

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การประณการศึกษาเป็นการศึกษาสำหรับปวงชน มุ่งให้ประชาชนส่วนใหญ่ได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถพื้นฐานและให้สามารถคงสภาพอ่านออกเขียนได้ และคิดคำนวณได้อันเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 12) แต่การที่จะสร้างบุคคลให้มีคุณภาพตามที่วางไว้ ไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จสรรพในครั้งเดียวได้ เพราะยังมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อคุณภาพของการประณศึกษา และจากผลการวิจัย พบว่าการพัฒนาของโรงเรียนจะเคลื่อนไหวได้ผลเร็วตามเป้าหมาย จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทั้งหมดในโรงเรียนผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียว ประสานสัมพันธ์ให้มีพลังผลักดันให้เกิดการปฏิรูปทั้งโรงเรียน (Whole School Approach) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนเพราะต้องเป็นผู้นำ และผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายซึ่งได้แก่ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันอื่น รวมทั้ง บุคลากรภายในโรงเรียนเอง (กรมวิชาการ. 2543 ก : 1)

การบริหารงานทุก ๆ องค์กร ปัจจัยที่นับว่าสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ก็คือการบริหารงานบุคลากร เพราะหากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็จะทำให้องค์กรนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการที่จะให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดั่งนั้นจะต้องมีการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรอยู่อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเทคนิคการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นปัจจุบัน ดังเช่น สำนักงาน ก.พ. ได้กล่าวไว้ในการบริหารงานบุคคลว่า เมื่อได้มีการสรรหาคนดี มีความรู้ความสามารถมาบรรจุ และแต่งตั้งเข้าทำงานแล้วก็หาได้เป็นหลักประกันว่าคนเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้ดีตลอดไปไม่ เพราะวิทยาการ ต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าไปตลอดเวลา เทคนิคและวิธีการทำงานก็เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง ก็อาจกลายเป็นคนที่หย่อนความสามารถไปอีกสมัยหนึ่งได้ วิธีที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวก็คือ "การพัฒนาบุคลากร" เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่อยู่เสมอไม่ว่าวิทยาการ และหน้าที่ความรับผิดชอบจะเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ก็ตาม (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2535 : 82) ในส่วนของงานราชการก็มีการจัดดำเนินการเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลาย เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนเพื่อให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลง

หรือแม้แต่ในปัจจุบันที่มีการพัฒนาต่าง ๆ มากมาย เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งด้านสังคมศาสตร์ จึงก่อให้เกิดปัญหาต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาสำหรับครูพอๆ กับก่อให้เกิดปัญหาในด้านแผนงานการศึกษาทั้งหมด ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางจิตวิทยาการเรียนรู้ในเรื่องความรู้เกี่ยวกับความเจริญของงานและการพัฒนาของมนุษย์วิธีสอนต่างๆ และการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เหล่านี้จึงก่อให้เกิดความต้องการที่จะมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องกัน ยิ่งไปกว่านั้นครูทั้งหลายก็มีความแตกต่างในด้านการศึกษาที่ได้ศึกษามาทั้งระดับการศึกษา และประเภทการศึกษา ดังนั้นจึงมีความแตกต่างกันในด้านคุณภาพการศึกษา และเพราะความแตกต่างดังกล่าวนี้ ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีแผนงานพัฒนาบุคลากรในระบบโรงเรียน (เมธี ปัทมขนานนท์. 2529 : 107)

การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยสนองความต้องการของบุคคล และทำให้เกิดความพึงพอใจในฐานะ ตำแหน่ง เกียรติยศ ชื่อเสียง รวมทั้งความเจริญของงานในวิชาชีพ และด้านส่วนตัว ดังที่แมกเคสเตอร์ (Castetter. 1981 : 81) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการเสริมคุณลักษณะของครูผู้สอนด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความมั่นคงในอารมณ์ มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงงาน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี และเพื่อเป็นการควบคุมประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษา รัฐจึงจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 43 ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ว่า " บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน..."ซึ่งสาระในรัฐธรรมนูญดังกล่าวนำไปสู่การจัดทำพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อปฏิรูปการศึกษาของชาติให้ปรับเปลี่ยนโฉมหน้าใหม่ไปสู่การจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้ คุณธรรม และจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุดเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาลักษณะของคนไทยที่พึงปรารถนาคือ ดี เก่ง และมีความสุข ปรากฏสัมฤทธิ์ผล (กระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543 : 1) นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาต้องจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา. 2543 : 2)

การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องหาเทคนิคในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้สามารถพัฒนาศักยภาพได้ ซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของ

ครูนั้นนอกจากขึ้นอยู่กับศักยภาพในตัวครูผู้สอนเองแล้วผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในการมีอิทธิพลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูด้วย โดยผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำและความรู้ความสามารถในการบริหารทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบให้ประสบผลสำเร็จโดยกระบวนการในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำการ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2528 : 12-13) ได้เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการบริหารบุคลากรว่าต้องส่งเสริมการปฏิบัติงานหลักที่สำคัญ 6 ด้าน คือ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอน และอุปกรณ์การสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษา

สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ได้ทำการศึกษาค้นพบว่าวิธีการที่สามารถผลักดันให้เกิดการพัฒนาหรือปฏิรูปการเรียนรู้ประสบความสำเร็จตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ก็คือการปฏิรูปบุคลากรทั้งระบบภายในโรงเรียนโดยต้องได้รับแรงสนับสนุนใหญ่จากผู้บริหารโรงเรียน (วิศาล เกรือคล้าย, 2544 : 1) ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครูและครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ร่วมกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จัดให้มีโครงการโรงเรียนเครือข่ายปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยพัฒนาแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีขึ้น และได้มอบหมายให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดประเมินคัดเลือกโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี โดยพิจารณาตามประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหลักที่สำคัญ 6 ด้านของ คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คือ ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษา อันจะส่งผลให้ได้โรงเรียนที่มีการบริหารงานสอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษา และได้ครูผู้สอนที่สามารถเป็นครูมืออาชีพและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ได้ในเปอร์เซ็นต์สูงเข้าร่วมโครงการเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งจากการประเมินนี้ได้โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 52 โรงเรียน จากจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 176 โรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่ได้คัดเลือก ว่ามีวิธีการในการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนอย่างไร จึงสามารถสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างรวดเร็วเช่นนี้ และมีวิธีการพัฒนาครูผู้สอนแตกต่างจากโรงเรียนที่ไม่ได้รับคัดเลือกหรือไม่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากรในระดับประถมศึกษาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนที่ไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้
3. เพื่อเปรียบเทียบวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกและไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนในด้านการบริหารบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผลที่ได้รับจากการศึกษาวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับสูงในการพิจารณาปรับปรุงพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
3. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในการนิเทศติดตามกำกับของผู้บริหารโรงเรียนและศึกษานิเทศก์ในระดับต่างๆ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนที่ได้รับคัดเลือก และไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในด้านต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . 2528 : 12-13)

- 1.1 ด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน
 - 1.2 ด้านหลักสูตรและการใช้หลักสูตร
 - 1.3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
 - 1.4 ด้านสื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน
 - 1.5 ด้านการวัดผลและประเมินผล
 - 1.6 ด้านการนิเทศการศึกษา
2. ประชากร และ กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีอยู่ 2 กลุ่ม คือ โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้ ในปีการศึกษา 2544 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีจำนวน 52 โรงเรียน และโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้ ในปีการศึกษา 2544 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 120 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากร แต่ละกลุ่มใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1967 : 919) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน จำนวนโรงเรียนที่เป็นประชากร
	e	แทน ปริมาณความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

ในที่นี้กำหนดให้มีค่าเท่ากับ .05 หรือ $\pm 5\%$

ได้โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้ในปีการศึกษา 2544 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานีจำนวน 46 โรงเรียน และโรงเรียนประถมศึกษาที่ไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้ ในปีการศึกษา 2544 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำนวน 92 โรงเรียน

ส่วนวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่ต้องการ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของโรงเรียน จำนวนเป็น ประเภท คือ

3.1.1 โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้

3.1.2 โรงเรียนที่ไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ให้มีความรู้

ความสามารถ มีทักษะ มีประสิทธิภาพ และเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานการเรียนการสอน ด้วยวิธีการต่าง ๆ รวม 6 ด้าน ซึ่งสามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถามลักษณะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ในด้านต่อไปนี้

1.1 วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนในงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การส่งเสริมสนับสนุนในด้านงบประมาณ อุปกรณ์ และบุคลากรเพื่อการพัฒนาครูผู้สอนด้านการสอน

1.2 วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้าน หลักสูตรและการใช้หลักสูตร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนในงานที่เกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจในเรื่องหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง เนื้อหาของหลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) หลักสูตรท้องถิ่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งการจัดทำ การใช้ กำหนดการสอน แผนการสอน ตารางสอน คู่มือครู และแนวการสอนแนวใหม่

1.3 วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธี ที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน ในงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกิจกรรมการเรียนการสอน การบันทึกการสอน การเตรียมการสอน วิธีการสอน การสอนซ่อมเสริมและการกำหนดจุดประสงค์ในการสอนตามแนวการปฏิรูปการเรียนการสอน

1.4 วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านสื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ การใช้ การพัฒนา การจัดเก็บและการบำรุงรักษาสื่อการสอนและอุปกรณ์การสอน

1.5 วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนาครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องกับการวัดผล การสร้างเครื่องมือในการทดสอบ การกำหนดเกณฑ์การประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการประเมินผลตามแนวการปฏิรูปการศึกษา

1.6 วิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีที่ผู้บริหารใช้ในการพัฒนางานที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือ ชี้แนะ แนะนำ กระตุ้นและการประสานงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

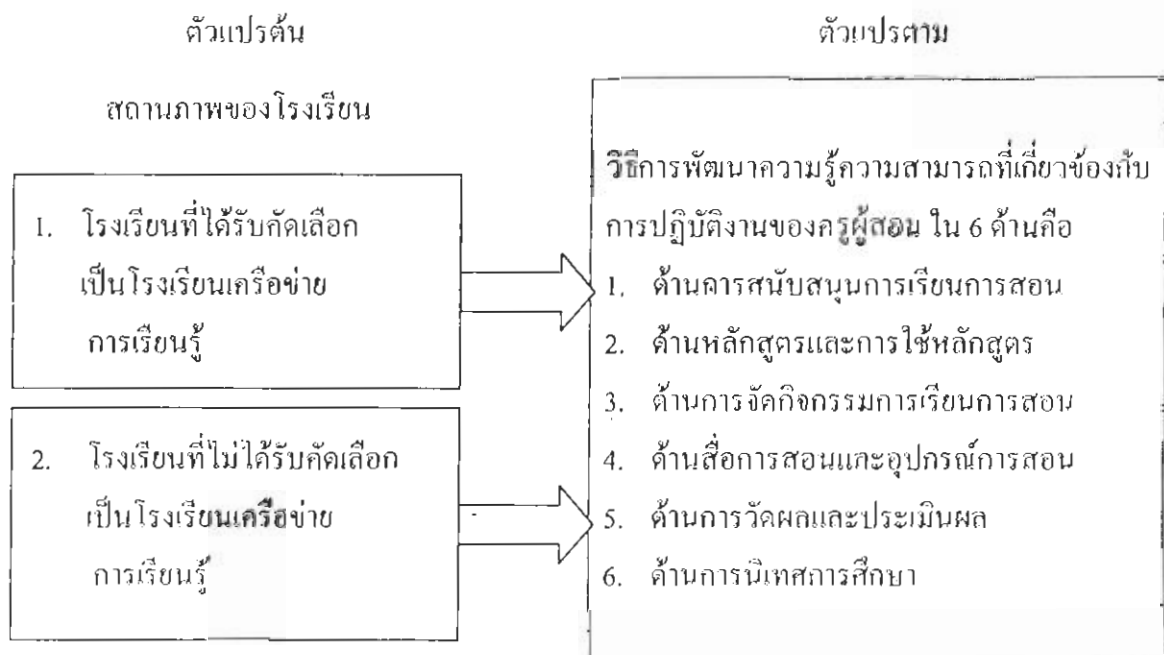
2. โรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้หมายถึง โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกจากสถาบันราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้เป็นศูนย์เครือข่ายแห่งการเรียนรู้ ในปีการศึกษา 2544

3. ครูผู้สอนหมายถึงบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2544

4. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ที่ดำรงตำแหน่งในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี ในปีการศึกษา 2544

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาจากการศึกษางานวิจัยและวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหลักในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ



ภาพประกอบแสดงตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

สมมติฐานการวิจัย

1. โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้มีวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการปฏิรูปการเรียนรู้ในระดับ “ปฏิบัติมาก”

2. โรงเรียนที่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้มีระดับการปฏิบัติงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในการปฏิรูปการเรียนรู้สูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนเครือข่ายการเรียนรู้