

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อ 1) สร้างแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 และ 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยกล่าวถึงวิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

วิธีดำเนินการวิจัย มีดังนี้

1. ขึ้นสร้างแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของหน่วยงานและนักวิชาการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามฉบับที่ 1 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.08 – 1.00 จึงถือว่าเป็นแนวทางที่ตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาการ

2. ขึ้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามฉบับที่ 2 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสถิติ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสม ค่ามัธยฐาน > 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ไม่เกิน 1.00 จึงถือว่ารายการนั้น มีความเหมาะสม

3. ขึ้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 150 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามฉบับที่ 3

โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าสถิติ ค่าเฉลี่ย > 3.50 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไม่เกิน 1.00 และทำการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงถือเป็นแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนที่มีความเป็นไปได้และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

สรุปผลการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ตามวิธีดำเนินการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่สร้างขึ้นผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง และหลักวิชาการ ทั้ง 5 ขั้นตอน 32 รายการ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 5 รายการ ได้แก่ การสำรวจความต้องการพัฒนาครูผู้สอน การวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องการให้พัฒนา การวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพครูผู้สอน การประเมินคุณภาพและมาตรฐานของครูผู้สอน และการส่งครูเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 7 รายการ ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาครูผู้สอน การกำหนดหลักสูตรเนื้อหาเหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้สอน การกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้สอน การกำหนดผู้รับผิดชอบตามแผนงาน การกำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน การกำหนดงบประมาณ และการกำหนดสถานที่และเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาครูผู้สอน ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 9 รายการ ได้แก่ การจัดอบรมประชุมสัมมนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดศึกษาตามหน่วยงานต่าง ๆ การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดมุมวิชาการหรือห้องพิเศษเพื่อเป็นแหล่งรวบรวมเอกสารหนังสือ สิ่งพิมพ์ ข่าวสารต่าง ๆ ให้ศึกษาด้วยตนเอง การให้ครูตรวจสอบและประเมินผล การทำงานทั้งด้านการพัฒนาการเรียนรู้และการจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัดให้ครูทำงานเป็นทีม ปลุกจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน การจัดให้ครูได้รับข่าวสารและข้อมูลจากสื่อที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุ อินเทอร์เน็ต การจัดให้ครูได้ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเอง และการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์การสอน ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 รายการ ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน คณะกรรมการกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดในการประเมินครูผู้สอน คณะกรรมการประเมินผลระหว่างดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน คณะกรรมการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาครูผู้สอน คณะกรรมการประเมินผลหลังจากครู

กลับไปทำงานระยะหนึ่ง และคณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาครูผู้สอน ชั้นตอนที่ 5 การนำผลการพัฒนาไปใช้ ประกอบด้วย 5 รายการ ได้แก่ การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนการสอน การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การนำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติครูผู้สอน การนำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนวิทยฐานะ และเลื่อนเงินเดือน ครูผู้สอน และการนำผลการพัฒนาเพื่อการเสริมแรงและเผยแพร่ผลงาน

2. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยพิจารณาจากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีความเหมาะสม ทั้ง 5 ชั้นตอน 32 รายการ

3. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 โดยพิจารณาจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มีความเป็นไปได้ ทั้ง 5 ชั้นตอน 32 รายการ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ซึ่งสรุปเป็น ประเด็นหลัก คือ

ชั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่ารายการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอน คือ การสำรวจความต้องการพัฒนาครูผู้สอน รองลงมา คือ การวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องการให้พัฒนาและการส่งครูเข้ารับการพัฒนามตามความต้องการจำเป็น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีการศึกษารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพิจารณาความจำเป็นของการพัฒนาครู เป็นกระบวนการที่สำคัญที่สถานศึกษาจะต้องดำเนินการ เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาของหน่วยงานว่า สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงหรือความต้องการจำเป็นของบุคคล และความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน

หรือไม่ การส่งครูเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น จะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และเป็นไปตามจุดมุ่งหมายในการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่ารายการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดในการนำไปใช้ในการพัฒนาครูผู้สอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาครูผู้สอนรองลงมา คือ การกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้สอน และการกำหนดงบประมาณ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีริรัตน์ เอี่ยมกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร และสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการคือ อาลัย หงษ์ทอง (2541 : 25) ได้เสนอแนวคิดในการวางแผนพัฒนาบุคลากร คือ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนา พิจารณากำหนดสิ่งที่ต้องการจากการพัฒนาว่า อยากจะพัฒนาให้เกิดผลงานอะไรบ้าง และต้องการให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นระดับใด และกำหนดรูปแบบในการพัฒนา คิดหาวิธีการและกิจกรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาครู เพื่อที่จะได้เกิดสิ่งที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนพัฒนาครู เป็นกระบวนการที่สำคัญและเป็นภารกิจของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ และเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ การกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนการพัฒนานั้น จะทำให้ทราบสิ่งที่ต้องการจากการพัฒนาว่า อยากจะพัฒนาให้เกิดผลอะไรบ้าง และต้องการให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นระดับใด ตลอดจนมีการกำหนดรูปแบบในการพัฒนา คิดหาวิธีการและกิจกรรมที่เหมาะสม จะได้ผลการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงงบประมาณ ความต้องการจำเป็น และความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า รายการที่มีความเป็นไปได้มากที่สุด คือในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอน คือ การจัดให้ครูได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเอง รองลงมา คือ การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และอุปกรณ์การสอนและการจัดศึกษาดูงานตามหน่วยงานต่างๆ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แกมวาส ธรรมเดช (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการของครูในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความต้องการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมประชุมปรึกษาหารือในรายวิชาที่รับผิดชอบ และความต้องการให้ส่งเสริมในเรื่องการผลิตสื่อและวัสดุอุปกรณ์การสอน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษามีความเห็นสอดคล้องกันว่า การพัฒนาครู โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเอง เป็นวิธีการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้วยความรู้สึที่ดีต่อกันเชิงกัลยาณมิตร ในหัวข้อที่ครูสนใจ เช่น การปฏิรูปการศึกษา การผลิตสื่อการสอน การแก้ปัญหาให้นักเรียนรวมทั้ง การจัดการกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และอาจตระหนักถึงความสำคัญของการสอน นวัตกรรม และวัสดุอุปกรณ์การสอน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูและผู้เรียน ปฏิบัติกิจกรรมการเรียน การสอนได้สะดวกยิ่งขึ้น และช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีตามกระบวนการต่าง ๆ ที่หลักสูตร ต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า รายการที่มีความ เป็นไปได้มากที่สุดในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอน คือ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา ครูผู้สอน รองลงมาคือ คณะกรรมการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนาครูผู้สอน และคณะกรรมการ ประเมินผลระหว่างดำเนินการพัฒนา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 8 ผลการวิจัยพบว่า มีการประเมินผลตามงาน โครงการพัฒนา บุคลากร หลังสิ้นสุดการดำเนินงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 25-28) กล่าวถึงการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอาจดำเนินการ เป็น 3 ระยะ คือ ประเมินผลระหว่างการดำเนินการพัฒนา ประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา และ ประเมินผลภายหลังการพัฒนา กลับไปปฏิบัติงานระยะหนึ่ง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประเมินผลการพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่สำคัญมาก ทั้งนี้ เพราะเป็นการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาครู ว่าบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างไร การประเมินผลควรทำอย่างเป็นระบบ มีคณะทำงานทำการประเมินผลตั้งแต่ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและเมื่อเสร็จสิ้นแผนงาน โดยประเมินเป็นระยะ เพื่อจะได้ทราบปัญหา อุปสรรค และข้อขัดข้อง ซึ่งจะนำไปปรับปรุง แก้ไขใน โอกาสต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การนำผลการพัฒนาไปใช้ ผลการวิจัยพบว่ารายการที่มีความเป็นไปได้มาก ที่สุดในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอน คือ การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการเรียนรูู้ และจัด กระบวนการเรียนการสอน รองลงมา คือ การนำผลการพัฒนาไปใช้ประกอบการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อน วิทยฐานะ และเลื่อนเงินเดือน ครูผู้สอนและการนำผลการพัฒนาเพื่อเสริมแรงและเผยแพร่ผลงาน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ แกมवास ธรรมเดช (2539 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความ ต้องการของครู ในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนขยายโอกาสสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ครูต้องการกำลังใจจากผู้บริหารและติดตามการปฏิบัติงานของครูไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ คือ คำหามาน คนไค (2543 : 111) ที่กล่าวถึงการนำผลการพัฒนาไปใช้ เพื่อวิเคราะห์และพัฒนาต่อไปรวมทั้งนำผลการพัฒนาเพื่อให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาระหน้าที่อันยิ่งใหญ่ของครู คือ การพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้สู่การพัฒนาอย่างแท้จริง สมบูรณ์ทั้งจิตใจ ร่างกาย ปัญญาและสังคม การพัฒนาตนของครูก็เพื่อให้มีศักยภาพและความสามารถอย่างครุมืออาชีพ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากครูเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ จึงควรมีรับการส่งเสริมให้ครูได้อยู่ในอาชีพได้อย่างมั่นคง โดยการส่งเสริมให้มีขวัญและกำลังใจ ในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน ค่าตอบแทนและวิทยฐานะ ให้เหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัย ไปใช้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ไปใช้ในการพัฒนาครูในสถานศึกษาของตน เนื่องจากเป็นแนวทางที่ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความเห็นว่าเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้แนวทางการพัฒนาครู ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งบางขั้นตอนสถานศึกษาอาจไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมดทุกรายการ

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ควรนำแนวทางไปใช้ดำเนินการจัดทำแผนการนิเทศกำกับติดตามแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2 ควรมีการชี้แจงประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนให้มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสภาพการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการศึกษากับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของ
ครูและผู้บริหาร ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
เขต 1 และเขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา