องการของตนเอง โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนด้วย

3. โรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความชัดเจน และสามารถนำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง รวมทั้งควรเปิดโอกาสให้บุคลากรครูในโรงเรียนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

4. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนดำเนินการ ควรมีความเหมาะสม สอดคล้อง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรครูในโรงเรียนได้ รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของโรงเรียนและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวง

5. โรงเรียนควรมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครูอย่างสม่ำเสมอ และมีความต่อเนื่องสำหรับบุคลากรครูที่ได้ผ่านการพัฒนามาแล้ว ควรมีการนำผลการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

นอกจากนี้ควรมีการศึกษาวิจัยตัวแปร หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรครู การศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกัน และนำมาปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรครูต่อไปให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนมีการศึกษาความต้องการที่แท้จริงของครู อาจารย์ในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครู เพื่อทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค ร่วมหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรครูให้มีประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ทองเรือง. (2555). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนในเครือข่าย
ศรีบัวบาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันเกษม.
- ชม โพธิ์ดม. (2555). การพัฒนาบุคลากรคือครูผู้สอนในโรงเรียนบ้านทุ่งมน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 2. ขอนแก่น: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่น เขต 2.
- ทิพวรรณ เจริญผล. (2557). ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการสายสนับสนุน
วิชาการของมหาวิทยาลัยบูรพา
- ธวัชชัย พันธุ์กุล. (2555). รายงานผลการพัฒนาครูของวิทยาลัยการอาชีพเขมราฐไปสู่ยุคปฏิรูป
การศึกษา. อุบลราชธานี: วิทยาลัยการอาชีพเขมราฐ.
- ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล. (2554). การพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
กรุงเทพมหานคร. สำนักบรรณสารสนเทศ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปิ่นทิรา จันทหลวง. (2556.) แนวทางการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
เชียงราย
- ไพบุลย์ คุณชมพู่. (2555). การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฤกษ์ชัย ใจคำปัน. (2554). การบริหารบุคคลในสถานศึกษา อำเภอจอมทอง เขตพื้นที่การศึกษา
เชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สิทธิชัย ลีวเวหา. (2553). การศึกษาการบริหารบุคคลในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
กรุงเทพมหานคร
- สิริณา เมธาธิป. (2553). ความต้องการการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษา
ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.