



แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล
ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
APPROACH FOR SMALL-SIZED PRIMARY SCHOOL TEACHER IN CENTRAL
VICINITY PROVINCES BASED ON THE CONCEPT OF ACTION LEARNING
AND INTEGRATED LEARNING MANAGEMENT

กมลพร อ่วมเพ็ง¹ ชญาพิมพ์ อุสาโห²
Kamolporn Oumpeng¹ Chayapim Usaho²

^{1,2}คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
^{1,2}Faculty of Education, Chulalongkorn University

*Corresponding Author, e-mail: 54446012@g.chula.edu

Received: July 12, 2018; Revised: August 15, 2018; Accepted: August 28, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาครู ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 178 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลมีจำนวนทั้งสิ้น 123 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน และครูจำนวน 249 คน รวมทั้งสิ้น 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 2 ชุด คือ แบบสอบถามมาตรฐานค่า และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ฐานนิยม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมากที่สุดตามลำดับ (สภาพปัจจุบัน $\bar{X} = 4.015$, $SD = 0.749$ สภาพที่พึงประสงค์ $\bar{X} = 4.602$, $SD = 0.583$) 2) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูที่สูงที่สุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครู ($PNI_{modified} = 0.146$) 3) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 แนวทางดังนี้ 1) พัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาของผู้เรียน 2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยเน้นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 4) ปรับปรุงการประเมินผลการพัฒนาครูโดยเน้นการประเมินผล 3 ลักษณะ 5) ปรับปรุงการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติโดยเน้นการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มอย่างหลากหลายร่วมมือร่วมพลังเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

คำสำคัญ : การพัฒนาครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ คุณภาพผู้เรียน โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the current and desirable states of small-sized primary school teacher development in central vicinity provinces based on the concept of action learning and integrated learning management; 2) to analyze the need of small-sized primary school teacher development; 3) to propose the approaches for small-sized primary school teacher development. The research method was descriptive research. The population of this research were 178 small-sized primary schools under the Office of the Basic Education Commission. The sample of this research were 123 small-sized primary schools. The informants were 123 principals and 249 teachers, totaling 351. The research instrument were questionnaire and assessment tools. The frequency, percentage, mean, standard deviation, priority need index, mode and content analysis were used for data analysis.

The research findings showed that 1) the current and desirable states of small-sized primary school teacher development in central vicinity provinces based on the concept of action learning and integrated learning management in overall were at a high level and highest level respectively (the current state $\bar{X} = 4.015$, $SD = 0.749$ the desirable state $\bar{X} = 4.602$, $SD = 0.583$) 2) the need of small-sized primary school teacher development was Evaluation the Personnel Development Program ($PNI_{\text{modified}} = 0.146$) 3) the approaches for small-sized primary school teacher development in central vicinity provinces based on the concept of action learning and integrated learning management consisted of 5 approaches: 1) to develop teachers for improving student academic achievement about critical thinking, discussion and problem solving; 2) to develop teachers for enhancing their ability to reflect about student academic achievement; 3) to develop teachers for enhancing their ability to integrate learning management by emphasizing giving direct experience to student for improving student academic achievement; 4) to rectify evaluation of the personnel development program by emphasizing evaluation in 3 types; 5) to rectify implementation of the development program about integrating learning management that supports students to collaborate in group for improving their academic achievement.

Keywords: Teachers Development, Action Learning, Integrated Learning Management, Student Quality, Small-sized Primary School

บทนำ

กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ อีกทั้งเป็นกลุ่มจังหวัดที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองพบว่า ผู้ปกครองนิยมที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนในเขตเมืองมากกว่า เนื่องจากความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่า (ภูวษา รักษาภักดี, 2558) จึงทำให้มีการเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนเข้ามาศึกษาข้ามเขตการศึกษา จึงทำให้กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลมีแนวโน้มที่จะมีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น

การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้นในทุกพื้นที่มีค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่าผู้เรียนในโรงเรียนขนาดอื่น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2555) เนื่องจาก

โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2559)

