

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์
วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ
2. เพื่อจัดทำ โครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ

วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหาร ได้แก่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ฝ่ายวิชาการ
ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายปกครอง ฝ่ายวางแผนพัฒนา ฝ่ายแนะแนวและฝ่ายกิจกรรมนักเรียนนักศึกษา ของ
โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ จำนวน 6 คน คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ ที่
ปรึกษา โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ จำนวน 23 คน ครูปฏิบัติการสอน จำนวน 66 คน
และเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอน ประจำปีการศึกษา 2543 จำนวน 25 คน รวมทั้งสิ้น 120 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 4 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามผู้บริหาร แบบสอบถาม
คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ ที่ปรึกษา แบบสอบถามครูปฏิบัติการสอน และแบบสอบ
ถามเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอน ของโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

สรุปผล

1. ผลการวิจัยสภาพปัจจุบันของโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ ด้านผู้บริหาร พบว่า มีจำนวนเพศชายและเพศหญิงร้อยละ 50 เท่ากัน มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 31-40 ปี และ 41-50 ปี ร้อยละ 50 เท่ากัน ผู้บริหารร้อยละ 83 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารทั้งหมดเคยผ่านการพัฒนาบุคลากรมาแล้ว รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารทั้งหมดได้เคยรับการพัฒนาคือ การสัมมนา โดยมีการทัศนศึกษาดูงานและการประชุมเป็นอันดับรองลงมา

ด้านคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ และที่ปรึกษาของ โรงเรียน พบว่า มีจำนวนเพศหญิงร้อยละ 60.9 และเพศชายร้อยละ 39.1 มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 52 รองลงมาคือ 41-50 ปี ร้อยละ 34.8 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 65 จบปริญญาโท ร้อยละ 26 โดยมีสถานภาพเป็นบุคลากรภายนอกโรงเรียนร้อยละ 52

สำหรับด้านครูปฏิบัติการสอน พบว่ามีจำนวนเพศชายร้อยละ 62.1 เพศหญิงร้อยละ 37.9 มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.5 รองลงมาคือ 31-40 ปี ร้อยละ 34.8 และจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 97 ครูปฏิบัติการทั้งหมดเคยผ่านการพัฒนาบุคลากรมาแล้ว โดยเป็นรูปแบบการสัมมนามากที่สุด ร้อยละ 95 รองลงมาคือ การประชุม

ด้านเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอน พบว่า เป็นเพศหญิงร้อยละ 64 เพศชายร้อยละ 36 มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 20-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 76 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ร้อยละ 56 สังกัดอยู่ฝ่ายวิชาการมากที่สุด ร้อยละ 60 และเคยผ่านการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของการสัมมนาและการปฐมนิเทศ มากที่สุด ร้อยละ 96 รองลงมาคือ การประชุม ร้อยละ 64

2. สภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ ด้านผู้บริหาร คาดว่าบุคลากร โรงเรียนมีปัญหาส่วนใหญ่คือการได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 50 รองลงมาคือ การใช้ระบบสารสนเทศ อินเทอร์เน็ต ร้อยละ 33 ปัญหาในระดับปานกลางคือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 33 ส่วนปัญหาในระดับน้อยคือ การได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเฉพาะสาขาวิชา ร้อยละ 33 และปัญหาในระดับน้อยที่สุดคือ การใช้ระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 33

ด้านคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ และที่ปรึกษาของ โรงเรียน คาดว่าบุคลากรของโรงเรียนฯ มีปัญหาในระดับมากที่สุด คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ ร้อยละ 43 ปัญหาในระดับมากที่สุดคือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 39 ปัญหาในระดับปานกลางคือ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 34.7 ปัญหาในระดับน้อยคือ การใช้ระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 34.7 และปัญหาในระดับน้อยที่สุดคือ การใช้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 39

ด้านรูปปฏิบัติการสอน พบว่า ปัญหาการได้รับข้อมูลข่าวสารอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 25.7 ปัญหาในระดับมาก คือ การใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 19.7 ปัญหาในระดับปานกลาง คือ การได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเฉพาะสาขาวิชา ร้อยละ 25.7 ปัญหาในระดับน้อยคือ การใช้ระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ต ร้อยละ 12 และปัญหาในระดับน้อยที่สุด คือ การใช้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 16.7

สำหรับเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอน พบว่า ปัญหาการได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ และการใช้ระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ตอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 24 ปัญหาในระดับมากที่สุดคือ เกี่ยวกับ ตำรา หนังสือที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 20 ปัญหาในระดับปานกลางคือ การได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเฉพาะสาขาวิชา ร้อยละ 32 ปัญหาในระดับน้อยคือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 32 ปัญหาในระดับน้อยที่สุดคือ การใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 32

