

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 4 นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา

๕

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องเพศ อายุ การดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ดังแสดงในตาราง 4 – 5

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้เชี่ยวชาญ จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้เชี่ยวชาญ	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	9	36.00
หญิง	16	64.00
อายุ		
31 – 40 ปี	2	8.00
41 – 50 ปี	14	56.00
51 – 60 ปี	9	36.00
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 5 ปี	1	4.00
มากกว่า 8 ปี	24	96.00
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	19	76.00
ปริญญาโท	6	24.00
การเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรฯในรอบปีที่ผ่านมา		
เคย 1 – 2 ปี	11	44.00
เคย มากกว่า 2 ครั้ง	14	56.00

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.00 อายุ มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.00 ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน มากกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 96.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.00 และมีการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในรอบปีที่ผ่านมา มากกว่า 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 56.00

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้บริหารสถานศึกษา	
	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	142	83.53
หญิง	28	16.47
อายุ		
31 – 40 ปี	15	8.82
41 – 50 ปี	101	59.41
51 – 60 ปี	54	31.77
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	4.70
ปริญญาตรี	115	67.65
ปริญญาโท	47	27.65
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	41	24.12
5 – 8 ปี	14	8.23
มากกว่า 8 ปี	115	67.65
การเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากรฯในรอบปีที่ผ่านมา		
ไม่เคย	15	8.82
เคย 1 – 2 ครั้ง	82	48.24
เคย มากกว่า 2 ครั้ง	73	42.94

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 83.53 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.41 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.65 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษามากกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 67.65 และมีการเข้าร่วมโครงการพัฒนานุเคราะห์ด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในรอบปีที่ผ่านมา 1-2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 48.24

## ตอนที่ 2 ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป กระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา  
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(S.D.) และค่า t-test ในการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น  
2 ด้าน คือ ด้านกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ และด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ โดยจะนำเสนอ  
ดังนี้

### 1. ภาพรวมผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนานุเคราะห์

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ มี 8 ขั้นตอน ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรและค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร				
ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	4.46	0.50	9.66*	เหมาะสม
ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	4.56	0.30	17.18*	เหมาะสม
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร	4.42	0.43	10.51*	เหมาะสม
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	4.48	0.37	13.00*	เหมาะสม
ขั้นที่ 5 การนำไปใช้และขยายผล	4.48	0.42	11.63*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.49	0.29	16.76*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 6 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้แต่ละขั้นตอนและโดยภาพรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ภาพรวมผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มี 8 กิจกรรม ดังแสดงในตาราง 7

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์				
1. การศึกษาดูงาน	4.56	0.48	10.86*	เหมาะสม
2. การศึกษาต่อ	4.43	0.46	9.99*	เหมาะสม
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.44	0.38	12.22*	เหมาะสม
4. การฝึกอบรม	4.43	0.51	8.97*	เหมาะสม
5. การปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่	4.37	0.53	8.19*	เหมาะสม
6. การสัมมนา	4.41	0.48	9.48*	เหมาะสม
7. การนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	4.33	0.52	7.92*	เหมาะสม
8. การจัดทำโครงการวิจัย	4.48	0.46	10.52*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.43	0.47	3.76*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 7 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้แต่ละกิจกรรมและโดยภาพรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเป็นเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนานุเคราะห์ ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนานุเคราะห์ประกอบด้วย 3 รายการ ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร				
1.1 สํารวจสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาครู				
ให้เป็นครูต้นแบบฯ	4.40	0.76	5.89*	เหมาะสม
1.2 นำข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน				
มาใช้ในการวิเคราะห์หาความต้องการในการ				
พัฒนาครูต้นแบบฯ	4.56	0.58	9.08*	เหมาะสม
1.3 นำข้อมูลส่วนบุคคลมาใช้ในการวิเคราะห์หาความ				
ต้องการในการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบฯ	4.40	0.65	7.22*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.46	0.50	9.66*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 8 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรแต่ละรายการ และโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเป็นเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 7 รายการ ดังแสดงในตาราง 9

