

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 พร้อม ๆ กับสถานการณ์ต่าง ๆ ของโลกที่ผันแปรไปอย่างรวดเร็วซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดกว้างพร้อมที่จะยอมรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากภายนอกมาปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนด้วยเหตุนี้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) จึงเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้กรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะปานกลาง ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระยะยาว และมีการดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ในด้านแนวคิดที่ขีดยุติ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุลทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างระบบบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับ อันจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนมี “คน” เป็นศูนย์กลางได้อย่างแท้จริง และที่สำคัญรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มีเจตนาให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคน คุ้มครองสิทธิ สร้างความเสมอภาค ให้โอกาสทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และให้โอกาสแก่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมจัดการศึกษา

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งโดยจะต้องเป็นการศึกษาที่ทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวคนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ เป็นคนรู้จักคิด วิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข จากความพยายามในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา จึงมีการออกกฎหมายว่าด้วยการศึกษาของชาติสำหรับใช้เป็นหลักในการปฏิรูปการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษาที่ขีดยุติหลัก ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด (มาตรา 22) และเน้นความสำคัญและความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสม (มาตรา 23) ทั้งนี้ได้กำหนดให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิด และฝึกปฏิบัติให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ โดยการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมที่ผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างสมดุลสอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน และ

ได้เรียนจากประสบการณ์ (มาตรา 24) ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดให้เกิดการเรียนรู้
ดังกล่าว และร่วมเรียนรู้พร้อมกับผู้เรียนด้วย

เพื่อส่งเสริมให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในงาน
การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งครู และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่ม
เป้าหมายที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นพลังในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ จึงควร
ส่งเสริมให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสำนึก ตระหนักถึงภารกิจและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน แต่การ
เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมดังกล่าวเป็นเรื่องยากและต้องใช้เวลา รวมทั้งต้องมีมาตรการโดยตรงในการ
สื่อสารที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติและต่อเนื่องกับกลุ่มเป้าหมายนี้โดยเฉพาะ อันได้แก่มีการ
กำหนดเนื้อหาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และวิธี
การจัดการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนเจตคติและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกัน
และมีการปฏิบัติจริง โดยจัดให้มีโปรแกรมพิเศษเพื่อการพัฒนาครูที่เน้นการเปลี่ยนความนึกคิดและ
พฤติกรรม นอกจากนี้ควรมีการใช้สื่ออื่น ๆ อาทิ หนังสือ คู่มือ วัสดุทัศนกิจกรรมากรและ การปฏิบัติ
จริง ตลอดจนการนิเทศติดตามอย่างใกล้ชิดกิจกรรมเหล่านี้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทสำคัญที่สุด ในการดำเนินการพัฒนาคน ครอบคลุม ชุมชน
และสังคมให้มีศักยภาพโดยการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา
แห่งชาติ. 2544 : 1) เพื่อเป็นประสิทธิภาพการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในการรองรับ
การพัฒนาธุรกิจยุคใหม่ที่มีความก้าวหน้า ความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหากไม่มี
การปฏิรูปการศึกษาให้บังเกิดผลที่ต้องการแล้ว ระบบการศึกษาที่มีอยู่ย่อมไม่สามารถตอบสนอง
ความต้องการและเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องมีการพัฒนาด้าน
การบริหาร (Administrative development) และพัฒนาด้านบุคคล (Human resources development)
ให้เจริญก้าวหน้าได้สัดส่วนสอดคล้องกันทั้งด้านรัฐกิจ และธุรกิจ จะเห็นได้ว่าในองค์กรหรือ
หน่วยงานใด ๆ ก็ตาม กำลังคนเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะนำ
ไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งหากองค์กรใดที่บุคลากร
ส่วนใหญ่หรือทั้งหมดเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงแล้ว องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะ
บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้โดยง่าย ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้
บุคลากรของตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
ของบุคลากรก็คือการพัฒนาบุคลากร ดังที่สมาน รังสีโยกฤษฏ์ (2542 : 83) กล่าวไว้ว่า เมื่อมีการ
สรรหาคัดเลือกคนที่มีความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว ก็มิได้มีหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะทำงานดี
ตลอดไป อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ ตลอดจนเทคนิคการทำงานมีการ
เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง

อาจกลายเป็นผู้หย่อนความสามารถในอีกสมมุติหนึ่งก็ได้ การพัฒนาบุคคลจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะแก้ไขปัญหาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งอยู่เสมอ ซึ่งหากโรงเรียนสามารถหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้อยู่ในระบบให้นานที่สุดโดยส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าทั้งด้านความรู้หรือการปฏิบัติงาน กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน การบริหารของโรงเรียนก็จะบรรลุเป้าหมายได้ ดังเช่น แคสเค็ตเตอร์ (Casterter. 1996 : 235) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารบุคลากรที่ดี เพราะ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องครู – อาจารย์ ที่ได้รับการฝึกฝนมาไม่ดี ช่วยเหลือผู้มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา

2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้วสิ่งที่มีกรทำให้มีบุคลากรคือ การที่มีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมายที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตของสถาบันครู การสอนภาคฤดูร้อน การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์ และการประชุมต่าง ๆ

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด และวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

นอกจากการแก้ไขสิ่งดังกล่าวแล้ว แคสเค็ตเตอร์ยังได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว

3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

ดังนั้นเพื่อให้ครูได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากผู้สอนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายในการพัฒนาครูเพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามคำสั่ง สช. ที่ สป 1156/2542 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งมอบหมายให้คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งมีศาสตราจารย์นายแพทย์ประเวศ วะสี เป็นประธานอนุกรรมการ และมีคณะกรรมการประกอบด้วยอธิบดี หรือเลขาธิการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการเป็นอนุกรรมการ ได้จัดทำโครงการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ขึ้นให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สามารถปฏิบัติการสอนจริงจนเป็นครูต้นแบบ ถ่ายทอดวิธีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้ครู เพื่อนครูได้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักในความสำคัญของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ได้คำนึงถึงพื้นฐานความเป็นจริงที่ว่าหน่วยงานต้นสังกัด สมาคมวิชาชีพและมูลนิธิต่าง ๆ ได้คัดเลือกครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่บ้างแล้ว เช่น ครูดีเด่น และครูต้นแบบ ฯลฯ และมีหน่วยงานฝึกอบรมพัฒนาครูประจำการอันเป็นงานปกติ หากสามารถสร้างความร่วมมือด้านการพัฒนาครูในลักษณะเป็นหุ้นส่วน การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้การพัฒนาครูก็จะเป็นเอกภาพ โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ ในปี พ.ศ. 2543 มีครูแกนนำได้รับการพัฒนาเป็นครูต้นแบบ ร้อยละ 10 ของจำนวนครูทั้งหมด (ประมาณ 55,498 คน) ในปี พ.ศ. 2544 มีครูแกนนำที่ได้รับการพัฒนาเป็นครูต้นแบบแล้วเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 277,490 คน โดยมีการขยายผลแก่เพื่อนครูแกนนำ 1 คนต่อเพื่อนครูไม่น้อยกว่า 5 คน ในปี พ.ศ. 2545 มีครูแกนนำที่ได้รับการพัฒนาเป็นครูต้นแบบแล้วทุกสังกัดทุกพื้นที่ (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543 : 1-2)

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับหน่วยงานต้นสังกัด ในปี พ.ศ.2545 โดยจัดการอบรมครูแกนนำเพื่อประเมินเป็นครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ทุกพื้นที่จำนวน 16 อำเภอ ได้สามารถพัฒนาบุคลากรเป็นครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ได้ จำนวน 961 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, 2545 : 1-3) ซึ่งในการดำเนินงานผู้บริหารและครูวิชาการ โรงเรียนมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาครูแกนนำเพื่อให้เกิดการฝึกกำลังในการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสำนึก ตระหนักถึงภารกิจและมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การที่บุคลากรจะได้รับการพัฒนาให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นต้องหาแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งคณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาครูแกนนำไปสู่ครูต้นแบบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเกื้อกูลและเติมเต็มแก่ครูแกนนำให้สำเร็จความต้องการและศักยภาพตนเองเพื่อพัฒนาให้ได้องค์ความรู้ และพัฒนาทักษะกระบวนการที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสามารถถ่ายทอดให้แก่เพื่อนครูนำไปสู่การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ดังนั้นแนวทางการพัฒนาบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายและนโยบายของการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้วางแนวทางการพัฒนาครูไว้ในหมวดที่ 7 โดยมีการปฏิรูปทั้ง