เมื่อสรุปในภาพรวมของบุคลากรทั้งหมด พบว่า บุคลากรของโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ ปัญหาการได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ร้อยละ 30 ปัญหาในระดับมากที่สุดคือ การใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 18 ปัญหาในระดับปานกลางคือ การได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเฉพาะสาขาวิชา ร้อยละ 24 ปัญหาด้านการใช้ระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับน้อย คือ ร้อยละ 21.7 และปัญหาในระดับน้อยที่สุดคือ การใช้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 20

3. สำหรับความต้องการรูปแบบเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ ด้านผู้บริหาร คาดว่าบุคลากรของโรงเรียนฯ ต้องการการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการฝึกอบรมระยะสั้น การทัศนศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การบรรยายทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ และการนิเทศภายในอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากัน คือ ร้อยละ 16.7 ต้องการในระดับมากที่สุดคือ การสัมมนาและการเข้าเป็นสมาชิกองค์กร, สมาคมวิชาชีพ ร้อยละ 16.7 ต้องการในระดับปานกลางคือ การปฐมนิเทศ ร้อยละ 16.7 ต้องการในระดับน้อยคือ การฝึกงานในสถานประกอบการ ร้อยละ 16.7 และต้องการในระดับน้อยที่สุดคือ การจัดเอกสารและตำราที่มีคุณค่าทางวิชาการ ร้อยละ 16.7

ด้านคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ และที่ปรึกษาโรงเรียนฯ คาดว่าบุคลากรของโรงเรียนฯ ต้องการการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการประชุมปฏิบัติการ ในระดับมากที่สุด คือ ร้อยละ 26 ต้องการในระดับมากที่สุดคือ การสัมมนา ร้อยละ 26. ต้องการในระดับปานกลางคือ การฝึกอบรมระยะสั้น ร้อยละ 21.7 ต้องการในระดับน้อยคือ การฝึกงานในสถานประกอบการ และการทัศนศึกษา ดูงาน ร้อยละ 21.7 และต้องการในระดับน้อยที่สุดคือ การปฐมนิเทศ ร้อยละ 13

ด้านครูปฏิบัติการสอน พบว่า มีความต้องการการฝึกอบรมระยะสั้น ในระดับมากที่สุด คือ ร้อยละ 15 ต้องการในระดับมากคือ การเข้าเป็นสมาชิกองค์กร สมาคมวิชาชีพ ร้อยละ 16.7 ต้องการในระดับปานกลางคือ การสัมมนา ร้อยละ 16.7 ต้องการในระดับน้อยคือ การทัศนศึกษา คูงาน ร้อยละ 28.8 และต้องการในระดับน้อยที่สุดคือ การศึกษาต่อ ร้อยละ 27

สำหรับเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอน พบว่า ต้องการการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ การสัมมนาในระดับมากที่สุด คือ ร้อยละ 20 ต้องการในระดับมากคือ การศึกษาต่อ ร้อยละ 16 ต้องการในระดับปานกลางคือ การทัศนศึกษา คูงาน การประชุมปฏิบัติการ และการฝึกงานในสถาน ประกอบการ ร้อยละ 12 ต้องการในระดับน้อยคือ การฝึกอบรมระยะสั้น ร้อยละ 32 และต้องการใน ระดับน้อยที่สุดคือ การเข้าเป็นสมาชิกองค์กร, สมาคมวิชาชีพ และการจัดเอกสารและตำราที่มี คุณค่าทางวิชาการ ร้อยละ 8

สำหรับในภาพรวมของรูปแบบความต้องการของบุคลากร โรงเรียนฯ นั้น พบว่า ต้องการรูปแบบการประชุมปฏิบัติการในระดับมากที่สุด ร้อยละ 15 ต้องการในระดับมาก คือ การ ศึกษาต่อ ร้อยละ 13 ต้องการในระดับปานกลางคือ การสัมมนา ร้อยละ 17.5 ต้องการในระดับน้อย คือ การทัศนศึกษา คูงาน ร้อยละ 23 และต้องการในระดับน้อยที่สุดคือ การฝึกอบรมระยะสั้น ร้อยละ 28

4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ พบว่า ผู้บริหาร เสนอแนะว่าควรดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและติดตามผล อย่างแท้จริง จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรเฉพาะด้าน จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านจิตวิทยา การปกครอง สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่

ส่วนคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ และที่ปรึกษาของ โรงเรียนเสนอแนะ ว่า ควรจัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรเฉพาะสาขาวิชาให้มากขึ้น จัดให้มีการใช้ระบบ สารสนเทศที่ทันสมัยและทั่วถึง พัฒนาบุคลากรให้เข้าใจหลักการ รูปแบบ และวิธีการสอนลักษณะ ต่าง ๆ จัดอบรมระยะสั้นในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นประจำ พัฒนาให้บุคลากรสามารถประเมินตนเอง นักเรียนนักศึกษา ได้อย่างถูกต้องมีมาตรฐาน

