

**การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**

**Personnel Development on Integrated Learning Management by Sufficiency
Economy Philosophy in Schools Network for Educational Development under
Nan Primary Educational Service Area 2**

ธารินี กิตติกาญจนโสภณ

Tarinee Kittikanjanasophon

วีระ วงศ์สรรค์

Weera Wongsan

เบญจภรณ์ รัญระนา

Benjaporn Ranrana

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Education-Faculty, Bangkok Thonburi University

E-mail: Tarinee2004@outlook.co.th

วันที่รับบทความ (Received) : 27 พฤศจิกายน 2563

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 23 ธันวาคม 2563

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 23 ธันวาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประชากรในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการบุคลากรครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 159 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา พบว่า การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวางแผนและกำหนดทางเลือกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ การประเมินผลและรายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนในรายข้อย่อยของการพัฒนาบุคลากรครู ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านการนำวิทยากร ภูมิปัญญาชาวบ้านมาร่วมจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : การพัฒนาบุคลากร, การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ, หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ABSTRACT

The objective of this research was to study the personnel development on integrated learning management by sufficiency economy philosophy in school network for educational development under Nan primary educational service area 2. The population of the study was 159 personnel/ teachers employed in school network for educational development under Nan primary educational service area 2. The instruments for data collection were questionnaires. The statistics used in data analysis were percentage, arithmetic mean and standard deviation.

The results of studies were found that: the personnel development on integrated learning management by sufficiency economy philosophy in school network for educational development under Nan primary educational service area 2, overall were at the highest levels. Considering each aspect; the planning and the choice determined were found with the highest levels. The evaluation and reporting were at the lowest level. Though the personnel development on integrated learning management by sufficiency economy philosophy in school network for educational development as a whole of the sub-issue showed that the general average were at the highest levels. But the sub-issue of lecturer to combined local wisdom learning, the average was at moderate level.

Key words: Personnel Development, Integrated Learning Management, Sufficiency Economy Philosophy

1. บทนำ

จุดหมายของการศึกษา คือ มุ่งให้เยาวชนหรือผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้และได้เรียนรู้ด้วยความสุข ได้เรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ในสิ่งที่ตนเองสนใจ เรียนรู้ในโลกกว้างตามแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายที่มีในท้องถิ่นหรือในโรงเรียนเท่านั้น แต่ในปัจจุบันบริบทในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหามากมายทั้งด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการ กระทรวงศึกษาธิการได้ให้สถานศึกษาได้ปรับหลักสูตรให้เหมาะสม (ภณิดา มาประเสริฐ, 2555) บุคลากรกิจกรรมการเรียนรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตให้มากขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้ปลดปล่อยพลังสมอง เรียนรู้ด้วยความสุข มีวินัย รู้จักสิทธิและหน้าที่ของการเป็นพลเมืองดี (สมบัติ นพรัก, 2561) การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี มีบทบาทต่อการวางรากฐานในการพัฒนาคน ตั้งแต่วัยเรียนจนถึงวัยผู้ใหญ่ กลุ่มบุคคลที่จะได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ เด็กและเยาวชนที่มีอายุ 6-18 ปี การที่จะขับเคลื่อนผู้เรียนในกลุ่มเป้าหมายนี้ให้มีความรู้ มีทักษะและมีคุณธรรมจริยธรรมย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลหลายฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง รวมถึงกระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศและกระบวนการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีทิศทางการพัฒนาและมีการประสานสัมพันธ์ให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน องค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

“บุคลากร” เป็นปัจจัยหรือทรัพยากรที่สำคัญ และจำเป็นต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ ดังที่เมกกินสัน (Megginson) (อ้างถึงใน ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์, 2554) ได้กล่าวยืนยันไว้ว่า “มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์

กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นๆ ได้ แต่ก็ยังถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่ดีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ” การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบ เริ่มด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลอย่างมีแผน เพื่อให้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมและความต้องการของตนอันจะนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างในสังคม เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาแล้วจะทำให้มีค่านิยม ทัศนคติ ความต้องการ และพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นกว่าเดิม ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีขึ้น ให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 รวมทั้งกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) เป้าหมายยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 21 (พ.ศ. 2552-2561) สอดคล้องกับผลการวิจัยของคณิศร กอนจาพา (2553) พบว่า ความต้องการส่วนมากของบุคลากรต้องการพัฒนาด้วยการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ได้แก่ การฝึกอบรม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ ทำให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในด้านการสอน การปฏิบัติตนการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานตามกำลังสติปัญญา ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ได้นำหลักการที่พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ได้วางไว้คือ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า (สมบัติ นพรัตน์, 2561) ด้วยสายพระเนตรที่ยาวไกลในช่วงเวลาที่ผ่านมามีประชาชนส่วนใหญ่ต่างรู้จักและมีความเข้าใจเบื้องต้นในแนวคิดดังกล่าวแต่ยังไม่เกิดการเรียนรู้อย่างลึกซึ้ง และน้อมนำมาใช้ในชีวิตประจำวันอย่างแท้จริง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามเจตนารมณ์การปฏิรูปการศึกษา (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน, 2559)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยและคณะมีความตระหนักในปัญหาที่ได้ศึกษาสภาพปัจจุบันของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามโครงการนิเทศภายใน โดยกิจกรรมการประชุมกลุ่ม การตรวจเยี่ยมโรงเรียน และได้สังเคราะห์ปัญหาความต้องการที่จำเป็น เกี่ยวกับการพัฒนาครูตาม รูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สำหรับเป็นกรอบในการพัฒนาหรือสำหรับเป็นแนวทางในพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสมกับชุมชนศูนย์เครือข่ายฯ ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

3. ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน/ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การสร้างเครื่องมือ 4) การปฏิบัติการ 5) การประเมินผลและรายงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูบุคลากรครูในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู จำนวน 159 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น เพศ อายุ และ ประสบการณ์ทำงาน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน/ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนและกำหนดทางเลือก 3) การสร้างเครื่องมือ 4) การปฏิบัติการ 5) การประเมินผลและรายงาน

5. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับการพัฒนาบุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง กับ โรงเรียนในสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษาอื่นๆ

6. วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดขนาดประชากร คือ ข้าราชการบุคลากรครูในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร บุคลากรครู จำนวน 159 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 1 ชุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจะเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนของการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 2 กรกฎาคม 2562 ถึง 31 ตุลาคม 2562 โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้บริหารโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2 ในการเก็บข้อมูล/ตอบแบบสอบถาม

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รวบรวมข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบและจัดจำแนกเป็นหมวดหมู่ตามกรอบกิจกรรม โครงการ ตามกรอบการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน/ปัญหา ก่อนดำเนินการพัฒนา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติ ร้อยละ

(percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean : μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : σ) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยสถิติการพรรณนา

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม สังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในด้านการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ การพัฒนาบุคลากรที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายด้านพบว่า ด้านที่ 2 การวางแผนและกำหนดทางเลือกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และ ด้านที่ 5 การประเมินผลและรายงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน/ปัญหาและความต้องการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การสำรวจความต้องการของนักเรียนในการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.77$) การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดระดับความสำคัญของปัญหา และการสำรวจความต้องการของครูในการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.75$) การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนเพื่อหาแนวทางและส่งเสริมหรือแก้ไขการจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.72$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง ($\mu = 4.61$)

2. การพัฒนาบุคลากรที่มีต่อ ด้านการพัฒนาการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การประชุมครูเพื่อวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ($\mu = 4.83$) การกำหนดบทบาทหน้าที่ของครู ($\mu = 4.81$) การกำหนดนโยบายการนิเทศภายในโรงเรียน การมีส่วนร่วมของครู และการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อ และแหล่งเรียนรู้ ($\mu = 4.75$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำแผนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของครู ($\mu = 4.64$)