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ชั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร และค่า t ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		t	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
ชั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร				
2.1 กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร				
โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.72	0.46	13.31*	เหมาะสม
2.2 นำข้อมูลที่มาจากปัญหา ความต้องการมากำหนด				
แผนงาน/โครงการพัฒนา	4.72	0.54	11.26*	เหมาะสม
2.3 กำหนดเป้าหมายและกิจกรรมในแผน				
พัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	4.68	0.56	10.59*	เหมาะสม
2.4 ส่วนกลางประสานแผนให้ทุกสังกัด				
ดำเนินการวางแผนตามเกณฑ์กลางและ				
เกณฑ์เฉพาะ	4.36	0.57	7.56*	เหมาะสม
2.5 หน่วยงานต้นสังกัด คัดเลือกครูต้นแบบฯ				
ตามรูปแบบและวิธีการคัดเลือกที่กำหนดไว้	4.40	0.65	6.97*	เหมาะสม
2.6 นิเทศ เข้มเขิน ติดตามให้กำลังใจ				
ครูแกนนำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.40	0.76	5.89*	เหมาะสม
2.7 ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง	4.64	0.64	8.93*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.56	0.30	17.18*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



จากตาราง 9 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร แต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 รายการ ดังแสดงในตาราง 10

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ชั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
<b>ชั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร</b>				
<b>3.1 จัดกิจกรรมการพัฒนาครูให้เหมาะสม</b>				
กับบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากร	4.48	0.59	8.36*	เหมาะสม
<b>3.2 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง</b>				
ครูแกนนำกับครูต้นแบบฯ	4.56	0.58	9.08*	เหมาะสม
<b>3.3 สนับสนุนการดำเนินงานพัฒนา</b>				
ครูแกนนำด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย	4.52	0.59	8.70*	เหมาะสม
<b>3.4 จัดตั้งคณะกรรมการที่รับผิดชอบในการ</b>				
พัฒนาครูแกนนำ	4.12	0.78	3.96*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.42	0.43	10.51*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 10 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ชั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากรแต่ละรายการและโดยภาพรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

6. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ชั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 6 รายการ ดังแสดงในตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร				
4.1 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการพัฒนาครูต้นแบบฯ	4.60	0.50	11.00*	เหมาะสม
4.2 กำหนดคณะกรรมการรับผิดชอบการประเมินผล	4.40	0.58	7.79*	เหมาะสม
4.3 ตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดในทุกขั้นตอน	4.48	0.65	7.50*	เหมาะสม
4.4 ปรับปรุงและพัฒนาดำเนินงานในการพัฒนาครู โดยผู้เกี่ยวข้องตามข้อมูลการประเมินผล	4.48	0.51	9.61*	เหมาะสม
4.5 ประเมินผลการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือประเมินผลที่มีคุณภาพ	4.40	0.65	6.97*	เหมาะสม
4.6 รายงานผลการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	4.52	0.59	8.70*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.48	0.37	13.00*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 11 แสดงว่าคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรแต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียน ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 5 การนำไปใช้และขยายผล

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 5 การนำไปใช้และขยายผล ประกอบด้วย 5 รายการ ดังแสดงในตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรขั้นที่ 5 การนำไปใช้และขยายผล และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		t	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
ขั้นที่ 5 การนำไปใช้และขยายผล				
5.1 ส่งเสริมให้ครูร่วมวางแผนกำหนดแนวทาง				
การพัฒนาครูต้นแบบฯ ให้บรรลุเป้าหมาย	4.48	0.59	8.36*	เหมาะสม
5.2 จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครู				
ขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา	4.56	0.51	10.46*	เหมาะสม
และหน่วยงานอื่น	4.56	0.51	10.46*	เหมาะสม
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนจริงจัง				
มีการตรวจสอบหรือประเมินศักยภาพ	4.56	0.71	7.44*	เหมาะสม
5.5 มีการตรวจสอบหรือประเมินศักยภาพ				
ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.28	0.74	5.29*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.48	0.42	16.76*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 5 การนำไปใช้และขยายผล แต่ละรายการและโดยภาพรวม ตามความกลิเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการศึกษาดูงาน

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการศึกษาดูงาน ประกอบด้วย 3 รายการ ดังแสดงในตาราง 13

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม การศึกษาดูงาน และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		t	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
1. กิจกรรมการศึกษาดูงาน				
1.1 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการไปศึกษา ดูงาน	4.60	0.58	9.52*	เหมาะสม
1.2 ติดต่อบริษัทหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาดูงาน	4.48	0.59	8.36*	เหมาะสม
1.3 ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.60	0.58	9.52*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.56	0.48	10.86*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครู  
ต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการศึกษาดูงาน แต่ละ  
รายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05

9. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ด้านกิจกรรมการ  
พัฒนาบุคลากร กิจกรรมการศึกษาคือ