ระบบ ตั้งแต่ระบบการผลิตครูไปจนถึงส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง กำหนดให้ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มุ่งองค์กรวิชาชีพทำหน้าที่กำกับดูแลมาตรฐานและจรรยาบรรณ มีระบบงานบริหารงานบุคคลที่สามารถควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543ก : 48) ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ไว้ว่า บุคลากรทุกคนต้องเกิดความรู้สึกและมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด วิธีการในการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรดำเนินการอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของอาร์นิเกา (Arciniega, 1972 : 1050 – 4) ได้ทำการวิจัยการจัดโปรแกรมส่งเสริมครูประจำการ และสรุปผลการวิจัยว่าเป็นการศึกษาการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับสภาพปัญหา กระบวนการ กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปมุ่งส่งเสริมให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองโดยหารูปแบบ วิธีการส่งเสริมสนับสนุนที่มีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญและแนวทางการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้มากมาย เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานทั้งด้าน กระบวนการ และด้านการจัดกิจกรรม ซึ่งแล้วแต่ว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบจะเลือกใช้วิธีการใด โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความนิยม และความพร้อมในด้านต่าง ๆ ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยตรง จึงเห็นสมควรนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ว่ามีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้หรือไม่ ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่มีคำตอบที่ชัดเจน และยังไม่มียุติได้ศึกษาเรื่องนี้โดยเฉพาะ เพื่อนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลให้สถานศึกษาและหน่วยงานอื่นใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ มีวิสัยทัศน์ต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติได้จริงจนเป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ได้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

คำถามนำในการวิจัย

1. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้หรือไม่

2. การพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ควรมีแนวทางอย่างไร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้

1. ได้แนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1.1 ผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1.1.1.1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ได้แก่ ครูสายงานการสอนที่เป็นครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ รางวัลครูเกียรติยศ (Teacher Awards) ปี พ.ศ. 2545 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 40 คน

1.1.1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษามีคุณสมบัติ คือ มีประสบการณ์และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีผลงานเกี่ยวกับด้านการพัฒนาบุคลากร

1.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2546 จำนวน 419 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.2.1 ผู้เชี่ยวชาญ ใช้ในการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทาง ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non probability sampling) ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญไว้ดังนี้

1.2.1.1 ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นครูสายงานการสอนเป็นครูต้นแบบปฏิรูปการเรียนรู้ รางวัลครูเกียรติยศ (Teacher Awards) ปี พ.ศ. 2545 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 18 คน

1.2.1.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารการศึกษา มีประสบการณ์และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีผลงานเกี่ยวกับด้านพัฒนาบุคลากร จำนวน 7 คน

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2546 ใช้ในการตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทาง กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2541 : 61 ; อ้างอิงจาก Taro Yamane'. 1970. *Statistics an Introductory Analysis*. p. 886) และกำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) มีวิธีการดังนี้ นำจำนวนโรงเรียนแต่ละอำเภอมาเทียบร้อยละ จำแนกตามสัดส่วนแต่ละอำเภอเพื่อให้ได้รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและใช้ผู้บริหารของโรงเรียนที่สุ่มได้เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่สร้างเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในหน้าที่ความรับผิดชอบและงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ดียิ่งขึ้น และประกอบด้ว้กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ที่หลากหลายกิจกรรม เพื่อพัฒนาให้เป็นครูที่ดีและมีผลงานดีเด่นด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีขั้นตอนการสอนที่สามารถเป็นแบบอย่างและสามารถขยายผลแก่เพื่อนครู ได้มีความประพฤติดี ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณและมีบุคลิกภาพของความเป็นครู

กระบวนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ขั้นตอนในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างมีระบบประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร การประเมินผล การพัฒนาบุคลากร และการนำไปใช้และขยายผล

การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง สิ่งที่ผู้รับการพัฒนาดังกล่าวเพิ่มศักยภาพของตนเอง โดยสำรวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบฯ โดยใช้ข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรและข้อมูลส่วนบุคคลในการหาความต้องการในการพัฒนา และผู้บริหารต้องกระตุ้นและส่งเสริมให้ครู - อาจารย์พัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาเป็นการช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญที่ชัดเจน มีการนำข้อมูลที่มาจากปัญหา ความต้องการ มากำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนา โดยกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ ในแผนพัฒนาอย่างชัดเจน เพื่อการจัดวางแผนได้อย่างเหมาะสมและใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด โดยส่วนกลางจะเป็นผู้ประสานแผนในทุกสังกัด ดำเนินการวางแผนพัฒนาตามเกณฑ์กลางและเกณฑ์เฉพาะ มีหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้เลือกครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามรูปแบบและวิธีการคัดเลือกที่กำหนดไว้ และผู้บริหารมีการนิเทศ เชื่อมเขียน ติดตาม ให้กำลังใจและสนับสนุนครูแกนนำ

การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการดำเนินการพัฒนาครูโดยเลือกใช้กิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับบุคลากรตามแผนการพัฒนาในแต่ละระดับและแต่ละหน้าที่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูแกนนำ มีการสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาครูแกนนำ ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อปรับปรุงคุณภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาครู

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดในทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรว่าบรรลุวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์มาตรฐานในการพัฒนาครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้หรือไม่ จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงและดำเนินงานในการพัฒนาเพื่อให้การดำเนินการทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ผล ซึ่งจะต้องมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ

ต่อการประเมินผลการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อรายงานผลการประเมินต่อผู้เกี่ยวข้อง
ทราบต่อไป

การนำไปใช้และขยายผล หมายถึง การนำเอาผลที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้โดยส่งเสริม
ให้ครูได้ร่วมกันวางแผนกำหนดแนวทางให้บรรลุเป้าหมาย โดยจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ระหว่างกัน เพื่อขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งในสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น โดยมีผู้บริหาร
สถานศึกษาให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และมีการตรวจสอบหรือประเมินศักยภาพผลการ
ปฏิบัติงาน

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรในลักษณะต่าง ๆ ซึ่งแบ่งได้
เป็น 8 กิจกรรม คือ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม
การประชุมนิเทศ การสัมมนา การนำเสนอ/เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการจัดทำโครงการวิจัย

การศึกษาดูงาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตรงแก่ครู ซึ่งได้กำหนดให้
ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการไปดูงานและติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ให้แก่บุคคลในหน่วยงาน

การศึกษาต่อ หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครูในหน่วยงานได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้
และเพิ่มวุฒิให้แก่ตนเองตลอดจนได้พัฒนาวิชาชีพของตนเอง โดยกำหนดนโยบายส่งเสริม
สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อที่ชัดเจน จัดให้มีการสำรวจความต้องการศึกษาต่ออย่างสม่ำเสมอ แล้ว
รวบรวมข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งจะต้องสนับสนุนให้ศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับสายงานเป็นสำคัญ
ด้วย

การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การจัดการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาาร่วมกัน
ในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง ทั้งทางด้านทฤษฎีและมีทักษะทางการปฏิบัติงานโดยให้ครูได้มี
ส่วนร่วมในการวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีกำหนดสาระสำคัญที่สอดคล้องกับ
ความต้องการของครู และส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ และให้เข้าร่วม
ประชุมกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตามการนำความรู้ และ
ประสบการณ์ไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการฝึกหัดงานอย่างเป็นระบบให้แก่ครู ซึ่งจะต้อง
พิจารณาครูเข้ารับการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม โดยกำหนดสาระของการฝึกอบรมให้
สอดคล้องกับความต้องการของครูและหน่วยงาน และปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกทั้งควร
เสริมสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับผู้เข้าฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ
ทักษะ ตลอดจนเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ให้เกิดประ โยชน์สูงสุด
ต่อหน่วยงาน

การประชุมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ โดยการแจกคู่มือการปฏิบัติงานเอกสารว่าด้วยกฎหมาย ข้อบังคับในการปฏิบัติงานและให้ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้การแนะนำของครูที่มีประสบการณ์ พร้อมทั้งประสานงานให้ความช่วยเหลือ และแนะนำระบบกฎเกณฑ์แนวปฏิบัติ

การสัมมนา หมายถึง การประชุมเพื่อร่วมพิจารณา วิเคราะห์เรื่องราวหรือปัญหาต่างๆ ซึ่งเป็นการจัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหา โดยการสนับสนุนให้ครูได้เข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ และได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกบรรยายอภิปรายทางวิชาการ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้

การนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การให้บริการข่าวสาร ข้อมูลทางวิชาการในสถานศึกษา และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการโดยตรง ส่งเสริมสนับสนุนครูให้เป็นสมาชิกวารสารวิชาการ และแนะนำส่งเสริมให้เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อันจะเป็นการส่งเสริมให้ครูได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดผลดีแก่หน่วยงานมากขึ้น

การจัดทำโครงการวิจัย หมายถึง กระบวนการในการศึกษาหาความรู้ ความจริงและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผลและมีความรอบคอบด้วยวิธีการที่เชื่อถือได้โดยสามารถตรวจสอบความรู้ ความจริงที่ค้นพบได้ โดยส่งเสริมสนับสนุนสร้างความรู้ทางด้านการวิจัยแก่ครูอย่างจริงจัง จัดตั้งกองทุนหรืองบประมาณสนับสนุนและรวบรวมผลงานการวิจัย เผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัยและนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่งครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ครูแกนนำ หมายถึง ครูที่มีความมุ่งมั่นในการดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจัง จนเกิดผลเป็นรูปธรรมและพร้อมที่จะเผยแพร่แนวทางการทำงานต่อไป

ครูต้นแบบ หมายถึง ครูที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวการจัดการศึกษา ที่มุ่งมั่นนักเรียนมีความสำคัญที่สุด ประพฤติตนดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างแก่ครูทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รายละเอียดของแนวทางที่ระบุนั้นสอดคล้องตรงกันกับสภาพ

ปัญหา และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา โดยวัดจากค่าคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญเลือกตอบจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง รายละเอียดของแนวทางตามที่ระบุนั้นสามารถปฏิบัติจริงได้ ภายใต้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยวัดจากค่าคะแนน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกตอบจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยกรอบแนวคิดหลัก 2 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประการแรก เป็นแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของ ชูชัย สมितिไกร (2540 : 6) พันธุ์ หันนาคินทร์ (2526 : 135) บิชอป (จตุภูมิ แจ่มหม้อ, 2537 : 23 ; อ้างอิงจาก Bishop, 1979. *Staff Development and Instructional Improvement Plan and Procedures*. p. 4-8) แคสแตเตอร์ (Casterter, 1996 : 235-259) และคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 2-5) สรุปได้ 5 ขั้นตอน ได้แก่

