



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปฏิรูปการศึกษาครูต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องตามหมวด 7 มาตรา 52 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งสอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่ระบุให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพวิธีหนึ่งคือ การฝึกอบรม เนื่องจากเป็นวิธีที่จะสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการทำงาน ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการเริ่มต้นพัฒนาครูในสาระความรู้ที่เป็นเรื่องใหม่ มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาครูได้จำนวนมากเพื่อให้ครูทุกคนได้มีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน วิธีการฝึกอบรมแบบที่ใช้ในอดีตที่ผ่านมาหรือวิธีการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมเป็นการฝึกอบรมโดยหน่วยงานต้นสังกัดที่เน้นการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนตามประเด็นความรู้ใหม่ที่วิทยากรหรือวิทยากรร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนดหลักสูตร เนื้อหาในการฝึกอบรมจะเป็นเรื่อง ๆ ลักษณะกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการฟังบรรยายและมีการปฏิบัติบ้างในขณะที่ฝึกอบรม และจัดให้กับครูเป็นกลุ่มระยะสั้น ๆ ตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น โรงแรม หอประชุมโรงเรียน หอประชุมอื่น ๆ เป็นต้น วิธีการพัฒนาวิชาชีพครูโดยการฝึกอบรมดังกล่าวมักมีปัญหาคือ เนื้อหาของการฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการของครู วิธีการฝึกอบรมไม่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรการฝึกอบรม หน่วยงานที่จัดฝึกอบรมไม่มีการติดตามผลเมื่อสิ้นสุดการฝึกอบรมทำให้ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้ไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการวิจารณ์การฝึกอบรมแบบดั้งเดิมว่าเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของครูตามที่ Kwakman (2003) ระบุว่าหลักการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนคือ (1) การเรียนรู้ของครูต้องเกิดขึ้นในบริบทการทำงานที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับงานด้านการสอน (2) การเรียนรู้ร่วมกันจะได้ประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้เพียงคนเดียว (3) สิ่งที่ครูเรียนรู้จะเกิดจากการทำงานหรือการร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ตามหลักการเรียนรู้ข้อ (1) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีเมื่ออยู่ในบริบทการทำงานที่เหมาะสม แต่การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักดึงครูออกมาจากโรงเรียน และจัดการฝึกอบรมตามสถานที่ที่ฝ่ายดำเนินการจัดเตรียมให้ ตามหลักการเรียนรู้ข้อ (2) การเรียนรู้

ร่วมกันจะได้ประโยชน์มากกว่าการเรียนรู้เพียงคนเดียว แม้ว่าการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมจะเป็นการฝึกอบรมที่มีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมเป็นจำนวนมาก แต่ผู้ให้การฝึกอบรมมักเป็นผู้บรรยายแต่เพียงฝ่ายเดียวในขณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมก็ทำหน้าที่เป็นเพียงผู้รับฟังเท่านั้น ตามหลักการเรียนรู้ข้อ (3) การเรียนรู้จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ในการทำงานหรือการร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ แต่การฝึกอบรมโดยทั่วไปมักเป็นการบรรยายในเรื่องที่เป็นหัวข้อกลาง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงไปยังบริบทใดบริบทหนึ่งที่คุณต้องการพัฒนา รวมทั้งการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมที่เป็นการบรรยายไม่ได้สร้างประสบการณ์ให้คุณเกิดการเรียนรู้ด้านความรู้ ทักษะการสอน และการจัดการห้องเรียนซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญที่คุณต้องใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน จากความไม่เหมาะสมกับแนวทางการฝึกอบรมแบบดั้งเดิมทำให้ต้องมีการหาแนวทางการฝึกอบรมแบบใหม่เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เกิดการเรียนรู้และนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ

แนวทางการฝึกอบรมครูอีกแนวทางหนึ่งที่มีลักษณะการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของครูคือ การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training) ซึ่ง UNESCO (1989); Sabar และ HaShahar (1999); El-Baz และคณะ (2003); อรพรรณ พรสีมา และพฤทธิศิริบรรณพิทักษ์ (2546) อธิบายว่าเป็นกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่ตอบสนองปัญหาและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลในสถานการณ์จริงที่โรงเรียน การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีลักษณะเด่นที่แตกต่างจากการฝึกอบรมรูปแบบอื่น ๆ คือ ผู้ให้การฝึกอบรมและผู้เข้ารับการฝึกอบรมร่วมกันคิดกิจกรรม เน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกันเพื่อยกระดับความรู้และทักษะการจัดการเรียนการสอน การแก้ปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นประจำในสถานการณ์จริงที่โรงเรียน ทำให้ประหยัดเวลาในการเดินทางและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เน้นการทำงานเป็นทีม และมีการนิเทศติดตามประเมินผลและเปิดโอกาสให้ครูได้มีการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา (Evertson, 1989; Sabar และ HaShahar, 1999; Robinson และ Carrington, 2002; อรพรรณ พรสีมา และพฤทธิศิริบรรณพิทักษ์, 2546) ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานช่วยสนับสนุนการทำงานของครูในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือของกลุ่มครูในโรงเรียน การเพิ่มทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และช่วยสนับสนุนผลที่เกิดกับผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การแก้ไขปัญหาด้านพฤติกรรมของผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการจัดการกระบวนการเรียนการสอนของครู งานวิจัยที่ผ่านมา (Sabar และ HaShahar, 1999; Robinson และ Carrington, 2002; อรพรรณ พรสีมา และพฤทธิศิริบรรณพิทักษ์, 2546) ผู้วิจัยพบว่าส่วนใหญ่

มุ่งเน้นที่การสำรวจผลของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานและไม่พบการใช้การวิจัยเชิงทดลองในการศึกษาเพื่อตรวจสอบผลของการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังพบว่างานวิจัยในต่างประเทศมักใช้บุคลากรภายนอกหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นผู้ให้การฝึกอบรมซึ่งนักวิชาการมักวิจารณ์ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทนี้ว่ามีความเชี่ยวชาญเชิงทฤษฎี แต่ขาดประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติการสอน ในขณะที่งานวิจัยในประเทศไทยมักใช้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเป็นผู้ให้การฝึกอบรมซึ่งนักวิชาการมักวิจารณ์ว่าผู้ให้การฝึกอบรมประเภทนี้อาจมีข้อจำกัดในเรื่องขอบเขตของความถนัดหรือความสนใจในเนื้อหาทำให้เตรียมตัวไม่พอที่จะดำเนินบทบาทการเป็นผู้ให้การฝึกอบรมในเรื่องนั้น ๆ จากการศึกษาของงานวิจัยที่ผ่านมาผู้วิจัยไม่พบการตรวจสอบผลของการฝึกอบรมที่มีประเภทของผู้ให้การฝึกอบรมที่แตกต่างกัน นอกจากนี้งานวิจัยที่ผ่านมายังมุ่งฝึกอบรมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา ในขณะที่ผลการวิจัยของสุวิมล ว่องวานิช อภรณ์ บางเจริญพรพงศ์ และอวยพร เรื่องตระกูล (2543) ที่ติดตามผลการดำเนินมาตราต่าง ๆ ทุกมาตราที่ปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลังจากมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติครบ 1 ปี พบว่า การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้มีมากในสถานศึกษา แต่ประสบปัญหามากด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การจัดทำหลักสูตร และการประเมินผลผู้เรียน และเมื่อสุวิมล ว่องวานิช และณรงค์ชัย (2548) ทำการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้อีกครั้งในปี พ.ศ. 2546 – 2547 ก็พบว่าครูมีข้อจำกัดด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและการประเมิน และพบว่าการทำงานของครูด้านการประเมินยังไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานตามปกติ แสดงให้เห็นว่าแม้การปฏิรูปการเรียนรู้จะผ่านมาหลายปีแล้วครูก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจและขาดการนำความรู้ลงสู่การปฏิบัติ ปัญหาดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาครูในเรื่องนี้

จากสภาพปัญหาในการพัฒนาวิชาชีพครูที่ขาดความยั่งยืน ขาดการนำความรู้ไปใช้ และปัญหาในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องค้นหารูปแบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาสมรรถภาพด้านการประเมินของครูเพื่อให้ครูสามารถตรวจสอบว่ากระบวนการจัดการเรียนการสอนของตนบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาหรือไม่ ประเด็นปัญหาที่น่าสนใจศึกษา คือรูปแบบการฝึกอบรมครูที่มีประสิทธิภาพทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างจริงจังควรมีลักษณะอย่างไร ควรใช้ผู้ให้การฝึกอบรมประเภทใดระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีความใกล้ชิดเป็นกันเองและเข้าใจสภาพบริบทของเพื่อนครูด้วยกันกับผู้ให้การฝึกอบรมมืออาชีพที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหา นั้นๆ และผลการฝึกอบรมที่เกิดจากรูปแบบการฝึกอบรมที่ต่างกันจะให้ผลเหมือนหรือต่างกันอย่างไร

คำถามวิจัย

1. การฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิม การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมให้ผลการฝึกอบรมด้านสมรรถภาพการประเมิน ทักษะที่ดีต่อการทำงาน และการยอมรับความสามารถของตนเองด้านการประเมินต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. การฝึกอบรมครูแบบดั้งเดิม การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมให้ผลการฝึกอบรมต่างกันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมครู 3 รูปแบบ คือ แบบดั้งเดิม แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม

2. เพื่อศึกษาผลการฝึกอบรมครู 3 รูปแบบ คือ แบบดั้งเดิม แบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม และแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตของการวิจัยด้านประชากรเป้าหมาย ตัวแปรในการวิจัย เนื้อหาในการฝึกอบรม และช่วงเวลาในการทำวิจัย ดังนี้

(1) ประชากรเป้าหมายในการทำวิจัย เป็นการศึกษาครูในโรงเรียนประถมศึกษา 3 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดกรุงเทพมหานคร เนื่องจากโรงเรียนในจังหวัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีการปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนการสอนหลากหลายวิธี โรงเรียนที่ผู้วิจัยเลือกทำการทดลองเป็นโรงเรียนที่เข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาในระยะแรกทำให้ต้องใช้วิธีการประเมินที่มีความหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน

(2) ตัวแปรในการวิจัย มุ่งเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมด้านสมรรถภาพด้านการประเมิน ทักษะดีต่อการทำงานด้านการประเมิน และการยอมรับความสามารถของตนเองด้านการประเมินเท่านั้น เนื่องจากเนื้อหาการฝึกอบรมที่เน้นเฉพาะสมรรถภาพด้านการประเมินและระยะเวลาในการฝึกอบรมเพียงภาคเรียนที่ 2 ทำให้ไม่สามารถเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมด้านอื่น ๆ ที่จะเกิดขึ้นเมื่อ

ใช้ระยะเวลายาวนานในการฝึกอบรม เช่น การกระจายอำนาจในโรงเรียน การสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของโรงเรียน เป็นต้น อย่างไรก็ตามผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้อาจขยายผลไปยังการฝึกอบรมในเนื้อหาอื่นต่อไป

(3) เนื้อหาในการฝึกอบรม สมรรถภาพด้านการประเมินเป็นเนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผู้วิจัยกำหนดครั้งนี้ เนื่องจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้วิจัย พบว่า ครูมีข้อจำกัดด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินและพบว่าการทำงานของครูด้านการประเมินยังไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานตามปกติ

(4) ระยะเวลาในการฝึกอบรม ผู้วิจัยทำการวิจัยในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2548 ระยะเวลา 4 เดือน เนื่องจากในภาคเรียนที่สองครูต้องทำการประเมินผลตลอดปีการศึกษา ต้องใช้สมรรถภาพด้านการประเมินผลทุกสมรรถภาพตั้งแต่การเลือกวิธีการประเมิน การพัฒนาวิธีการประเมิน การนำข้อสอบไปใช้ การตัดเกรด การสื่อสารผลการประเมินสู่ผู้เกี่ยวข้อง และจริยธรรมในการประเมิน ในระยะเวลา 4 เดือนของภาคเรียนที่ 2 ครูต้องใช้สมรรถภาพการประเมินผลทั้งหมดจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยเลือกทำการวิจัยในช่วงเวลาดังกล่าว

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ครูที่ให้การฝึกอบรม หมายถึง ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่ฝึกอบรมที่ได้รับการยกย่องให้เป็นครูต้นแบบหรือเป็นครูที่ได้รับรางวัลอื่น ๆ ซึ่งมีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติการสอนที่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญด้านการประเมิน

ผู้ประเมินมีอาชีพ หมายถึง บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านทฤษฎีการประเมิน และเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศหรือระดับภูมิภาค โดยทำหน้าที่สอนในสถาบันอุดมศึกษาหรือเป็นข้าราชการของต้นสังกัดในส่วนกลาง

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม หมายถึง ครูที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นพื้นที่ฝึกอบรมซึ่งมีความประสงค์จะพัฒนาตนเองโดยความสมัครใจ

การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของครูที่สอดคล้องกับปัญหาหรือความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานหรือกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครู กิจกรรมที่เกิดในแต่ละขั้นตอนจะเกิดขึ้นในสถานที่ใดหรือใช้วิธีการใดก็ได้แต่ต้องไม่ละทิ้งห้องเรียนในขณะที่สอน และต้องเกิดจากความร่วมมือของผู้เข้ารับการฝึกอบรมกับผู้ให้การฝึกอบรมที่เน้นการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประเมินผล และการนิเทศติดตาม

การฝึกอบรมแบบดั้งเดิม หมายถึง กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของครูที่เน้นกิจกรรมส่วนใหญ่ไปที่การฟังการบรรยายและอาจมีการปฏิบัติในขณะที่ฝึกอบรม เป็นการอบรมระยะสั้นตาม

หลักสูตรที่กำหนด เมื่อการฝึกอบรมสิ้นสุดลงผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจนำความรู้ไปปฏิบัติหรือไม่ ก็ไม่มีกรณีเหตุติดตาม

ประโยชน์ที่ได้รับ

การวิจัยเพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมครูด้านสมรรถภาพการประเมินแบบดั้งเดิมกับการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเพื่อเปรียบเทียบผลการฝึกอบรมครูด้านสมรรถภาพการประเมินโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่ใช้ครูในโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรมกับการใช้ผู้ประเมินมืออาชีพทำหน้าที่เป็นผู้ให้การฝึกอบรม จะทำให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ ดังนี้

1. ประโยชน์ในเชิงวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมหรือรูปแบบการพัฒนาครูรูปแบบใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้และมีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถภาพการประเมินของครูด้านการเลือกวิธีประเมิน ด้านการพัฒนาวิธีการประเมิน ด้านการให้คะแนนและการแปลความหมายผลการประเมิน ด้านการใช้ผลการประเมินเพื่อการตัดสินใจ ด้านการสื่อสารผลการประเมิน และด้านการตระหนักในจริยธรรมการประเมินซึ่งเป็นสมรรถภาพที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล รวมทั้งทัศนคติต่อการทำงานด้านการประเมิน และการยอมรับความสามารถของตนเองด้านการประเมิน

2. ประโยชน์ในเชิงปฏิบัติ

2.1 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาด้านการจัดหาวิทยากร การจัดช่วงเวลาในการฝึกอบรม แนวทางการขยายผลการฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่องเพื่อทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงผู้เรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.2 ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อครูแกนนำ ครูดีเด่น ครูตัวอย่าง รวมทั้งกลุ่มครูที่สนใจการพัฒนาวิชาชีพภายในกลุ่มของตนเอง โดยสามารถนำแนวทางการฝึกอบรมและผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทหรือความต้องการของตน