จากปัญหาดังกล่าวจึงมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กโดยคำนึงถึงลักษณะบริบทของแต่ละพื้นที่ของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจใช้แก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กคือ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยพัฒนาผู้เรียนในหลายด้าน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาในลักษณะขององค์รวม สามารถที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงผ่านการผสมผสานความรู้ คุณธรรม ค่านิยม และลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและส่งเสริมกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ นอกจากนั้นการสอนแบบบูรณาการยังสามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในแต่ละรายวิชาและลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์, 2546)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการรู้แบบบูรณาการของครูระดับประถมศึกษาพบว่า ครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการเขียนแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (ปานทิพย์ เตรณฤประภา, 2550, น. 69) จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า ครูยังประสบปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนั้นจึงควรพัฒนาบุคลากรครูในด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งการพัฒนาครูของโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันพบว่าการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของครูไม่มีการแยกระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนทั่วไป การพัฒนาครูที่ผ่านมามีขึ้นอยู่กันโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้การพัฒนาไม่ส่งผลต่อการพัฒนาครูสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก (กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2557)

วิธีการพัฒนาบุคลากรครูที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนขนาดเล็กได้รูปแบบหนึ่งคือ การพัฒนาบุคลากรจากการปฏิบัติ โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) (ประสิทธิ์ ชุมศรี, 2555) สอดคล้องกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่ครูจำเป็นต้องมีในการจัดการเรียนรู้ เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข, 2550)

ดังนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมึระบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนแบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



กรอบแนวคิดแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล
ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ประชากร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 178 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 โรงเรียน โดยได้มาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเลือกตัวอย่างภายในโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ผู้ให้ข้อมูล

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน
- 2) ครู จำนวน 308 คน โดยได้มาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามจำนวนสัดส่วนของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเลือกตัวอย่างภายในโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือ แบบสอบถาม 5 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

ตอนที่ 5 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2-5 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ประชากร โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 178 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 โรงเรียน โดยได้มาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามจำนวนสัดส่วนของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเลือกตัวอย่างภายในโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

ผู้ให้ข้อมูล

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน
- 2) ครู จำนวน 308 คน โดยได้มาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามจำนวนสัดส่วนของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเลือกตัวอย่างภายในโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือ ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2-5

การวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ผู้ให้ข้อมูล

- 1) ผู้วิจัย
- 2) นักวิชาการด้านการบริหารบุคคล
- 3) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน

เครื่องมือ

- 1) ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาครู
- 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
- 2) ฐานนิยม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครูจาก
การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน

การพัฒนาครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ คุณภาพผู้เรียน	วัตถุประสงค์ 1		วัตถุประสงค์ 2		วัตถุประสงค์ 3
	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพ ที่พึง ประสงค์	ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	
คุณภาพผู้เรียน					
ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	3.616	4.530	0.248	1	1. พัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา
คุณลักษณะอันพึงประสงค์	4.169	4.669	0.120	2	
การเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู					
การสะท้อนคิด	3.774	4.544	0.204	1	2. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยเน้นการการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	3.858	4.554	0.180	3	
การลงมือปฏิบัติ	3.989	4.615	0.157	4	
การให้ผลสะท้อนกลับ	3.791	4.544	0.199	2	
การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู					
การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง	4.063	4.667	0.149	4	3. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยเน้นการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม	3.989	4.609	0.155	3	
การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน	3.992	4.648	0.164	1	
การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก	4.008	4.633	0.156	2	
การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง	4.726	4.265	-0.098	5	

การพัฒนาครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการ คุณภาพผู้เรียน	วัตถุประสงค์ 1		วัตถุประสงค์ 2		วัตถุประสงค์ 3	
	สภาพ ปัจจุบัน	สภาพ ที่พึง ประสงค์	ความ ต้องการ จำเป็น	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น	แนวทางการพัฒนาครู	
การพัฒนาครู						
การหาความจำเป็น ในการพัฒนาครู	4.024	4.6046	0.144	4		4. ปรับปรุงการประเมินผลการพัฒนาครู โดยเน้นการประเมินผล 3 ลักษณะ คือ 4.1) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิด การยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์
การวางแผนการพัฒนาครู	4.014	4.598	0.145	3		
การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ	4.017	4.6047	0.146	2		
การประเมินผลการพัฒนาครู	4.004	4.599	0.149	1		
การพัฒนาครูในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู						
การพัฒนาครูในการสะท้อนคิด	4.012	4.607	0.1483	2	4.2) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิด การเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในการ ให้ผลสะท้อนกลับ	
การพัฒนาครู ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	4.025	4.602	0.1435	4		
การพัฒนาครูในการลงมือปฏิบัติ	4.024	4.602	0.1438	3		
การพัฒนาครู ในการให้ผลสะท้อนกลับ	3.998	4.596	0.1495	1		
การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ						
การพัฒนาครูในการจัดการ เรียนรู้ ตามหลักการเน้นผู้เรียน เป็นศูนย์กลาง	3.981	4.589	0.153	2	4.3) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิด การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม 5. ปรับปรุงการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ โดยเน้นการพัฒนาครูเกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในด้าน การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ	
การพัฒนาครูในการจัดการ เรียนรู้ ตามหลักการส่งเสริม ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม	3.967	4.585	0.156	1		
การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ตามหลักการจัดประสบการณ์ ตรงให้แก่ผู้เรียน	4.002	4.603	0.1500	3		
การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ตามหลักการจัดบรรยากาศที่ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก	3.999	4.596	0.1490	4		
การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ตามหลักการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง	4.124	4.636	0.124	5		