สำหรับครูปฏิบัติการสอน เสนอว่า ควรสนับสนุนให้ครูที่มีความต้องการพัฒนาได้ พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ จัดหาหนังสือ เอกสาร ตำราทางวิชาการมากขึ้น ส่งเสริมการอบรมทางวิชาการ การเรียนรู้การทำงานในระดับ ผู้ปฏิบัติการ ควรเน้นเทคนิคการพัฒนาองค์กรควบคู่กับการพัฒนาบุคลากร

ด้านเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอน เสนอว่า ควรสนับสนุนให้ฝึกอบรมในสาขาวิชา ชีพ การสัมมนา ศึกษาคูงาน และสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

5. โครงการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ ประจำปี การศึกษา 2544 มีจำนวน 9 โครงการ แบ่งตามขอบเขตของเนื้อหา 3 ด้านคือ ด้านการบริหาร 3 โครงการ ได้แก่ โครงการอบรมการใช้โปรแกรม Microsoft Word โครงการอบรมการใช้ อินเทอร์เน็ตเบื้องต้น และโครงการทัศนศึกษาดูงาน ด้านวิชาการ 5 โครงการ ได้แก่ โครงการอบรม เชิงปฏิบัติการครูผู้สอนเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน โครงการวิเคราะห์หลักสูตรการพัฒนาเครื่องมือ วัดและประเมินผลการศึกษา โครงการฝึกอบรมบุคลากรกับการใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่เกี่ยวข้อง เฉพาะสาขาวิชา โครงการ English For Fun และ โครงการการนิเทศโดยการสังเกตการสอน ใน ชั้นเรียน ด้านธุรการ 1 โครงการ ได้แก่ โครงการการจัดระบบงานพัสดุและครุภัณฑ์

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนา บุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านสภาพปัญหาที่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรของโรงเรียนฯ ทั้งผู้บริหาร คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ ที่ปรึกษา ครูปฏิบัติการสอน และเจ้าหน้าที่ สนับสนุนการสอน มีความคิดเห็นว่า การได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ เป็นปัญหาสำคัญใน ระดับมากที่สุดสำหรับบุคลากรของโรงเรียนฯ อาจเนื่องจากสภาพสังคมโลกปัจจุบันเป็นสังคม ยุคข่าวสารไร้พรมแดน การได้รับข้อมูลข่าวสาร วิทยาการความรู้ นวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ย่อมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวารี ผ่องพุทธรคุณ (2542) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครู-อาจารย์ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมของ โรงเรียนเชียงใหม่เทคโนโลยี พบว่า ครู-อาจารย์ขาดการได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ที่จะทำให้ สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงนับเป็นปัญหาสำคัญ สำหรับบุคลากรที่ต้องการพัฒนาจะต้องหาวิธีการให้ได้รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา สำหรับสภาพปัญหาในระดับรองลงมาตามความคิดเห็นของผู้บริหารคือ การใช้ระบบสาร สนเทศอินเทอร์เน็ต ซึ่งเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอนได้จัดความสำคัญไว้อยู่ในระดับเดียวกับการ ได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการใช้ระบบอินเทอร์เน็ต สามารถสืบค้นหา ข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และกว้างขวาง รวมถึงเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าวิธีการอื่น ๆ ซึ่งใกล้เคียงกับความคิดเห็นของคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการและ ที่ปรึกษาโรงเรียนฯ ที่เห็นว่า การใช้คอมพิวเตอร์เป็นปัญหาที่สำคัญในอันดับรองลงมาจากการได้ รับข้อมูลข่าวสารความรู้ใหม่ ๆ เพราะการใช้ระบบสารสนเทศอินเทอร์เน็ตย่อมต้องพึ่งพาความรู้ พื้นฐานด้านการใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลัก ส่วนครูปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นถึงปัญหาในระดับ รองลงมาว่าการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบเป็นปัญหาสำคัญ อาจเนื่องจาก

อุปกรณ์ เครื่องมือมีการพัฒนาอยู่เสมอ หากขาดความรู้ความสามารถ ความเข้าใจในการใช้งานอย่าง ถูกวิธีย่อมไม่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแท้จริง อีกทั้งยังอาจก่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา ดังที่ เสถียร เหลืองอร่าม (2533, หน้า 73-74) กล่าวว่าหากบุคลากรมีการรับรู้เทคโนโลยีใน การปฏิบัติงานแล้ว ก็จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นเป็น ไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา เต็งศิริวัฒนา (2542, หน้า 12) กล่าวว่า ภารกิจของบุคลากรในองค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลง พัฒนาตามวิทยาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ใช้ปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทั้งหมดแล้ว สรุปได้ว่า ปัญหาด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งด้านการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ ๆ ความรู้ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต เป็นสิ่งที่โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ จะต้องคำนึงถึงและจัด โครงการเพื่อ พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาต่อไป

2. ด้านรูปแบบการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมระยะสั้น การทัศนศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การบรรยายทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ และการนิเทศภายในเป็นรูปแบบที่บุคลากรของโรงเรียนต้องการในระดับมากที่สุด นั่นอาจเนื่อง จากว่าแต่ละรูปแบบสามารถนำไปพัฒนาบุคลากรได้ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ และความเป็นไปได้ ทั้งด้านเวลา ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านนโยบายและด้านอื่น ๆ ของ โรงเรียนฯ สำหรับคณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการ ที่ปรึกษาโรงเรียนมี ความคิดเห็นว่า การประชุมปฏิบัติการเป็นรูปแบบที่บุคลากรต้องการ ในระดับมากที่สุด อาจเนื่องจากว่า สามารถก่อให้เกิด ทักษะความรู้ความสามารถ เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ เป็นการกระตุ้นให้การปฏิบัติงานดีขึ้น สำหรับครูปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นว่าการฝึกอบรมระยะสั้นเป็นรูปแบบที่ต้องการในระดับมาก ที่สุด นั่นอาจเนื่องจากว่าใช้ระยะเวลาไม่นาน งบประมาณน้อย ได้ความรู้ทักษะใหม่ ๆ ทันต่อความ เปลี่ยนแปลง ส่วนเจ้าหน้าที่สนับสนุนการสอนมีความคิดเห็นว่าการสัมมนาเป็นรูปแบบที่ต้องการใน ระดับมากที่สุด อาจเนื่องจากว่า ได้แลกเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการเปิด โลกทัศน์ให้กว้างขึ้น อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาสภาพความต้องการ โดยภาพรวมแล้ว พบว่า รูปแบบ ที่บุคลากรโรงเรียนฯ ต้องการในระดับมากที่สุด คือ การประชุมปฏิบัติการ รองลงมาคือ การศึกษาต่อ การสัมมนา การทัศนศึกษา ดูงาน และการฝึกอบรมระยะสั้น โดยรูปแบบการพัฒนาตามความ ต้องการดังกล่าวล้วนสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย ของณรงค์ มะกล้าทอง (2538) ที่เสนอให้มีการฝึกอบรมหรือจัด โครงการต่าง ๆ ที่พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลที่ดีต่อ องค์กร ดังที่ กุลชน ธนาพงศธร (2532, หน้า 171) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้

ความสามารถใหม่ ๆ ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของคนได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีแก่องค์กรอีกด้วย

สรุปได้ว่ารูปแบบที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ สามารถจัดได้หลายรูปแบบแต่จะต้องคำนึงถึงความต้องการ ความพร้อมทั้งในส่วนของบุคลากรแต่ละด้าน และในส่วนของโรงเรียน รวมถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนา แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบการประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรมระยะสั้น การสัมมนา การทัศนศึกษาดูงาน รวมถึงการจัด โครงการอื่น ๆ ที่จำเป็นและเร่งด่วน เป็นรูปแบบที่โรงเรียนฯ ควรจะต้องริบพิจารณาจัดทำเพื่อให้บุคลากรของโรงเรียนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

3. ด้านโครงการพัฒนาบุคลากร พบว่าโครงการทั้งหมด 9 โครงการนั้นเป็นรูปแบบการพัฒนาบุคลากรแบบหมู่คณะ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของสาวสันต์ จันทร์ดา (2542, หน้า 30-31) กล่าวว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานการศึกษาว่า สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่มใหญ่ คือ แบบพัฒนาบุคลากรเป็นหมู่คณะ และแบบบุคลากรพัฒนาด้วยตนเอง โดยการพัฒนาบุคลากรเป็นหมู่คณะนั้นทำให้ได้แนวความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงคัดแปลงพัฒนางาน เป็นการสร้างความสนใจและกระตือรือร้นในการทำงาน ได้ประสบการณ์จริง อย่างไรก็ตามการพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ต้องใช้เวลาและงบประมาณมาก รวมถึงเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับหน่วยงานที่เข้าเยี่ยมชม

ข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1. ควรจัดให้มีการประเมิน โครงการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ
2. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ ตลอดปีการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาในเรื่องที่จำเป็น เร่งด่วน
3. เสริมสร้างความเข้าใจของบุคลากรให้เล็งเห็นถึงความสำคัญและจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง
4. ควรบริหารเวลาในการทำงานวิจัยให้มากยิ่งขึ้น เพื่อความสมบูรณ์ในงานวิจัย โดยเฉพาะงานวิจัยเล่มนี้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของครูอาจารย์
2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์ โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ
3. ควรมีการศึกษาถึงทักษะเฉพาะที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ โรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