



การศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล
ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

THE STUDY OF SMALL-SIZED PRIMARY SCHOOL TEACHERS DEVELOPMENT IN CENTRAL
VICINITY PROVINCES BASED ON THE CONCEPT OF ACTION LEARNING
AND INTEGRATED LEARNING MANAGEMENT CONCEPTUAL FRAMEWORKS

นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง *

Kamolporn Oumpeng

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห **

Asst.Prof.Chayapim Usaho,Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเอกสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรอบแนวคิด 4 กรอบแนวคิด ได้แก่ 1) การพัฒนาครู 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 3) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 4) คุณภาพผู้เรียน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 ฉบับ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กรอบแนวคิดการพัฒนาครู ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1.1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู 1.2) การวางแผนการพัฒนาครู 1.3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ 1.4) การประเมินผลการพัฒนาครู 2) กรอบแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 2.1) การสะท้อนคิด 2.2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2.3) การลงมือปฏิบัติ 2.4) การให้ผลสะท้อนกลับ 3) กรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประกอบด้วย 5 หลักการ ได้แก่ 3.1) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 3.2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม 3.3) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน 3.4) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก 3.5) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง 4) กรอบแนวคิดคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ 4.1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: 54446012@g.chula.edu

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

***ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต” บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: chayapim.u@chula.ac.th

ISSN1905-4491

Abstract

The study was a documentary research. The purposes of this research were to study the conceptual frameworks of 1) the teachers development; 2) action learning; 3) integrated learning management; 4) student quality. Data were analyzed by content analysis and frequency distribution from 10 documents.

The findings were as follows: 1) the conceptual framework of the teacher development composed was of 4 stages: 1.1) Diagnosing Development Needs; 1.2) Design of Development Plans; 1.3) Implementing Development Program; 1.4) Evaluation the Personnel Development Program. 2) The conceptual framework of action learning was composed of 4 stages: 2.1) Reflection; 2.2) Sharing; 2.3) Action; 2.4) Feedback. 3) The conceptual framework of integrated learning management composed of 5 principals: 3.1) Child-centered Learning; 3.2) Supporting student to work in group; 3.3) Giving directed experience to student; 3.4) Creating atmosphere in class to promote students expression; 3.5) Cultivating good moral values and traits. 4) The conceptual framework of student quality was composed of 2 types: 4.1) Academic achievement; 4.2) Desirable characteristics.

คำสำคัญ: การพัฒนาครู/ การเรียนรู้จากการปฏิบัติ/ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ/ คุณภาพผู้เรียน/ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

KEYWORDS: TEACHER DEVELOPMENT/ ACTION LEARNING/ INTEGRATED LEARNING MANAGEMENT/ STUDENT QUALITY/ SMALL-SIZED PRIMARY SCHOOL

บทนำ

การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้นในทุกพื้นที่ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่าผู้เรียนในโรงเรียนขนาดอื่น อีกทั้งยังพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ 4 ด้านผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ และมาตรฐานที่ 5 ด้านผู้เรียนมีความรู้ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และผู้เรียนขาดเรียนบ่อยและขาดเรียนติดต่อกันเป็นเวลานาน ขาดแรงจูงใจในการเรียน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555) ปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุจากการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากการกำหนดสัดส่วนครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อผู้เรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่ผู้เรียนบางแห่งที่มีจำนวนผู้เรียนน้อย ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวจึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียนและครูไม่ครบทุกสาขาวิชา (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2559) ครูที่มีความชำนาญมักย้ายเข้าไปอยู่ในโรงเรียนที่ใหญ่กว่าหรือย้ายเข้าไปในโรงเรียนที่อยู่ในเมือง อีกทั้งครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นครูอัตราจ้างซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการการสอนหลายชั้นเรียน ครูไม่สามารถสอนเต็มเวลา เต็มความสามารถ เนื่องจากมีภารกิจด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาเทียบเท่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ขาดสื่อและเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550ก) ทำให้ผู้เรียนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 6- 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.50 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีวิทยฐานะสูงสุด คือ ข้าราชการพิเศษ ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.80 รองลงมาเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 28.40 (วัชรพงษ์ แพร่หลาย, 2554) อีกทั้งยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยหรืออาจจะเป็นส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่นอกโรงเรียนเป็นปกติและให้ความสนใจด้านวิชาการน้อยกว่าด้านอื่น ๆ (ธีระ รุญเจริญ, 2545) จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ที่มีประสบการณ์น้อยทางการบริหารโรงเรียน แต่โรงเรียนขนาดเล็กมีบริบทที่มีความท้าทายสูงในการบริหารงาน และต้องมีความใส่ใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

จากปัญหาข้างต้นจึงมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กโดยคำนึงถึงลักษณะบริบทของแต่ละพื้นที่ของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยวิธีการต่างๆ เช่น โรงเรียนรวมเรียนกับโรงเรียนหลัก ครูเคลื่อนที่ (Mobile teacher) โรงเรียนที่จัดการเรียนรู้แบบอื่น (จรรยาพร ธรณินทร์, 2550) ซึ่งวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจนำมาใช้การแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การจัดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่เชื่อมโยงความรู้ ความคิด รวบรวม หรือทักษะเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยองค์รวม ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหาสาระทั้งหลายเข้าด้วยกันอย่างมีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547) โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยพัฒนาผู้เรียนในหลายด้าน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาในลักษณะขององค์รวม สามารถที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงผ่านการผสมผสานความรู้ คุณธรรม ค่านิยม และลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่มีความหมายและส่งเสริมกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ นอกจากนั้นการสอนแบบบูรณาการยังสามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในแต่ละรายวิชา และลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์, 2546)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการรู้แบบบูรณาการของครูระดับประถมศึกษา พบว่าครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการเขียนแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ รวมถึงการใช้สื่อการเรียนการสอน (ปานทิพย์ เตรณฤประภา, 2550: 69) จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าครูยังประสบปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนั้นจึงควรพัฒนาบุคลากรครูในด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการแก้ไขปัญหาผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพต่ำควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครู เพราะจากผลการศึกษาพบว่าการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณ และในเชิงคุณภาพจะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ (ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์, 2559)

การพัฒนาครูของโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันพบว่าการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของครูไม่มีการแยกระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนทั่วไป หน่วยงานการพัฒนาครูประกอบด้วย การพัฒนาด้วยตนเอง โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่และส่วนกลาง การพัฒนาครูที่ผ่านมาขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้การพัฒนาไม่ส่งผลต่อการพัฒนาครูสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก (กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนัก

นโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) อีกทั้งการอบรมมีผลกระทบต่อผู้เรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อเข้ารับการอบรม ซึ่งพบว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูข้างต้นส่งผลกระทบต่อโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

วิธีการพัฒนาบุคลากรครูที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนขนาดเล็กได้รูปแบบหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคลากรจากการปฏิบัติ โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดแบบองค์รวมและการพัฒนาเชิงบูรณาการ เป็นการพัฒนามีกระบวนการจากประสบการณ์ทำงานจริงที่เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติในการทำงาน (ประสิทธิ์ ชุมศรี, 2555) สอดคล้องกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่ครูจำเป็นต้องมีในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญของครูเป็นไปตามมาตรา 30 ที่ครูควรสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา เป้าหมายในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปฏิบัติงานจริง โดยมีครูเป็นผู้ทำวิจัย มีความสำคัญคือ เป็นการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงวิธี การสอน เป็นการพัฒนาครู โดยครูเป็นนักวิจัยและพัฒนาทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพราะการค้นพบความรู้ใหม่จะทำให้เกิดผลงานทางการศึกษา เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข, 2550)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากรอบแนวคิด การพัฒนาครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และคุณภาพผู้เรียน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ อันจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษารอบแนวคิด 4 กรอบแนวคิด ประกอบด้วย 1) การพัฒนาครู 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 3) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 4) คุณภาพผู้เรียน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นการวิจัยเอกสาร (Document research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดการพัฒนาครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และคุณภาพผู้เรียน ดังนี้

1) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

1.1) กระบวนการพัฒนาครู (Castetter, 2000)

- 1.2) กระบวนการพัฒนาศักยภาพครู (Delahaye, 2000)
- 1.3) กระบวนการพัฒนาบุคลากร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)
- 2) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ
 - 2.1) ขั้นตอนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ Revans (1969)
 - 2.2) ขั้นตอนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ Pedler (1986) (อ้างถึงใน McGill & Beaty, 1995: 31)
 - 2.3) ขั้นตอนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ Marquardt (2004)
 - 2.4) กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ Aubusson, P. (2009)
- 3) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
 - 3.1) หลักการในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (อรทัย มูลคำและคณะ, 2544)
 - 3.2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ3) พ.ศ.2553
- 4) เอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพผู้เรียน
 - 4.1) มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)
 - 4.2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ3) พ.ศ.2553

ขั้นตอนที่ 2 ออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูล โดยใช้เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยแบ่งเครื่องมือออกเป็น 4 แบบดังนี้

- แบบที่ 1 แบบวิเคราะห์การพัฒนาครู
- แบบที่ 2 แบบวิเคราะห์การเรียนรู้จากการปฏิบัติ
- แบบที่ 3 แบบวิเคราะห์การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
- แบบที่ 4 แบบวิเคราะห์คุณภาพผู้เรียน

ขั้นตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ความถี่ โดยเลือกใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะของเอกสาร

ผลการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอผลการวิจัยเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 กรอบแนวคิดการพัฒนาครู

กรอบแนวคิดการพัฒนาครู ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูจากนักวิชาการจำนวน 3 ท่าน สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาครู ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การหาความจำเป็นในการ

พัฒนาครู (Diagnosing Development Needs) 2) การวางแผนการพัฒนาครู (Design of Development Plans) 3) การนำแผนพัฒนาครูไปใช้ (Implementing Development Program) 4) การประเมินผลการพัฒนาครู (Evaluation the Personnel Development Program) เมื่อนำข้อค้นพบทั้งหมดมาวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ความถี่ พบว่าแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 3 ท่านมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสามารถจัดเป็น 4 ขั้นตอนตามแนวคิดของ Castetter (2000) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ตารางวิเคราะห์กรอบแนวคิดการพัฒนาครู

ขั้นตอนของการพัฒนาครู	นักวิชาการ			ความถี่
	Castetter (2000)	Delahaye (2000)	จอมพงศ์ มงคลวา นิช) 2555)	
1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู)Diagnosing Development Needs)				
1.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นใน การพัฒนาองค์กร	✓	✓	✓	3
1.2 การวิเคราะห์งาน	✓		✓	2
1.3 การวิเคราะห์ความจำเป็นใน การพัฒนากลุ่ม	✓			1
1.4 การวิเคราะห์ความจำเป็นใน การพัฒนาส่วนบุคคล	✓	✓	✓	3
2. การวางแผนการพัฒนาครู (Design of Development Plans)				
2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการ พัฒนาบุคลากร	✓		✓	2
2.2 กำหนดความต้องการ	✓			1
2.3 กำหนดวิธีพัฒนา	✓		✓	2
2.4 กำหนดงบประมาณ	✓		✓	2
2.5 กำหนดผู้รับผิดชอบ	✓		✓	2
2.6 กำหนดแผนการพัฒน บุคลากร	✓	✓	✓	3
3. การนำแผนพัฒนาครูไปใช้ (Implementing Development Program)				
3.1 การดำเนินการตามแผนการ พัฒนาครู	✓	✓	✓	3

ขั้นตอนของการพัฒนาครู	นักวิชาการ			ความถี่
	Castetter (2000)	Delahaye (2000)	จอมพงศ์ มงคลวานิช) 2555)	
4. การประเมินผลการพัฒนาครู)Evaluation the Personnel Development Program)				
4.1 การประเมินผลกระทบของบุคลากร	✓	✓	✓	3
4.2 การประเมินผลกระทบของงาน	✓			1
4.3 การประเมินผลกระทบขององค์กร	✓	✓	✓	3

จากตารางสามารถสรุปความสอดคล้องของแนวคิดการพัฒนาคูของนักวิชาการทั้ง 3 ท่านได้ดังนี้

- 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาคู (Diagnosing Development Needs) (f=4)
 - 1.1 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร (f=3)
 - 1.2 การวิเคราะห์งาน (f=2)
 - 1.3 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนากลุ่ม (f=1)
 - 1.4 การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล (f=3)
- 2) การวางแผนการพัฒนาคู (Design of Development Plans) (f=4)
 - 2.1 กำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากร (f=2)
 - 2.2 กำหนดความต้องการ (f=1)
 - 2.3 กำหนดวิธีพัฒนา (f=2)
 - 2.4 กำหนดงบประมาณ (f=2)
 - 2.5 กำหนดผู้รับผิดชอบ (f=2)
 - 2.6 กำหนดแผนการพัฒนาคู (f=3)
- 3) การนำแผนพัฒนาคูไปใช้ (Implementing Development Program) (f=4)
 - 3.1 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาคู (f=3)
- 4) การประเมินผลการพัฒนาคู (Evaluation the Personnel Development Program) (f=4)
 - 4.1 การประเมินผลกระทบของบุคลากร (f=3)
 - 4.2 การประเมินผลกระทบของงาน (f=1)
 - 4.3 การประเมินผลกระทบขององค์กร (f=3)

จึงสามารถสรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาคูตามแนวคิดของ Castetter (2000) นั้นมีความครอบคลุมกระบวนการพัฒนาคูของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) และ Delahaye (2000) จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาคู

ตอนที่ 2 กรอบแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

กรอบแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การสะท้อนคิด (Reflection) 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) 3) การลงมือปฏิบัติ (Action) 4) การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) ซึ่งได้มาจากแนวคิดของ Aubusson, P. (2009) โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์เนื้อหา และวิเคราะห์ความถี่พบว่าแนวคิดของนักวิชาการทั้ง 4 ท่านมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสามารถจัดเป็น 4 ขั้นตอนตามแนวคิดของ Aubusson, P. (2009) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ตารางวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ขั้นตอนการเรียนรู้ จากการปฏิบัติ	นักวิชาการ			ความถี่	การสังเคราะห์ กระบวนการเรียนรู้ จากการปฏิบัติ Aubusson, P. (2009)
	Revans (1969)	Pedler (1986)	Marquardt (2004)		
1. ระบุวัตถุประสงค์ (Clarify the Objective)	✓			1	1) การสะท้อนคิด (Reflection)
2. การวิเคราะห์ประเด็น (Analyze the Issue (s))	✓			1	
3. การนำเสนอปัญหา (Presents the Problem)	✓		✓	2	
4. การสังเกตและการสะท้อน ผลจากประสบการณ์ (Observe and reflect from previous experience)		✓		1	1) การสะท้อนคิด (Reflection)
5. การหามุมมองใหม่ (Reframe the Problem)	✓	✓	✓	3	2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing)
6. ระบุเป้าหมาย (Determine Goals)	✓		✓	2	
7. การวางแผน (Develop Action Strategies)	✓	✓	✓	3	
8. การลงมือปฏิบัติ (Take Action)	✓	✓	✓	3	3) การลงมือปฏิบัติ (Action)
9. การจับความรู้ (Capture Learning)	✓			1	4) การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback)

ตอนที่ 3 กรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

กรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้มาจากการศึกษาเอกสารของอรรถีย์ มูลคำและคณะ (2544) ประกอบด้วยหลักการสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ข้อ ได้แก่ 1) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม 3) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน 4) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก 5) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง เมื่อนำข้อค้นพบทั้งหมดมาวิเคราะห์เนื้อหาพบว่าแนวคิดของอรรถีย์ มูลคำและคณะ (2544) มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตราที่ 24 โดยมีความสอดคล้องกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ตารางการวิเคราะห์กรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

อรรถีย์ มูลคำและคณะ (2544)	หลักการจัดการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตราที่ 24
1.การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	ม.24)1จัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความรู้ (สนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
2. การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มด้วยตนเอง	ม.24)3จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก (ประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
3.การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน	ม.24)2 (ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ม.24)3จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จาก (ประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