สีเทา หมายถึง คุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
สีดำ หมายถึง คุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล มีรายละเอียดดังนี้

1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

1.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

1.3) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีความต้องการจำเป็นมากกว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ อดทน อดกลั้น แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู

2.1) สภาพปัจจุบันในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การลงมือปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการสะท้อนคิดมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.2) สภาพที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การลงมือปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการให้ผลสะท้อนกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.3) ความต้องการจำเป็นของการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู เมื่อพิจารณาพบว่า การสะท้อนคิดด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด

3) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู

3.1) สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.2) สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3.3) ความต้องการจำเป็นของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู เมื่อพิจารณาพบว่า การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด

4) การพัฒนาครู

4.1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการประเมินผลการพัฒนาครูต่ำที่สุด

4.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูต่ำที่สุด

4.3) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียนพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นสูงสุด

5) การพัฒนาครูตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

5.1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู เมื่อพิจารณาตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติพบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการให้ผลสะท้อนกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู เมื่อพิจารณาตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติพบว่า การสะท้อนคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการให้ผลสะท้อนกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.3) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู เมื่อพิจารณาตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติพบว่า การให้ผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นสูงสุด

6) การพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

6.1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เมื่อพิจารณาตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพบว่า การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม จริยธรรมที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เมื่อพิจารณาตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพบว่า การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม จริยธรรมที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.3) ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เมื่อพิจารณาตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพบว่า การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยเมื่อพิจารณาในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการและการประเมินผล การพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นสูงสุด

แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่ามี 5 แนวทางดังนี้

1) พัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ของผู้เรียน

2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยเน้น การสะท้อนคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้น การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ของผู้เรียน

4) ปรับปรุงการประเมินผลการพัฒนาครูโดยเน้นการประเมินผล 3 ลักษณะ คือ

4.1) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.2) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในการให้ผลสะท้อนกลับ

4.3) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูในการส่งเสริม ให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม

5) ปรับปรุงการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติโดยเน้นการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาการ

อภิปรายผล

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และคุณภาพผู้เรียน จากผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการให้ผลสะท้อนกลับมีความต้องการจำเป็นสูงสุด เป็นอันดับแรก โดยการพัฒนาครูด้านการให้ผลสะท้อนกลับในกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครู มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก ซึ่งกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูด้านการให้

ผลสะท้อนกลับเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ

จะเห็นได้ว่าเป็นการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาครูที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด ซึ่งอาจดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือ ระหว่างการดำเนินการแต่ละโครงการ ภายหลังการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลง และภายหลังจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง เพื่อดูว่าการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคคลนั้นหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างไร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) อีกทั้งยังสอดคล้องกับพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แซ่ซ่ง (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูในไทย พบว่าควรมีการพัฒนากระบวนการประเมินคุณภาพครูเพื่อพัฒนาครูในไทยให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น โดยในการให้ผลสะท้อนกลับจากการเรียนรู้ของตนเองจะเกิดความขัดแย้ง ทำให้สมาชิกสามารถจัดและเก็บความรู้และภูมิปัญญาที่จะช่วยให้ดีขึ้นทั้งเชิงวิชาชีพและชีวิตส่วนตัว กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะค้นหาหนทางที่จะถ่ายโอนการเรียนรู้ ภูมิปัญญาและประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในองค์กรและชุมชนที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ (Marquardt, Leonard, Freedman and Hill, 2009) อีกทั้งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้วงจรการเรียนรู้จากการปฏิบัติสมบูรณ์ (Peter Aubusson et al., 2009) ในช่วงระหว่างการให้ผลสะท้อนกลับ