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการศึกษาคือประกอบด้วย 4 รายการ  
ดังแสดงในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครู  
ให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม  
การศึกษาคือ และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		t	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
2. กิจกรรมการศึกษาคือ				
2.1 กำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ไปศึกษาคือที่ชัดเจน	4.68	0.48	12.39*	เหมาะสม
2.2 สํารวจข้อมูลความต้องการของครูในการ ศึกษาคืออย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.71	6.36*	เหมาะสม
2.3 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาคือของครู ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	4.16	0.75	4.42*	เหมาะสม
2.4 สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาคือในสาขาที่ตรงกับ สายงานเป็นสำคัญ	4.48	0.51	9.61*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.43	0.46	9.99*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็น  
ครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการศึกษาต่อ แต่ละ  
รายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา มีความเห็นว่าเหมาะสม  
ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียน ด้านกิจกรรมการ  
พัฒนาบุคลากร กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 6 รายการ ดังแสดงในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม	S.D.		
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ				
3.1 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.44	0.58	8.06*	เหมาะสม
3.2 กำหนดสาระสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการที่สอดคล้องกับความต้องการของครู	4.48	0.59	8.36*	เหมาะสม
3.3 ส่งเสริมครูให้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.52	0.65	7.80*	เหมาะสม
3.4 ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	4.36	0.57	7.56*	เหมาะสม
3.5 รายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	4.44	0.58	8.06*	เหมาะสม
3.6 นิเทศ กำกับ ติดตามให้ครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการและได้นำความรู้และประสบการณ์ไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ	4.40	0.65	6.97*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.44	0.38	12.22*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



จากตาราง 15 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรม การพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการฝึกอบรม

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 รายการ ดังแสดงในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการฝึกอบรม และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
4. กิจกรรมการฝึกอบรม				
4.1 พิจารณาครูเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.28	0.94	4.16*	เหมาะสม
4.2 ปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.48	0.65	7.50*	เหมาะสม
4.3 เสริมสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมให้เหมาะสม กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	4.40	0.58	7.79*	เหมาะสม
4.4 กำหนดสาระของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ ความต้องการของครูและหน่วยงาน	4.56	0.65	8.14*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.43	0.51	8.97*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 16 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการฝึกอบรม แต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ ประกอบด้วย 4 รายการ ดังแสดงในตาราง 17

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่ และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
5. กิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่				
5.1 จัดให้มีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่	4.36	0.70	6.14*	เหมาะสม
5.2 แจกคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารว่าด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบรรจุใหม่	4.36	0.76	5.67*	เหมาะสม
5.3 จัดให้ครูบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้การแนะนำของครูที่มีประสบการณ์	4.24	0.52	7.07*	เหมาะสม
5.4 ประสานงานให้ความช่วยเหลือ แนะนำระเบียบกฎเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ	4.52	0.59	8.70*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.37	0.53	8.19*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 17 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ แต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

13. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการสัมมนา

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการสัมมนา ประกอบด้วย 5 รายการ ดังแสดงในตาราง 18

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการสัมมนา และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
6. กิจกรรมการสัมมนา				
6.1 สํารวจความต้องการของครูในเรื่องที่สนใจ ที่จะเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ	4.60	0.58	9.52*	เหมาะสม
6.2 จัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไข ปัญหา	4.32	0.69	5.93*	เหมาะสม
6.3 สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงาน อื่นอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.58	7.79*	เหมาะสม
6.4 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกมา บรรยายอภิปรายทางวิชาการ	4.52	0.59	8.70*	เหมาะสม
6.5 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสัมมนาครู- อาจารย์	4.24	0.78	4.75*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.41	0.48	9.48*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 18 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการสัมมนาแต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

14. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 รายการ ดังแสดงในตาราง 19

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฎิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย	
	ความเหมาะสม				
	$\bar{X}$	S.D.			
7. กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ					
7.1 มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในสถานศึกษา					
	4.48	0.51	9.61*	เหมาะสม	
7.2 ส่งเสริมและสนับสนุนครูเป็นสมาชิกวารสาร 학술ทางวิชาการ					
	4.32	0.63	6.53*	เหมาะสม	
7.3 แนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา					
	4.36	0.64	6.74*	เหมาะสม	
7.4 กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ					
	4.16	0.80	4.12*	เหมาะสม	
	รวมเฉลี่ย	4.33	0.52	7.92*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 19 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฎิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเป็นเหมาะสมทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

15. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัย

ผลการทดสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัย ประกอบด้วย 5 รายการ ดังแสดงในตาราง 20

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา ครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัย และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเหมาะสม

ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
8. กิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัย				
8.1 เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทางด้าน				
การวิจัยแก่ครู-อาจารย์	4.64	0.49	11.63*	เหมาะสม
8.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำการวิจัยด้าน				
ต่าง ๆ อย่างจริงจัง	4.68	0.48	12.39*	เหมาะสม
8.3 จัดตั้งกองทุนหรืองบประมาณสนับสนุนการวิจัย	4.28	0.79	4.92*	เหมาะสม
8.4 รวบรวมผลงานวิจัยและเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.65	7.22*	เหมาะสม
8.5 กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัย				
และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้	4.40	0.76	5.89*	เหมาะสม
รวมเฉลี่ย	4.41	0.32	14.08*	เหมาะสม

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า คะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครู  
ต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัย  
แต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าเหมาะสมทุกข้ออย่าง  
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการ  
เรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 25 คน เกี่ยวกับความเหมาะสม  
ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 2 ด้าน จำนวน 60 รายการนั้น ผู้เชี่ยวชาญ  
พิจารณาแล้วเห็นว่า รายละเอียดของแนวทางที่ระบุนั้นสอดคล้องตรงกับสภาพปัญหาและความ  
ต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 2  
ด้าน 60 รายการ ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ภาษาแล้ว  
นำไปตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนวทางตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาต่อไป

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป

กระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามความ  
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
(S.D.) และค่า t-test ในการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยแบ่งออกเป็น  
2 ด้าน คือ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากรและด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยจะนำเสนอ  
ดังนี้

1. ภาพรวมผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ  
ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
พระนครศรีอยุธยา ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร มี 5 ขั้นตอน ดังแสดงในตาราง 21



ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้	คะแนน ความเป็นไปได้		$t$	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
กระบวนการพัฒนาบุคลากร				
ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร	3.91	0.68	7.90*	เป็นไปได้
ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	4.01	0.56	11.87*	เป็นไปได้
ขั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร	3.76	0.76	4.51*	เป็นไปได้
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	3.79	0.77	4.91*	เป็นไปได้
ขั้นที่ 5 การนำไปใช้และขยายผล	3.84	0.72	6.14*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.87	0.61	8.02*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 21 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้แต่ละขั้นตอนและโดยภาพรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นไปได้ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ภาพรวมผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มี 8 กิจกรรม ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบ ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้	คะแนน ความเป็นไปได้		$t$	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
กิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์				
1. การศึกษาดูงาน	3.98	0.70	9.00*	เป็นไปได้
2. การศึกษาต่อ	3.97	0.68	9.06*	เป็นไปได้
3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.02	0.63	10.83*	เป็นไปได้
4. การฝึกอบรม	4.00	0.68	9.49*	เป็นไปได้
5. การปฐมนิเทศนุเคราะห์บรรจุใหม่	3.73	1.00	3.11*	เป็นไปได้
6. การสัมมนา	3.87	0.67	7.37*	เป็นไปได้
7. การนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ	3.83	0.74	5.95*	เป็นไปได้
8. การจัดทำโครงการวิจัย	3.68	0.77	3.06*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.88	0.73	7.23*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้แต่ละกิจกรรมและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นไปได้ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 3 รายการ ดังแสดงในตาราง 23

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน ความเป็นไปได้		$t$	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร				
1.1 สํารวจสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบฯ	3.97	0.76	8.02*	เป็นไปได้
1.2 นำข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมาใช้ในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาครูต้นแบบฯ	3.89	0.77	6.55*	เป็นไปได้
1.3 นำข้อมูลส่วนบุคคลมาใช้ในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบฯ	3.89	0.79	6.48*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.91	0.68	7.90*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร แต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นไปได้ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 7 รายการ ดังแสดงในตาราง 24