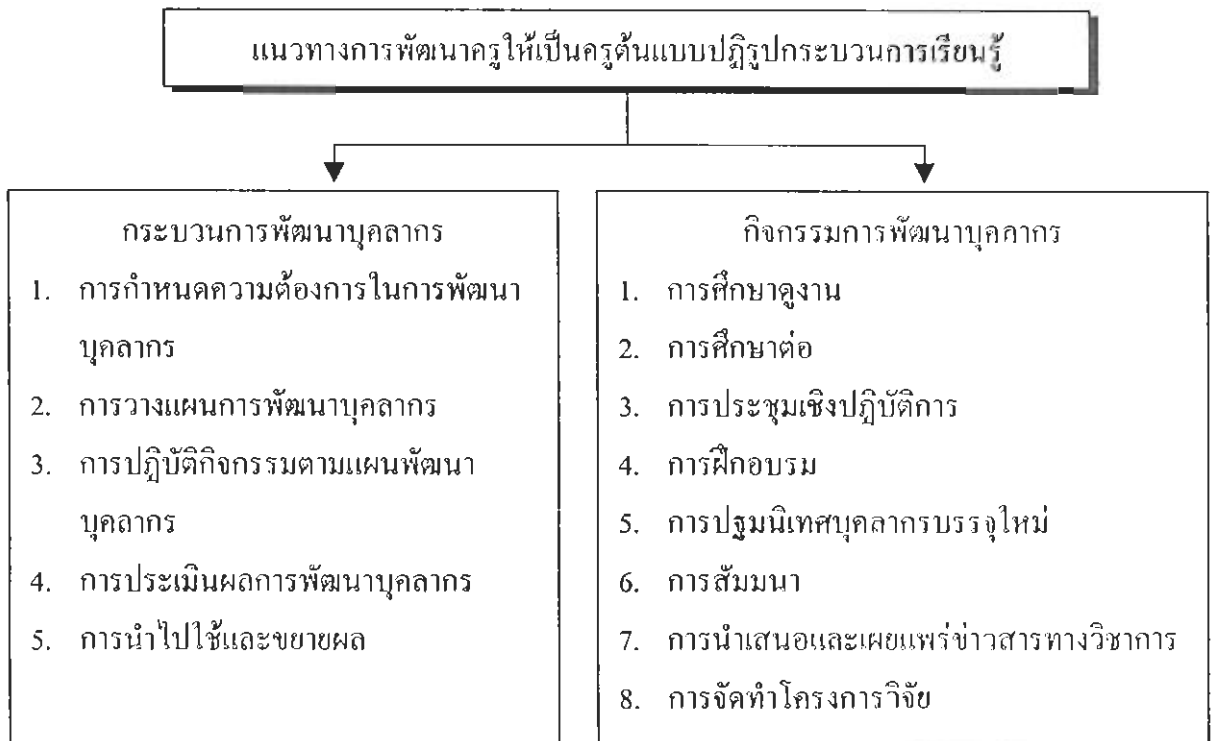
1. การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร
3. การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร
5. การนำไปใช้และขยายผล

ประการที่สอง เป็นแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ของ จตุภูมิ แจ่มหม้อ (2537 : 60-64) สมพร เสวีวัลลภ (2539 : 71-77) งามจิต อ่อนมิ่ง (2537 : 53-57) อัครพงษ์ ทัพพา (2531 : 67-68) คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 2-3) พรพิมล พงษ์ประมุข (2544 : 40-49) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้สรุปกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร อันประกอบไปด้วยกิจกรรม 8 กิจกรรม ได้แก่

1. การศึกษาคูงาน
2. การศึกษาคู่
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
4. การฝึกอบรม
5. การประชุมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่

7. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
8. การจัดทำโครงการวิจัย

จากแนวคิดหลักสองประการดังกล่าว ผู้วิจัยบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 แผนภูมิแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากภาพประกอบ แสดงว่ากรอบแนวคิดในการนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา มีกรอบแนวคิดสำคัญ 2 ประการ คือ ประการแรก เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การหาความต้องการในการพัฒนาบุคลากร 2) การวางแผนการพัฒนาบุคลากร 3) การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร 4) การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 5) การนำไปใช้และขยายผล ประการที่สอง เป็นกิจกรรมพัฒนาบุคลากรซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร อันประกอบไปด้วยกิจกรรมทั้งหมด 8 กิจกรรม ได้แก่ 1) การศึกษาดูงาน 2) การศึกษาต่อ 3) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 4) การฝึกอบรม 5) การปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ 6) การสัมมนา 7) การนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ 8) การจัดทำโครงการวิจัย

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินงานเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการเตรียมการ
2. ขั้นการออกแบบแนวทาง
3. ขั้นการตรวจสอบแนวทาง
4. ขั้นการสรุปผล

การดำเนินงานแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขั้นการเตรียมการ

ศึกษาค้นคว้า เอกสาร ทฤษฎี หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ขั้นการออกแบบแนวทาง

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในขั้นที่ 1 มาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

3. ขั้นการตรวจสอบแนวทาง

สร้างแบบสอบถามเสนอประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเลือกข้อความที่เหมาะสม และเพิ่มเติมข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหายิ่งขึ้น นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ซึ่งผู้วิจัยคัดเลือกจากผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

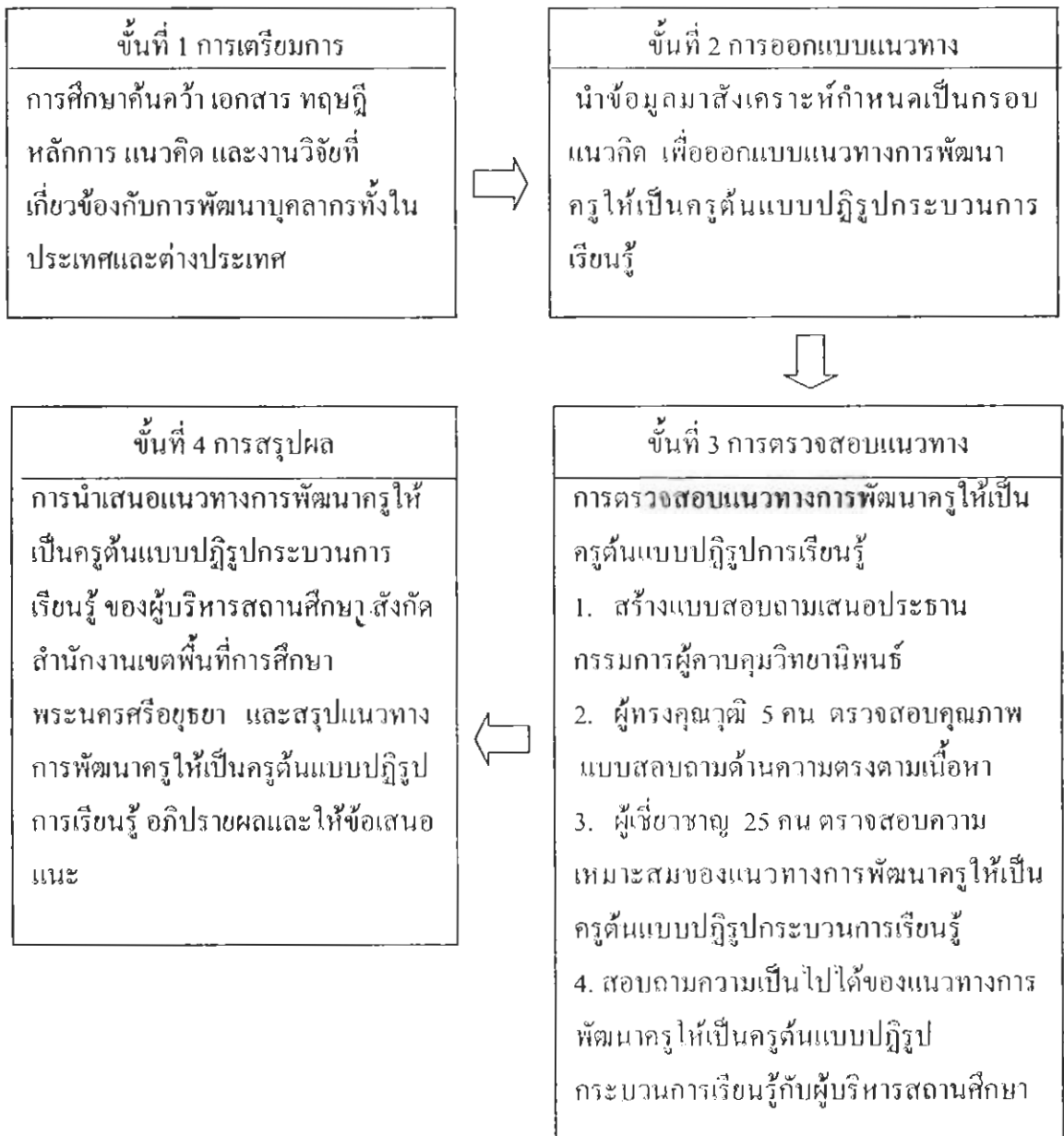
- 3.1 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 มีประสบการณ์ในการทำงานในด้านการบริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ที่ได้ออกแบบไว้มาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาแนวทางตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และสร้างเครื่องมือสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ แล้วนำไปสอบถามความเป็นไปได้กับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล

4. ขั้นการสรุปผล

นำเสนอผลการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียน ที่ปรับตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน และผลการศึกษาความ

เป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา และ สรุปแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา อภิปรายผลและให้ข้อเสนอแนะ ดังแผนภูมิแสดงขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 2 แผนภูมิแสดงขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย