

ชื่อผลงานวิจัย (ไทย)

รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 : จังหวัดอุบลราชธานี

ชื่อผลงานวิจัย (อังกฤษ)

-

ชื่อนักวิจัย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ปีที่ผลงานวิจัยเสร็จ

2556

ประเภทของงานวิจัย

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

บทคัดย่อ

ครูเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการเรียนรู้ มีหน้าที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง แต่จากผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนของหลายหน่วยงานที่ผ่านมาพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจ คุณภาพผู้เรียนที่ตกต่ำเป็นภาพสะท้อนถึงคุณภาพครูที่ยังต้องมีการพัฒนาอย่างเร่งด่วน การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จะเป็นหนทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้สูงขึ้น และมีความจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมและมีลักษณะเฉพาะ เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียนมีครูไม่ครบชั้น ครูคนเดียวต้องสอนหลายระดับและหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความจำเป็นต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก จึงสนับสนุนให้นักวิจัยจากสถาบันอุดมศึกษาจำนวน 9 แห่งจากทุกภูมิภาคของประเทศ วิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูที่มีลักษณะเฉพาะเหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็กใน 10 จังหวัดของประเทศ เป็นการแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืน เพื่อยกระดับคุณภาพครูและผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพ โครงการนี้นักวิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา และนำรูปแบบไปทดลองใช้ ปรากฏผลการดำเนินงานการประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า แต่ละองค์ประกอบของรูปแบบมีความชัดเจน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนของการใช้รูปแบบในโรงเรียนพบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีจุดแข็งเพราะสอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด และผลการใช้รูปแบบพบว่าการปฏิบัติตามรูปแบบโรงเรียน มีการปฏิบัติตามรูปแบบอยู่ในระดับมาก ครูมีความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก และมีความพึงพอใจต่อการรับการพัฒนา นอกจากนี้ยังมีการเผยแพร่/ขยายผลรูปแบบในลักษณะต่างๆด้วย

📄 คำสำคัญ

รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา, แผนการขยายผลการใช้รูปแบบ

📄 ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กถือเป็นกลุ่มที่ด้อยโอกาสทางวิชาชีพ เพราะสถานที่ทำงานส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลความเจริญ ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ครูและผู้บริหารบางคนหลีกเลี่ยงที่จะไปปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะเกรงจะขาดโอกาสในด้านต่างๆ แต่นักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กไม่มีทางเลือก ครูหรือผู้บริหารคนใดมาสอนก็ต้องยอมรับเป็นครูของตนแม้ครูจะขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงทำให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในชนบทและโรงเรียนขนาดใหญ่มีมาตรฐานของโรงเรียนแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กต้องการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการมีครูที่มีคุณภาพย่อมส่งผลต่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมและแตกต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นหรือจำนวนจำกัด การอบรมพัฒนาครูที่ผ่านมามีต้องเชิญครูไปอบรมนอกโรงเรียน ผลเสียที่ตามมาคือ นักเรียนถูกทอดทิ้ง ทั้งที่มีครูครบชั้น ขาดการสอนทดแทน ยิ่งทำให้มาตรฐานด้านคุณภาพการศึกษามีช่องว่างห่างออกไปอีก

จากปัญหาดังกล่าวสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ตระหนักว่าเป็นปัญหาสำคัญจึงได้จัดทำโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีสถาบันทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ครอบคลุมทุกภาค โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยได้ดำเนินงานโครงการวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก (ระยะที่ 1) เสร็จเรียบร้อยแล้ว

เพื่อให้การวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานสามารถขยายผลได้จริง มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีจึงได้ดำเนินการโครงการวิจัยและพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ระยะที่ 2 ต่อ ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญคือเพื่อตรวจสอบผลของรูปแบบการพัฒนาในสภาพจริง โดยดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กทั้ง 5 โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้

📄 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
2. เพื่อประเมินผลรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1
3. เพื่อจัดทำแผนการขยายผลการใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการขยายผลสู่เครือข่าย