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา ครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ชั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		t	ความหมาย
	ความเป็นไปได้			
	$\bar{X}$	S.D.		
ชั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร				
2.1 กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.24	0.70	13.71*	เป็นไปได้
2.2 นำข้อมูลที่มาจากปัญหา ความต้องการมา กำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร	4.20	0.67	13.68*	เป็นไปได้
2.3 กำหนดเป้าหมายและกิจกรรมในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	4.17	0.68	12.86*	เป็นไปได้
2.4 ประสานแผนกับส่วนกลางในการดำเนินการวางแผนตามเกณฑ์กลางและเกณฑ์เฉพาะ	3.63	0.78	2.17*	เป็นไปได้
2.5 หน่วยงานต้นสังกัด คัดเลือกครูต้นแบบฯ ตามรูปแบบและวิธีการคัดเลือกที่กำหนด	3.85	0.88	5.22*	เป็นไปได้
2.6 นิเทศ ติดตามให้กำลังใจครูแกนนำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	3.82	0.89	4.76*	เป็นไปได้
2.7 ผู้บริหารให้การสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์				
คำปรึกษาหารือ และขวัญกำลังใจ	4.22	0.77	12.10*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.01	0.56	11.87*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครู  
ต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนา  
บุคลากร แต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นไปได้  
ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านกระบวนการพัฒนา  
บุคลากร ขั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการ  
พัฒนาบุคลากรประกอบด้วย 4 รายการ ดังแสดงในตาราง 25

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ชั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเหมาะสม			
	$\bar{X}$	S.D.		
ชั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร				
3.1 จัดกิจกรรมการพัฒนาครูให้เหมาะสมตามแผนการพัฒนาบุคลากร	4.06	0.76	9.57*	เป็นไปได้
3.2 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูแกนนำกับครูต้นแบบฯ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน	3.65	0.91	2.18*	เป็นไปได้
3.3 สนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาครูแกนนำด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย	3.76	0.91	3.72*	เป็นไปได้
3.4 จัดกิจกรรมเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาครูแกนนำตลอดเวลา	3.59	0.98	1.25*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.76	0.76	4.51*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 25 แสดงว่าคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ชั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากรแต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นไปได้ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 6 รายการ ดังแสดงในตาราง 26

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน ความเป็นไปได้		$t$	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร				
4.1 หน่วยงานต้นสังกัดส่วนกลางและระดับจังหวัด				
ตรวจสอบความพร้อมของครูแกนนำ	3.83	0.90	4.78*	เป็นไปได้
4.2 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่				
ประเมินผล	3.82	0.89	4.62*	เป็นไปได้
4.3 คณะกรรมการร่วมกันสร้างเครื่องมือการประเมิน				
ผลตามเกณฑ์มาตรฐาน	3.75	0.92	3.51*	เป็นไปได้
4.4 รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผล				
การพัฒนาครู	3.80	0.80	4.91*	เป็นไปได้
4.5 ประเมินผลการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือ				
ประเมินผลที่มีคุณภาพ	3.77	0.89	3.96*	เป็นไปได้
4.6 รายงานผลการประเมินผลการพัฒนา				
บุคลากรต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.79	0.91	4.21*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.79	0.77	4.91*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



จากตาราง 26 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครู  
ต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 4 การประเมินผลการ  
พัฒนาบุคลากร แต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็น  
ไปได้ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการ  
พัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 5 การนำไปใช้และขยายผล

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร ขั้นที่ 5 การนำไปใช้และขยายผล ประกอบด้วย 6 รายการ ดังแสดงในตาราง 27

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการศึกษาดูงาน ประกอบด้วย 3 รายการ ดังแสดงในตาราง 28

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการศึกษาดูงาน และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนานุเคราะห์	คะแนน ความเป็นไปได้		$t$	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
1. กิจกรรมการศึกษาดูงาน				
1.1 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการไปศึกษาดูงาน	4.03	0.77	8.93*	เป็นไปได้
1.2 คิดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาดูงาน	3.94	0.75	7.51*	เป็นไปได้
1.3 ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	3.99	0.75	8.59*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.98	0.70	9.00*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 28 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการศึกษาดูงาน แต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าเป็นไปได้ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

9. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ กิจกรรมการศึกษาต่อ

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการศึกษาต่อ ประกอบด้วย 4 ราย  
การ ดังแสดงในตาราง 29

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครู  
ให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรม  
การศึกษาต่อ และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้ใน

ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย
	ความเป็นไปได้			
	$\bar{X}$	S.D.		
2. กิจกรรมการศึกษาต่อ				
2.1 กำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ครู ไปศึกษาต่อที่ชัดเจน	3.94	0.79	7.28*	เป็นไปได้
2.2 สำรวจข้อมูลความต้องการของครูในการ ศึกษาต่ออย่างสม่ำเสมอ	4.00	0.77	8.47*	เป็นไปได้
2.3 รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาต่อของครู ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	3.99	0.79	8.03*	เป็นไปได้
2.4 สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในสาขาที่ตรงกับ ความต้องการ	3.99	0.76	8.36*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.97	0.68	9.06*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 29 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครู  
ต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการศึกษาต่อ แต่ละ  
รายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นไปได้ทุกข้ออย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียน ด้านกิจกรรมการ  
พัฒนาบุคลากร กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประกอบ  
ด้วย 6 รายการดังแสดงในตาราง 30