3. การพัฒนาบุคลากรที่มีต่อ ด้านการสร้างเครื่องมือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดห้อง / ศูนย์สอนนวัตกรรม ชุดฝึก เทคนิควิธี ($\mu = 4.90$) การทดลองใช้สื่อ นวัตกรรม ชุดฝึก เทคนิควิธีก่อนนำไปใช้ ($\mu = 4.87$) การจัดอบรมครูในการสร้าง การพัฒนาและการใช้ สื่อ นวัตกรรม ชุดฝึก เทคนิควิธีจัดการเรียนรู้ ($\mu = 4.77$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำวิทยากร ภูมิปัญญาชาวบ้านมาร่วมจัดการเรียนรู้ ($\mu = 2.47$)

4. การพัฒนาบุคลากรที่มีต่อ ด้านการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การประชุมวางแผนสร้างข้อตกลง จัดปฏิทินการพัฒนา และมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมงานวิชาการ ($\mu = 4.77$) มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย และใช้สื่อที่ทันสมัย และการปฏิบัติเป็นไปตามปฏิทิน ($\mu = 4.75$) มีการนำครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไปศึกษาดูงาน ($\mu = 4.66$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเฉพาะเรื่อง ($\mu = 4.65$)

5. ด้านการประเมินผลและรายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีเครื่องมือ รูปแบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.80$) มีการวิเคราะห์ผล การเปรียบเทียบ ตามหลักวิชาการ ($\mu = 4.55$) มีการนำเสนอและรายงานผลต่อหน่วยงานบังคับบัญชา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ($\mu = 4.31$) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การนำผลการนิเทศไปใช้เป็นข้อมูล เพื่อวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\mu = 4.03$)

8. อภิปรายผล

ผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งมีประเด็นข้อค้นพบและควรนำมาอภิปรายดังนี้

การพัฒนาบุคลากรที่มีต่อการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าบุคลากรครูได้รับการพัฒนาซึ่งเกิดการเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้สร้างขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของประชาชนทุกหมู่เหล่าอย่างเป็นระบบ และการพัฒนา มีการทดลองใช้ เก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบถูกต้องทุกขั้นตอน โดยเริ่มจากการศึกษาแนวทางวิธีการพัฒนาครู เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายในโรงเรียน แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน (ภณิดา มาประเสริฐ, 2555) การออกแบบและแผนการจัดการเรียนรู้ พร้อมศึกษา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (สมบัติ นพรัก, 2561) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับการวิจัยของมนูญ ไชยทองศรี. (2554) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. โดยใช้กระบวนการ PAOR ก่อนการดำเนินการพัฒนา ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการวิจัยในชั้นเรียน การประชุมเชิงปฏิบัติการการวิจัยและการนิเทศภายใน พบว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ ครูให้ความสนใจมีความกระตือรือร้น ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความร่วมมือกับวิทยากรในการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และครูมีความสามารถปฏิบัติการในขณะประชุมเชิงปฏิบัติการมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติกิจกรรมในขณะประชุมเชิงปฏิบัติการ ในระดับมาก ครูสามารถปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนได้คนละ 1 เรื่อง ผลการประเมินผลแผนภาพรวมในระดับมาก การนิเทศภายใน ครูมีความมั่นใจในการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนแต่การใช้สถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล ครูยังสับสนและทำได้ไม่ดี จึงต้องดำเนินการพัฒนาโดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และคอยเสนอแนะในการใช้สถิติ การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปผล และการเขียนรายงานการวิจัย ทำให้ ครู สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนได้ในระดับ ดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของประมวล ลาภเจริญวงศ์ (2554) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โรงเรียนเทศบาล 3 (สระกระเทียม) สังกัดเทศบาลนครนครปฐม นำเสนอผลการศึกษาเชิงพรรณนา พบว่า การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานในวงรอบที่ 1 โดยใช้ กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน ผลปรากฏว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้าซึ่งเป็นครูผู้สอนทุกคน มีความรู้ความเข้าใจในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเพิ่มมากขึ้น โดยมีคะแนนทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการประชุมเชิงปฏิบัติ การรวมเฉลี่ย 11.71 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ยหลังการประชุมเชิงปฏิบัติการรวมเฉลี่ย 17.14 คะแนน สามารถจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โดยเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ($\mu = 4.57$) ผลการประเมินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.59$) แต่กลุ่มผู้ร่วมศึกษาต้องการมีทักษะ ความชำนาญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะ ขั้นตอนการกำหนดตัวแปรที่ต้องการศึกษา ขั้นตอนการออกแบบการทดลอง ขั้นตอนการประเมินผลและการอภิปรายผล และจากการประเมินผลโครงงาน นักเรียน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 62.27 ผลการศึกษาในวงรอบที่ 2 โดยใช้กลยุทธ์การนิเทศภายใน หลังการพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานพบว่า กลุ่มผู้ร่วมศึกษาค้นคว้า มีความรู้ ความเข้าใจ

สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงานเพิ่มขึ้นครบทุกขั้นตอน ผลการประเมินการจัดกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 5.00$) และผลการประเมินโครงงานนักเรียนอยู่ในระดับดี คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 70.14 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด จัยวัฒน์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายในของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอชานุมาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอชานุมาน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จำนวน 80 คน เป็นเพศชาย 28 คน เพศหญิง 52 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (μ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่าครูผู้สอนโดยรวมและจำแนกตามสถานภาพได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายใน ตามภาระงานการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีระดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้ 4 ด้าน คือ กลุ่มอำนวยการ มีระดับความคิดเห็น ระดับมาก กลุ่มกิจการและพัฒนานักเรียน มีระดับความคิดเห็น ระดับมาก กลุ่มงานวิชาการ มีระดับความคิดเห็น ระดับมาก และกลุ่มบริการและส่งเสริมการจัดการศึกษา มีระดับความคิดเห็นระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิงนิจ กองผา (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่นสรุปผลวิจัย พบว่าโรงเรียน มีการพัฒนาบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับกลางและค่อนข้างมีปัญหาในทางปฏิบัติ ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่า โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก และไม่มีปัญหาในทางปฏิบัติ เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านที่มีสภาพการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านสมรรถภาพผู้เข้ารับการพัฒนา ขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นว่าด้านกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีสภาพการปฏิบัติมากที่สุด และทั้ง 4 กลุ่ม เห็นว่า ด้านกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร ค่อนข้างมีปัญหาในทางปฏิบัติมากที่สุด ส่วนรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรที่ควรนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรมากที่สุด ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ รองลงมา คือ การฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะ การดูงานและทัศนศึกษานอกสถานที่ การประชุมอภิปราย การบรรยายและสาธิต การสัมมนา และกลุ่มปฏิบัติการโครงการตามลำดับ รูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 7 รูปแบบนั้น ผู้รับการพัฒนสามารถวางแผนในการพัฒนาตนเองได้ในระยะยาว โดยขั้นตอนการดำเนินการ ได้แก่ มีการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาก่อนดำเนินการ มีการวางแผนกำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิธีดำเนินการที่เป็นรูปธรรม ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ โดยมีการประสานงานแผนการพัฒนากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการจัดวิทยากรดำเนินการในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม เนื้อหาที่ใช้ในการพัฒนา ผู้รับการพัฒนสามารถนำไปปฏิบัติในที่ทำงานของตนได้ มีการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ ผลการศึกษาผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ มีการประเมินผลการพัฒนาทุกครั้งอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย บุญศรี (2552) ที่มีความมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ พบว่าครูที่เข้าร่วมสามารถวิเคราะห์หลักสูตรและเขียนแผนการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับศักยภาพและธรรมชาติของผู้เรียน ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วเชื่อได้ว่า การพัฒนาบุคลากรครู ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสามารถเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครูได้จริง

9. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการควรจัดให้มีการสำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลและกรอบในการพัฒนาบุคลากร โดยจัดไว้ในแผนพัฒนาโรงเรียนและโครงการของโรงเรียนด้วย

1.2 โรงเรียนจะต้องจัดทำแผนพัฒนาสมรรถภาพของครูไว้อย่างชัดเจนและปฏิบัติตามแผนอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างเครื่องมือสำรวจและจัดทำทะเบียนวิทยากรภูมิปัญญาชาวบ้าน และเชิญร่วมจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