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด โดยการพัฒนาครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ซึ่งกระบวนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นต่ำกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ

จะเห็นได้ว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีความจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการในการสำรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและประเมินสภาพแวดล้อมภายใน นับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งและควรมีลักษณะมุ่งเน้นไปในอนาคต ไม่ใช่เพียงการหาช่องว่างหรือระยะห่างระหว่างผลงานในปัจจุบันกับมาตรฐานงานที่กำหนดไว้ (Delahaye, 2000) โดยสิ่งที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คือ 1) สมาชิกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีความสามารถ ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน โดยสมาชิกอาจจะเริ่มด้วยคู่บัดดี้ซึ่งสำคัญมากที่เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่มีความใกล้ชิดกัน ซึ่งสามารถทำให้การสนทนาเกิดขึ้นได้อย่างเป็นธรรมชาติและสม่ำเสมอ 2) เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ 3) วัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานความเชื่อใจ มากไปกว่านั้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องให้เวลากับครูเพื่อที่จะค้นคว้าสำหรับการมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาความมั่นใจ และกระบวนการในกลุ่ม (Peter Aubusson et al., 2009)

ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู หลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และคุณภาพผู้เรียน
จากผลการวิจัยพบว่า

1) ความต้องการจำเป็นพบว่าหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก โดยการพัฒนาครูตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มในกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก ซึ่งกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และในความสำเร็จในกลุ่ม โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่อ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเท่านั้น หากจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2545) อีกทั้งยังสอดคล้องกับสุรดา ไชยสงคราม (2555) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็นกลยุทธ์การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก

2) ความต้องการจำเป็นพบว่าหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก โดยการพัฒนาครูตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มในกระบวนการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก ซึ่งกระบวนการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จะเห็นได้จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูในนครหลวงเวียงจันทน์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของสีมาลา ลียงวา (2557) พบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปใช้ในรายชื่อที่เกิดปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาครูไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่กำหนดไว้ รองลงมาคือ ขาดการประสานงานและการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการพัฒนา อีกทั้งยังสอดคล้องกับ John (2014) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูด้านการศึกษาอย่างมืออาชีพพบว่าครูเรียนรู้ที่จะสำรวจการทำงานด้วยตนเองในฐานะที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถเป็นสิ่งที่สำคัญ กรอบในการพัฒนาถูกเสนอและครูสนใจมากที่สุดคือด้านการเรียนการสอน โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคการสอนเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือเป็นรายบุคคลมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (โฆษิต จตุรัสวัฒนากุล, 2543)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนในการประเมินผลในการพัฒนาครูเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานก่อนการพัฒนา ผลการปฏิบัติงานระหว่างการพัฒนา และผลการปฏิบัติงานหลังการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าของการพัฒนาครูด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลการประเมินการพัฒนาครูไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูต่อไป

ครูควรจัดทำบันทึกหลังสอนเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็น 3 ระยะ เพื่อเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าของการพัฒนาครู จากการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อจะได้ทราบถึงข้อบกพร่อง รวมถึงปัญหาและอุปสรรคเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครูและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารควรวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูเป็นรายบุคคลนั้นทำได้โดยการเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละคนกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่บุคลากรผู้นั้นดำรงอยู่ และมาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ พร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารโรงเรียนติดตามการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติโดยเน้นการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มอย่างร่วมมือร่วมพลัง เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

ครูควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยคำนึงถึงรูปแบบในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มอย่างร่วมมือร่วมพลังเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการประเมินผลที่ในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบองค์รวม

2. ควรศึกษาแนวทางการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูเป็นรายบุคคลภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบองค์รวม

3. ควรมีการศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนแบบองค์รวม

รายการอ้างอิง

- กลุ่มวิจัยและพัฒนานโยบาย สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่จำเป็นต้องดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- โฆสิต จตุรพัฒนานุกุล. (2543). *ผลของการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคการสอนเป็นกลุ่ม ที่ช่วยเหลือเป็นรายบุคคลที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการถ่ายโยงการเรียนรู้ ในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีระดับความสามารถต่างกัน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปานทิพย์ เตรณฤประภา. (2550). *การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ช่วงชั้นที่ 1-2 ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพียว ยินดีสุข. (2550). *ทักษะ 5C เพื่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- ภูวษา รักษาภักดี. (2558). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10, 28-40.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545). *เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2559). รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. (อัสสำเนา)
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). รายงานประจำปี
2554 (1 ตุลาคม 2553-30 กันยายน 2554). กรุงเทพมหานคร: แพลน พรินท์ติ้ง.
- สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์. (2546). การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร: บุ๊ค พอยท์.
- สีมาลา ลียงวา. (2557). แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์
แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- สุรดา ไชยสงคราม. (2555). กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
ประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำ
ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- Aubusson, P. (2009). *Action Learning in schools: Reframing teachers' professional learning and development*. Oxon: Routledge.
- Delahaye, B. L. (2000). *Human Resource Development: Theory to Practice*. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- John, L. (2014). Professionally Developing as a Teacher Educator. *Journal of Teacher Education*, 65, 271-288.
- Marquardt, M. J. (2004). *Optimizing the Power of Action Learning: Solving Problems and Building Leader in the Real time*. London: David-Black Publishing.
- Marquardt, M. J., Leonard, H. S., Freedman, A. M., & Hill, C. C. (2009). *Action Learning for Developing Leaders and Organizations: Principles, strategies and Cases*. Washington: American Psychological Association.

Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Chaiyasongkram, S. (2012). *Management strategies for developing desirable characteristics of elementary school students in schools under the Office of the Basic Education Commission*. (Doctoral's thesis, Education Administration Department of Management Policy and educational leadership Faculty of Education, Chulalongkorn University). [In Thai]

- Chaturaswattanakul, K. (2000). *The results of cooperative learning using group teaching techniques that help each other on learning achievement and the ability to link learning in mathematics of Prathomsuksa 5 students with different skill levels*. (Master's degree, Educational Psychology Department of Educational Research and Psychology, Faculty of Education, Chulalongkorn University). [In Thai]
- Chumsri, P. (2012). *Personnel development model by learning from practice for quality assurance within educational institutions of the Office of Surat Thani Primary Education Area district 2*. Surat Thani Primary Educational Service Area Office 2 Office of the Basic Education Commission Ministry of Education. [In Thai]
- Council for the reform of national education reform. (2016). *Report of the National Reform Council for Education on Management of Small School Education*. [Mimeographed] [In Thai]
- Dechakup, P., & Kangkan, P. (2008). *Teacher competencies and guidelines for teacher development in a changing society*. Bangkok: Plikwangraphic printing. [In Thai]
- Dechakup, P., & Yindeesuk, P. (2007). *5C skills for integrated learning and teaching management*. 4th edition, Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. [In Thai]
- Jesadawiroj, S. (2003). *Integrated teaching and learning management*. Bangkok: Bookpoint printing. [In Thai]
- Leeyongwa, S. (2014). *Teacher development guidelines for secondary schools in the Vientiane capital city of the Lao People's Democratic Republic (Lao PDR)*. (Master's thesis, Educational Administration Department of Management Policy And educational leadership, Faculty of Education, Chulalongkorn University). [In Thai]
- Mongkolwanich, C. (2012). *Organization and educational personnel management*. Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai]
- Office of Education Standards and Quality Assessment (Public Organization). (2012). *Annual Report 2011 (October 1, 1990-September 30, 2011)*. Bangkok: Plan Printing. [In Thai]

- Policy Research and Development Group Office of Basic Education Policy and Planning
Office of the Education Commission Basic, Ministry of Education. (2014). *Management of small schools that need to live in quality*. Bangkok: Agriculture Cooperatives of Thailand Printing. [In Thai]
- Raksapakdee, P. (2015). Study of factors affecting parents' decision to send their children to extra large-sized secondary schools Secondary Educational Service Area Office 2. *Educational Electronic Journal*, 10, 28-40. [In Thai]
- Rangubtook, W. (2002). *Techniques and activities that focus on learners are important according to the basic education curriculum BE 2544*. Bangkok: Plikwangraphic printing. [In Thai]
- Trenarueprapa, P. (2007). *The study of the problems of integrated teaching and learning management in the 1-2th level of teachers in schools under the Office of Chonburi Educational Service Area 1, Mueang District, Chonburi Province*. (Master's thesis, Burapha University). [In Thai]