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน		$t$	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
3. กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ				
3.1 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.16	0.72	11.99*	เป็นไปได้
3.2 กำหนดสาระสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการที่สอดคล้องกับความต้องการของครู	4.09	0.67	11.46*	เป็นไปได้
3.3 ส่งเสริมครูให้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	4.08	0.74	10.24*	เป็นไปได้
3.4 ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.76	8.07*	เป็นไปได้
3.5 รายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเสนอต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง	3.89	0.81	6.31*	เป็นไปได้
3.6 นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ครูเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการและได้นำความรู้และประสบการณ์ไปแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ	3.92	0.83	6.54	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.02	0.63	10.83*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 30 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ แต่ละครายการและโดยรวมความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าเป็นไปได้ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

11. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียน ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการฝึกอบรม

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการฝึกอบรม ประกอบด้วย 4 รายการ ดังแสดงในตาราง 31

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการฝึกอบรม และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน ความเป็นไปได้		$t$	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
4. กิจกรรมการฝึกอบรม				
4.1 พิจารณาครูเข้ารับการฝึกอบรมตาม หลักเกณฑ์ที่เหมาะสม	4.13	0.73	11.17*	เป็นไปได้
4.2 ปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	3.95	0.78	7.61*	เป็นไปได้
4.3 เสริมสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมให้เหมาะสม กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม	3.96	0.79	7.52*	เป็นไปได้
4.4 กำหนดสาระของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ ความต้องการของครูและหน่วยงาน	3.96	0.83	7.19*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	4.00	0.68	9.49*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 31 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครู  
ต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการฝึกอบรม แต่ละ  
รายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นไปได้ทุกข้ออย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

12. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียน ด้านกิจกรรมการ  
พัฒนาบุคลากร กิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่  
ประกอบด้วย 4 รายการ ดังแสดงในตาราง 32

ตาราง 32 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้  
เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร การปฐมนิเทศ  
บุคลากรบรรจุใหม่ และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน ความเป็นไปได้		t	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
5 กิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่				
5.1 จัดให้มีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่สู่ การเป็นครูต้นแบบฯ	3.81	1.11	3.59*	เป็นไปได้
5.2 แจกคู่มือการปฏิบัติงาน เอกสารว่าด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้แก่ ครูบรรจุใหม่	3.74	1.08	2.91*	เป็นไปได้
5.3 จัดให้ครูบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้ การแนะนำของครูที่มีประสบการณ์ในเรื่อง การปฏิรูปการเรียนรู้	3.68	1.09	2.11*	เป็นไปได้
5.4 ประสานงานให้ความช่วยเหลือ แนะนำระเบียบ กฎเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติ	3.74	1.09	2.81*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.73	1.00	3.11*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 32 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครู  
ต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการปฐมนิเทศบุคลากร  
บรรจุใหม่ แต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นไป  
ได้ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

13. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรม  
การพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการสัมมนา

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร การสัมมนา ประกอบด้วย 5 รายการ ดังแสดง  
ในตาราง 33

ตาราง 33 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้  
เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการสัมมนา  
และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน ความเป็นไปได้		t	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
6 กิจกรรมการสัมมนา				
6.1 สำรวจความต้องการของครูในเรื่องที่สนใจ ที่จะเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ	4.05	0.76	9.44*	เป็นไปได้
6.2 จัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไข ปัญหา	3.86	0.84	5.69*	เป็นไปได้
6.3 สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงาน อื่นอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.74	9.04*	เป็นไปได้
6.4 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกมา บรรยายอภิปรายทางวิชาการ	3.71	0.91	2.93*	เป็นไปได้
6.5 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสัมมนา				
ครู-อาจารย์	3.76	0.85	3.98*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.87	0.67	7.37*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05



จากตาราง 33 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการสัมมนา แต่ละรายการและ โดยรวมความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นไปได้ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

14. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียน ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ประกอบด้วย 4 รายการ ดังแสดงในตาราง 34