1.3 การปฏิบัติการ ทางโรงเรียนจะต้องจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งมีการประเมินผลและรายงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้องทราบอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 การนำรูปแบบการพัฒนาครูโดยด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ ควรศึกษาสภาพของชุมชน บริบทของโรงเรียน การจัดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

2.2 การใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ในบางพื้นที่อาจได้ข้อมูลกลับมาไม่ครบ หรือให้ข้อมูลที่ไม่ค่อยเที่ยงตรง ควรเก็บข้อมูลโดยวิธีอื่น เช่น การสัมภาษณ์

บรรณานุกรม

- คณิงนิจ กองผาพา. (2553). การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตเทศบาลเมือง จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นสำคัญ. พิมพ์ครั้งที่ 4, กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. (2546). การบริหารหลักการแนวคิด ทฤษฎี. สุรินทร์: สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- ชนาธิป พรกุล. (2543). CAFS: A student-Centered Instructional Model. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ บุญทริก. (2553). เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. อุบลราชธานี : พรทิพพานกราฟฟิค.
- ซารี มณีสรี. (2538). การนิเทศการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3, กรุงเทพฯ: บุรพาสาส์น.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา. (2554). การบริหารงานบุคลากรในองค์การทางการศึกษา. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- เต็มศักดิ์ สุวรรณดาโบส. (2561). การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 28 กรกฎาคม 2561. จาก <http://www.Termsak.com/Termsak> Suwandabos@Thaimail.com.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม. สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี.

- นาริรัตน์ ตั้งสกุล. (2542). **ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โดยกระบวนการบริหาร ตามทัศนของ
ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครพนม.**
มหาสารคาม : รายงานการค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นวลละออง ทองเลิศ. (2550). **การพัฒนาหลักสูตร กลุ่มวิชาการงานและอาชีพ เรื่อง การเลี้ยงปลาตู้ระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเทศบาล 2 หนองบัว สำนักงานการศึกษา เทศบาลนครอุบลราชธานี.**
วิทยานิพนธ์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประมวล ลาภเจริญวงศ์. (2554). **การพัฒนาบุคลากรในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบโครงงาน โรงเรียน
เทศบาล 3 (สระกระเทียม) สังกัดเทศบาลนครนครปฐม. การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.**
- ปริศนา เสาร์บาง. (2552). **ความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษา
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาสารคาม : รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.**
- พันธุ์นิภา แยมขุติ. (2550). **การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนเทคโนโลยีหมู่บ้านครู ภาคเหนือ .
เชียงใหม่: วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- พนิจดา วีระชาติ. (2554). **การฝึกอบรมกับการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.**
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2544). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: พิมพ์สุภา.**
- เทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), พระ. (2531). **ความสำคัญของพระพุทธศาสนา ในฐานะศาสนาประจำชาติ.**
กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมพระพุทธศาสนาแห่งประเทศไทย.
- ภาคจิรา สิงห์วิเศษ.(2551). **การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ด้านการวิจัยในชั้นเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้น
พื้นฐาน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนเสื่อแก้ววิทยาสรรค์.
การศึกษาอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- ภณิดา มาประเสริฐ (2555). **บริบทของการศึกษา ประมวลสาระวิชาพื้นฐานวิชาชีพครู. โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- มนูญ ไชยทองศรี. (2554). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ
การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- วินัย บุญศรี. (2552). **การพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโรงเรียน
มูลนิธิวัดศรีอุบลรัตนราม อำเภอเมืองจังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- สมาน อัครภูมิ. (2550). **การนิเทศการศึกษา. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.**
- สหชาติ ไชยรา. (2544). **การพัฒนาบุคลากรของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด อำเภอเมืองหนองบัวลำภู
จังหวัดหนองบัวลำภู. การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**
- สมคิด จัยวัฒน์.(2554). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการนิเทศภายใน ของโรงเรียนในสังกัดกลุ่มเครือข่าย
พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอขามเฒ่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ. การศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- สมเดช สีแสง. (2553). **คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา. นครสวรรค์: ริมบึงการพิมพ์.**
- สมบัติ นพรัก. (2561). **ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาศาสตร์การบริหาร. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์ติ้ง.**