อรรถย มูลคำและคณะ (2544)	หลักการจัดการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตราที่ 24
4. การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน กล้าแสดงออก	ม.24)5ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัด (บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียน การสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ
5. การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ ถูกต้อง	ม.24) 4จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระ (ความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ทั้งปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดคุณภาพผู้เรียน

กรอบแนวคิดคุณภาพผู้เรียนได้มาจากมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายใน
ของสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2559 ประกอบด้วยคุณภาพผู้เรียน 2 ด้าน

1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

1.1) ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละ
ระดับชั้น

1.2) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
และแก้ปัญหา

1.3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.4) ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตร

1.5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ

1.6) ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน

2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

2.1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม

2.2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย

2.3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

2.4) สุขภาวะทางร่างกาย

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า

1) กรอบแนวคิดการพัฒนาคู ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนได้แก่ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาคู (Diagnosing Development Needs) 2) การวางแผนการพัฒนาคู (Design of Development Plans) 3) การนำแผนพัฒนาคูไปใช้ (Implementing Development Program) 4) การประเมินผลการพัฒนาคู (Evaluation the Personnel Development Program) ซึ่งได้มาจากแนวคิดของ Castetter (2000) ซึ่งสอดคล้องกับ Delahaye ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกล่าวไว้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Needs investigation) โดยมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ และการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล ซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องสำรวจวิเคราะห์ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและประเมินสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาสำหรับอนาคต ไม่ใช่เพียงแต่หาระยะห่างระหว่างผลงานในปัจจุบันกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ 2. การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Design Stage) โดยศึกษาข้อเท็จจริง (facts) สารสนเทศที่มีอยู่ (information) และแนวโน้มในการวางแผนพัฒนาบุคคลในทุกระดับ 3. การปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Implementation Stage) โดยนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร และ 4. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Evaluation) เป็นการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรจากผลการปฏิบัติงานโดยมีการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคล และองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพียงใด (Delahaye, 2000) อีกทั้งสอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร โดยกล่าวไว้ว่าการพัฒนาบุคลากรมี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรหรือการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากร เป็นการหาปัญหาขององค์การที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสามารถทำได้โดยวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร 2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยนำผลที่ได้จากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรนำมาวางแผนดำเนินการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรทั้งระดับองค์การระดับหน่วยงานของแต่ละหน่วยงาน และระดับบุคคล กำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร กำหนดวิธีการพัฒนา กำหนดงบประมาณ และกำหนดผู้รับผิดชอบ 3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และ 4. การประเมินผลการพัฒนา

บุคลากร เป็นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติว่า การพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร และ บุคคลนั้นหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นอย่างไร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555)

2) กรอบแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสะท้อนคิด (Reflection) 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) 3) การลงมือปฏิบัติ (Action) 4) การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) ซึ่งได้มาจากแนวคิดของ Aubusson, P. (2009) โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Revans (1969) ที่ศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การระบุวัตถุประสงค์ 2. การวิเคราะห์ประเด็น 3. การนำเสนอปัญหา 4. การหามุมมองใหม่ในการแก้ไขปัญหา 5. การระบุเป้าหมาย 6. การพัฒนายุทธศาสตร์ในการปฏิบัติ 7. การลงมือปฏิบัติ และ 8. การจับความรู้โดยรวม บทเรียนที่ได้รับจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ อีกทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pedler (1986) (อ้างถึงใน McGill & Beaty, 1995: 31) ที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ ที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การสังเกตและการสะท้อนผลจากประสบการณ์ 2. การหามุมมองใหม่ 3. การวางแผน และ 4. การปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2004) ในขั้นตอนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การนำเสนอปัญหา 2. การหามุมมองใหม่ 3. การระบุเป้าหมาย 4. การพัฒนากลยุทธ์การปฏิบัติ และ 5. การลงมือปฏิบัติ

3) กรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้มาจากการศึกษาเอกสารของอรรถีย์ มูลคำและคณะ (2544) ประกอบด้วยหลักการสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ข้อ ได้แก่ 1) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม 3) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน 4) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก 5) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง ซึ่งหลักการสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของอรรถีย์ มูลคำและคณะ (2544) มีความสอดคล้องกับหลักการจัดกระบวนการเรียนรู้ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตราที่ 24 (1) จัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง (4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน ทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา และ (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอนและอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ซึ่งพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเป็นกฎหมายแม่บทในการจัดการศึกษาของ

ประเทศ อีกทั้งหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของอรรถีย์ มูลคำ และคณะเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่วางการศึกษาไทยใช้กันอย่างแพร่หลาย ดังนั้นกรอบแนวคิดของอรรถีย์ มูลคำและคณะ (2544) จึงมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

4) กรอบแนวคิดคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 ด้าน 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งกรอบแนวคิดดังกล่าวเป็นกรอบแนวคิดคุณภาพผู้เรียนเป็นมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียนที่กระทรวงศึกษาประกาศใช้ในปัจจุบัน ซึ่งอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553 มาตรา 5 มาตรา 9 (3) มาตรา 31 และมาตรา 48 ซึ่งเป็นหลักในการประกันคุณภาพ เพื่อเป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับสถานศึกษาในระดับประถมศึกษา ในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแลและติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสามารถนำผลวิจัยไปเป็นกรอบในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสามารถนำกรอบแนวคิดการพัฒนาครู ตามแนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไปเป็นแนวทางในการวางแผน และดำเนินการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดคุณภาพในการพัฒนาครู และส่งผลให้เกิดคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำกรอบแนวคิดใช้ประกอบในการพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามแนวคิดตามแนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ส่งผลให้ภารกิจหลักของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2.2 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่จำเป็นต้องดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2559, 11 ตุลาคม). *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา.

กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่จำเป็นต้องดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จรรยาพร ธรณินทร์. (2550). *การบริหารการศึกษาอันนำไปสู่การพัฒนาประเทศไทย*. [บรรยาย], อ้างถึงใน อัครายุทธ ศรีใจอินทร์, 2552.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. *ประเด็นท้าทายเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็กและทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย*. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก

<http://blogs.worldbank.org/eastasiapacific/th/node/3406>

ธีระ รุญเจริญ. (2545). *รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิคอมมิวนิคชั่น ซี.ที..

ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

- ปานทิพย์ เตรณฤประภา. (2550). การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการช่วงชั้นที่ 1-2 ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ. 2558-2561. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <http://www.yst1.go.th/foum.php?mod=viewthread&tid=545>
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2550). ทักษะ 5C เพื่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูษา รักษาภักดี. (2558). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, 10, 28-40.
- วัชรพงษ์ แพร่หลาย. (2554). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2559). รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. [อัดสำเนา]
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). ประมาณการสัดส่วนผู้สูงอายุในไทย. [อัดสำเนา]
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550)ก. แผนพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการสร้างความรู้เข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). รายงานประจำปี 2554 (1 ตุลาคม 2553 – 30 กันยายน 2554). กรุงเทพมหานคร: แปลน พรินท์ติ้ง.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2547). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2560.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). รายงานผลการศึกษาศาสนาภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์. (2546). การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- อรรถัย มูลคำ และคณะ. (2544). Child centred : storyline method : การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เล่ม1. กรุงเทพมหานคร: ดวงกลมสมัย.
- “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.” (2556). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74ก หน้า 7, (2556, 27 พฤษภาคม).

ภาษาอังกฤษ

- Aubusson, P. (2009). *Action Learning in schools: Reframing teachers' professional learning and development*. Oxon: Routledge.
- Castetter, W. B. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration*. Seventh ed. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Delahaye, B. L. (2000). *Human Resource Development: Theory to Practice*. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Marquardt, M. J. (2004). *Optimizing the Power of Action Learning: Solving Problems and Building Leader in the Real time*. London: David – Black Publishing.
- McGill, I., & Beaty, L. (1995). *Action Learning*. (2nd ed.). London: Kogan Page.
- Revans, R. (1969). *Science and management*. London: Macdonald.