ตาราง 34 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน ความเป็นไปได้		$t$	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
7 กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ				
7.1 มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในสถานศึกษา	3.99	0.79	8.03*	เป็นไปได้
7.2 ส่งเสริมและสนับสนุนครูเป็นสมาชิกวารสาร วารสารทางวิชาการ	3.76	0.91	3.81*	เป็นไปได้
7.3 แนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกของสมาคมทาง วิชาการหรือสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา	3.85	0.82	5.62*	เป็นไปได้
7.4 กำหนดบุคลากรรับผิดชอบเกี่ยวกับการเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ	3.75	0.85	3.88*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.83	0.74	5.95*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 34 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครู  
ต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการนำเสนอและ  
เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามี  
ความเห็นว่าเป็นไปได้ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

15. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรม  
การพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัย

ผลการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป  
กระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัยประกอบด้วย  
5 รายการ ดังแสดงในตาราง 35

ตาราง 35 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้  
เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการจัดทำ  
โครงการวิจัย และค่า  $t$  ในการทดสอบคะแนน  $\bar{X}$  ของความเป็นไปได้

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	คะแนน ความเป็นไปได้		$t$	ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.		
8 กิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัย				
8.1 จัดประชุมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจทางด้าน				
การวิจัยแก่ครู-อาจารย์	3.98	0.79	7.98*	เป็นไปได้
8.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำการวิจัยด้าน				
ต่าง ๆ อย่างจริงจัง	3.93	0.78	7.16*	เป็นไปได้
8.3 รวบรวมผลงานวิจัยและเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ	3.61	0.95	7.22*	เป็นไปได้
8.4 กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัย				
และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้	3.64	0.95	1.45*	เป็นไปได้
รวมเฉลี่ย	3.68	0.77	3.06*	เป็นไปได้

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 35 แสดงว่า คะแนนความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครู  
ต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร กิจกรรมการจัดทำโครงการ  
วิจัยแต่ละรายการและโดยรวม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าเป็นไปได้  
ทุกข้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้นกิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัย เรื่องจัดตั้งกอง  
ทุนหรืองบประมาณสนับสนุน

สรุปความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการ  
เรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา

จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 170 คน เกี่ยวกับความ  
เป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ทั้ง 2 ด้าน จำนวน 60 รายการ  
นั้น ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าแนวทางที่มีความเป็นไปได้สามารถนำไปปฏิบัติได้  
จริงภายใต้บริบทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา  
จำนวน 2 ด้าน 59 รายการ ยกเว้นกิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัย รายการจัดตั้งกองทุนหรือ  
งบประมาณสนับสนุนการวิจัย

ตอนที่ 4 นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของ  
ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษา

นำเสนอแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
และผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้  
เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ผลจากการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความ  
เหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการ  
เรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้แนวทาง  
การพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 2 ด้าน จำนวน 59 รายการ ดังต่อไปนี้

1. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร 25 รายการ ได้แก่

ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

1.1 สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

1.2 นำข้อมูลจากแผนพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมาใช้ในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

1.3 นำข้อมูลส่วนบุคคลมาใช้ในการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้

ขั้นที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร

2.1 กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ

2.2 นำข้อมูลที่เกิดจากปัญหา ความต้องการมากำหนดแผนงาน/โครงการพัฒนาบุคลากร

2.3 กำหนดเป้าหมายและกิจกรรมในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน

2.4 ประสานแผนกับส่วนกลางในการดำเนินการวางแผนตามเกณฑ์กลางและเกณฑ์เฉพาะ

2.5 ประสานกับต้นสังกัดในการ คัดเลือกครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดไว้

2.6 นิเทศ ติดตามให้กำลังใจ ครูแกนนำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.7 ผู้บริหารให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ค่าปรึกษาหารือ และขวัญกำลังใจอย่างจริงจัง

ขั้นที่ 3 การปฏิบัติกิจกรรมตามแผนการพัฒนาบุคลากร

3.1 จัดกิจกรรมการพัฒนาครูให้เหมาะสมตามแผนการพัฒนาบุคลากร

3.2 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูแกนนำกับครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและต่างโรงเรียน

3.3 สนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาครูแกนนำด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย

3.4 จัดกิจกรรมเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรตลอดเวลา

#### ขั้นที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

- แกนนำ
- 4.1 หน่วยงานต้นสังกัด ส่วนกลางและระดับจังหวัดตรวจสอบความพร้อมของครู
  - 4.2 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมินผล
  - 4.3 คณะกรรมการร่วมกันสร้างเครื่องมือการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐาน
  - 4.4 รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และสรุปผลการพัฒนาครู
  - 4.5 ประเมินผลการพัฒนาโดยใช้เครื่องมือประเมินผลที่มีคุณภาพ
  - 4.6 รายงานผลการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

#### ขั้นที่ 5 การนำไปใช้และขยายผล

- กระบวนการเรียนรู้
- 5.1 นำรูปแบบที่สรุปได้ไปใช้กับครูในโรงเรียนอื่นที่ยังไม่ได้เป็นครูต้นแบบปฏิรูป
  - 5.2 จัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครู
  - 5.3 ขยายผลให้ผู้เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา และหน่วยงานอื่นทราบ
  - 5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
  - 5.5 มีการตรวจสอบหรือประเมินศักยภาพ ผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2. แนวทางการพัฒนาครูให้เป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร มีจำนวน 34 รายการ ได้แก่

#### กิจกรรมที่ 1 กิจกรรมการศึกษาดูงาน

- 1.1 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการไปศึกษาดูงาน
- 1.2 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการศึกษาดูงาน
- 1.3 ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

#### กิจกรรมที่ 2 กิจกรรมการศึกษาคู่

- 2.1 กำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูไปศึกษาคู่ที่ชัดเจน
- 2.2 สำรวจข้อมูลความต้องการของครูในการศึกษาคู่อย่างสม่ำเสมอ
- 2.3 จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาคู่ของครูให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- 2.4 สนับสนุนให้ครูได้ศึกษาคู่ในสาขาที่ตรงกับความต้องการ

#### กิจกรรมที่ 3 กิจกรรมการประชุมเชิงปฏิบัติการ

- 3.1 ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 3.2 กำหนดสาระสำคัญของการประชุมเชิงปฏิบัติการที่สอดคล้องกับความ

ต้องการของครู

- 3.3 ส่งเสริมครูให้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
- 3.4 ส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 3.5 รายงานผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเสนอต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3.6 นิเทศ กำกับ ติดตามให้ครูเข้าร่วมประชุม เชิงปฏิบัติการ และได้นำความรู้และประสบการณ์ไปแก้ปัญหในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบ

กิจกรรมที่ 4 กิจกรรมการฝึกอบรม

- 4.1 พิจารณาครูเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม
- 4.2 ปรับปรุงหลักสูตรการอบรมให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- 4.3 เสริมสร้างบรรยากาศการฝึกอบรมให้เหมาะสม กับผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 4.4 กำหนดสาระของการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการของครูและ

หน่วยงาน

กิจกรรมที่ 5 การปฐมนิเทศบุคลากรบรรจุใหม่

- 5.1 จัดให้มีการปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่สู่การเป็นครูต้นแบบปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
- 5.2 แจกคู่มือการปฏิบัติงานเอกสารว่าด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานให้แก่ครูบรรจุใหม่
- 5.3 จัดให้ครูบรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้การแนะนำของครูที่มีประสบการณ์ในเรื่องของการปฏิรูปการเรียนรู้

- 5.4 ประสานงานให้ความช่วยเหลือแนะนำระเบียบ กฎเกณฑ์แนวทางปฏิบัติ

กิจกรรมที่ 6 กิจกรรมการสัมมนา

- 6.1 สำรวจความต้องการของครูในเรื่องที่สนใจที่จะเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ
- 6.2 จัดสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหา
- 6.3 สนับสนุนให้ครูเข้าร่วมสัมมนากับหน่วยงานอื่นอย่างสม่ำเสมอ
- 6.4 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานภายนอกมาบรรยาย อภิปรายทางวิชาการ
- 6.5 ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสัมมนาครู-อาจารย์

กิจกรรมที่ 7 กิจกรรมการนำเสนอและเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

- 7.1 มีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ในสถานศึกษา
- 7.2 ส่งเสริมและสนับสนุนครูเป็นสมาชิกวารสาร จุลสารทางวิชาการ

7.3 แนะนำส่งเสริมให้ครูเป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการหรือสมาคม วิชาชีพ  
ทางการศึกษา

7.4 กำหนดบุคลากรรับผิดชอบเกี่ยวกับการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ  
กิจกรรมที่ 8 กิจกรรมการจัดทำโครงการวิจัย

8.1 จัดประชุมสร้างความรู้ความเข้าใจทางด้านการวิจัยแก่ครู-อาจารย์

8.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้ทำการวิจัยด้านต่าง ๆ ควบคู่กับการจัดการเรียน  
การสอนอย่างจริงจัง

8.3 รวบรวมผลงานวิจัยและเผยแพร่อย่างสม่ำเสมอ

8.4 กำหนดบุคคลที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการวิจัยและวางแผนนำผลการวิจัยไป  
ประยุกต์ใช้