📄 ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยและพัฒนา มีระยะเวลาในการดำเนินการ 1 ปี
2. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลองกับโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำนวน 5 โรงเรียน

📄 ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา/ที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ประกอบด้วย แบบสรุปผลการดำเนินงานตามรูปแบบ (สำหรับโรงเรียน) แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมโครงการ (ผู้บริหารและครู) ซึ่งคณะผู้วิจัยสร้างขึ้น นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู คณะกรรมการสถานศึกษา

วิธีการวิจัย

ก่อนที่โรงเรียนจะนำรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก มาทดลองใช้ที่โรงเรียน ผู้เกี่ยวข้องจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบฯ ให้ชัดเจน การดำเนินการของโรงเรียนมีข้อเสนอแนะจากนักวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขั้นเตรียมการโรงเรียน คือมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา โดยคณะครูร่วมกันพิจารณาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมตัวแทนจากคณะกรรมการสถานศึกษา โดยบทบาทหลักของคณะกรรมการชุดนี้คือ การร่วมกันร่างรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. ขั้นการทดลองใช้รูปแบบ โรงเรียนควรมีการประชุมชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทราบพร้อมกัน เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการในทดลองตามองค์ประกอบของรูปแบบที่กำหนด
3. ขั้นประเมินการใช้รูปแบบ คณะผู้วิจัยจะทำการประเมินผลโดยพิจารณาเฉพาะรูปแบบใน 4 ด้าน คือ ความรู้และทักษะตามที่ได้รับการพัฒนา ความพึงพอใจต่อการรับการพัฒนา ความพึงพอใจในงานที่ปรับปรุงหลังการพัฒนา ความพึงพอใจต่อวิชาชีพโดยรวม
4. ขั้นสรุปผลการทดลองการใช้รูปแบบ เป็นขั้นตอนสุดท้ายที่โรงเรียนควรร่วมกันสรุปถึงขั้นตอนปฏิบัติตามคู่มือได้มากน้อยเพียงใด โดยให้ประเมินตามสภาพความเป็นจริง

ผลการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เมื่อผ่านการทดลองใช้จริงในโรงเรียนทั้ง 5 โรงเรียนที่ร่วมโครงการวิจัย มีสาระในแต่ละองค์ประกอบดังนี้
 - 1.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบ 3 ประการ
 - 1.2 หลักการของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 หลักการ
 - 1.3 องค์ประกอบในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด
 - 1.4 การประเมินรูปแบบ โดยในงานวิจัยนี้มี 3 ลักษณะคือ การประเมินสภาพและปัญหาการดำเนินงานตามรูปแบบ การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ และการประเมินผลกระทบของรูปแบบ
2. การประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบฯ มีความชัดเจน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
3. การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนของการใช้รูปแบบในโรงเรียน พบว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีจุดแข็งเพราะสอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด
4. วิธีการสร้างความตระหนักและการนำเสนอรูปแบบต่อโรงเรียนยึดหลักการปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมตามวงจร PDCA
5. ผลการใช้รูปแบบ
 - 5.1 โรงเรียนมีการปฏิบัติตามรูปแบบอยู่ในระดับมาก โดยมีปัญหา/อุปสรรคของการปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยและขาดงบประมาณ
 - 5.2 การประเมินความรู้และทักษะตามที่ได้รับการพัฒนา พบว่าครูมีความรู้และทักษะอยู่ในระดับมาก
 - 5.3 ความพึงพอใจต่อการรับการพัฒนา อยู่ในระดับมาก

5.4 ผลการถอดบทเรียนจากการทดลองใช้รูปแบบ พบว่า โรงเรียนมีความตื่นตัวเกี่ยวกับการวิจัยที่มีการทำทั้งระบบ ผู้บริหารจากโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีความยินดีและขอบคุณที่ทีมวิจัยได้คัดเลือกเข้าร่วมโครงการ ครูที่มีความสนใจเกี่ยวกับการวิจัย รู้สึกดีใจที่จะมีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัย

6. การเผยแพร่/ขยายผลรูปแบบ

6.1 การขยายผลการวิจัยในลักษณะการสร้างความรู้ความเข้าใจ

6.2 การขยายผลการวิจัยในลักษณะการขยายเครือข่ายการวิจัย

6.3 การขยายผลในรูปแบบการให้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

7. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูในโรงเรียนทั้ง 5 โรงเรียนได้ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่าครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่ดำเนินการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีความพึงพอใจในระดับมากทั้งภาพรวมและรายข้อ

อภิปรายผล

การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดอุบลราชธานี ตามโครงการของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในระยะที่ 2 ซึ่งกิจกรรมหลักเป็นการทดลองใช้รูปแบบที่ได้พัฒนาขึ้นในการวิจัยระยะที่ 1 ทำการทดลองในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน โดยนำเสนอแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น

1.1 สรุปสาระสำคัญของรูปแบบ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นในระยะที่ 1 มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนในกลุ่มเป้าหมายเข้าใจและสามารถพัฒนารูปแบบการพัฒนาตนเองแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานด้วยตนเองได้ และสามารถดำเนินงานพัฒนาตนเองต่อไปได้ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของรูปแบบ หลักการของรูปแบบ และองค์ประกอบในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีการประเมินรูปแบบโดยจะมีการประเมินสภาพและปัญหาการดำเนินงาน การประเมินประสิทธิผลของรูปแบบ ประเมินผลกระทบของรูปแบบ

1.2 การประเมินรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้สังเคราะห์ขึ้นจากทฤษฎี แนวคิด บริบทโรงเรียน รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ทรงคุณวุฒิทำการประเมิน 3 ประเด็น คือ ความชัดเจน ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ประเมินความชัดเจน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

1.3 การวิเคราะห์จุดแข็ง/จุดอ่อนของการใช้รูปแบบในโรงเรียน ระหว่างการดำเนินการพัฒนาตามรูปแบบของโรงเรียน คณะผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการนำรูปแบบไปใช้จำแนกตามองค์ประกอบของรูปแบบ พบว่า

1.3.1 วัตถุประสงค์ของรูปแบบกว้างเกินไป ไม่มีความเป็นรูปธรรม ปฏิบัติยาก

1.3.2 หลักการของรูปแบบจะต้องมีความชัดเจนในกิจกรรมและช่วงเวลาและบุคลากรมีความต้องการไม่สอดคล้องกัน

1.3.3 ระบบและกลไกของรูปแบบขาดความชัดเจนในการปฏิบัติเกี่ยวกับระบบและขั้นตอน ครูขาดที่ปรึกษา ขาดความรู้พื้นฐานที่เกี่ยวข้อง ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดเก็บเอกสาร ขาดงบประมาณ บุคลากรในโรงเรียนมีจำนวนจำกัด

1.3.4 การประเมินรูปแบบขาดความชัดเจนในรายละเอียดของการประเมิน ประเด็นในการประเมินไม่เป็นอิสระจากกัน บุคลากรไม่มีความมั่นใจเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ไม่สามารถประเมินได้ตามที่กำหนดในระยะเวลาอันจำกัด

1.3.5 เงื่อนไขความสำเร็จ มีปัญหาเกี่ยวกับการบริหารเวลาเพื่อทำงานร่วมกัน

1.4 วิธีการสร้างความตระหนักและการนำเสนอรูปแบบต่อโรงเรียน คณะผู้วิจัยได้กำหนดกิจกรรมเพื่อนำเสนอรูปแบบรวมทั้งสร้างความตระหนักแก่บุคลากรในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่ดำเนินการ

ตอนที่ 2 ผลการใช้รูปแบบ

2.1 ผลการประเมินรูปแบบ แม้ว่าจะมีการเตรียมการล่วงหน้ามาในงบประมาณที่แล้วก็ตาม ก็พบว่ายังไม่สามารถประเมินได้ครบทั้งหมด แบ่งเป็น

2.1.1 สรุปการปฏิบัติตามรูปแบบของโรงเรียนพื้นที่ดำเนินการ

2.1.2 การประเมินความรู้และทักษะตามที่ได้รับการพัฒนา โดยภาพรวมพบว่าครูมีความตระหนักที่จะพัฒนาตนเอง แต่การพัฒนาที่ยังคงบูรณาการกับการงานอื่นๆของโรงเรียน ความรู้ความเข้าใจตามโครงการวิจัยจึงไม่ชัดเจน

2.1.3 ความพึงพอใจต่อการรับการพัฒนา พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากทั้งภาพรวมและรายข้อ

2.2 บทเรียนที่โรงเรียนได้รับจากการทดลองใช้รูปแบบ พบว่าโรงเรียนมีความตื่นตัวเกี่ยวกับการวิจัยที่มีการทำทั้งระบบคือโรงเรียนเป็นฐาน แต่ก็พบว่าโรงเรียนมีความกังวลในการทำกิจกรรมที่ต้องมีการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยินดีและขอบคุณที่ทีมวิจัยได้คัดเลือกเข้าร่วมโครงการ ครูรู้สึกดีใจที่จะมีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัย

ตอนที่ 3 แนวทางการเผยแพร่/ขยายผลรูปแบบ

3.1 การขยายผลการวิจัยในลักษณะการสร้างความรู้ความเข้าใจ เช่น ส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์วารสารในหรือต่างประเทศ จัดทำ pocket book ผลการวิจัยเผยแพร่ นำเสนอผลการวิจัยผ่านวิทยุหรือโทรทัศน์ จัดประชุมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มนักวิจัยที่เข้าร่วมโครงการ

3.2 การขยายผลการวิจัยในลักษณะการขยายเครือข่ายการวิจัย

3.3 การขยายผลในรูปแบบการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4 แผนการดำเนินงานขยายผลการวิจัย เพื่อให้การขยายผลรูปแบบการพัฒนามีความชัดเจน คณะผู้วิจัยได้กำหนดแผนการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมในแต่ละประเด็น ดังนี้

4.1 แผนการสร้างความรู้ความเข้าใจ

4.2 การขยายผลแบบขยายเครือข่ายการวิจัย

4.3 การขยายผลในรูปแบบการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะในการใช้ประโยชน์

1. การขยายผลการวิจัยในลักษณะการสร้างความรู้ความเข้าใจ เช่น ส่งบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์วารสารในหรือต่างประเทศ จัดทำ pocket book ผลการวิจัยเผยแพร่จัดบทความเกี่ยวกับผลการวิจัยส่งตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์รายวันหรือรายสัปดาห์

2. การขยายผลการวิจัยในลักษณะการขยายเครือข่ายการวิจัยโดยให้โรงเรียนในโครงการขยายผลในเครือข่ายโรงเรียนที่สนใจ โดยมีโครงการและงบประมาณสนับสนุนหรืออาสาสมัคร

3. การขยายผลในรูปแบบการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยคณะผู้วิจัยเสนอให้คณะและหรือมหาวิทยาลัยจัดทำโครงการให้บริการวิชาการเพื่อตอบสนองโรงเรียนที่สนใจพัฒนาตนเองโดยใช้รูปแบบที่ได้จากการวิจัยนี้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนาบุคลากร ต้องสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นก่อน

2. ควรให้ความช่วยเหลือโรงเรียนด้านการเขียนรายงานผลการดำเนินการ

3. โรงเรียนที่มีการให้ขวัญและกำลังใจบุคลากรโดยแจ้งในที่ประชุมประจำเดือน มีผลการพัฒนาบุคลากรค่อนข้างเป็นไปตามที่คาดหวังมากกว่าโรงเรียนที่ไม่มีการให้ขวัญและกำลังใจ

www.thaiedresearch.org