

แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล  
ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

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



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in Educational Management  
Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education  
Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
**CHULALONGKORN UNIVERSITY**

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก  
กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้  
จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

โดย

นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

..... คณบดีคณะครุศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา)

CHULALONGKORN UNIVERSITY

กมลพร อ่วมเพ็ง : แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (APPROACHES  
 FOR SMALL-SIZED PRIMARY SCHOOL TEACHERS DEVELOPMENT IN CENTRAL VICINITY  
 PROVINCES BASED ON THE CONCEPT OF ACTION LEARNING AND INTEGRATED LEARNING  
 MANAGEMENT) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท, หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียน  
 ประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้  
 แบบบูรณาการ 2) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาครู ใช้ระเบียบวิธี  
 วิจัยเชิงบรรยาย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล  
 ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 178 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียน  
 ประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลมีจำนวนทั้งสิ้น 123 โรงเรียนผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหาร  
 สถานศึกษา จำนวน 102 คน และครูจำนวน 249 คน รวมทั้งสิ้น 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวนทั้งสิ้น  
 2 ชุด คือ แบบสอบถามมาตรฐานค่า และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวการ  
 พัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การ  
 แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น  
 ฐานนิยม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก  
 กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดย  
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมากที่สุดตามลำดับ (สภาพปัจจุบัน = 4.015, SD = 0.749 สภาพที่พึงประสงค์ =  
 4.602, SD = 0.583) 2) ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูที่สูงที่สุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครู  
 ( $PNI_{modified} = 0.146$ ) 3) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ประกอบด้วย 5 แนวทางดังนี้ 1)  
 พัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการคิด  
 วิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาของผู้เรียน 2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง  
 ความสามารถของครูในกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยเน้นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพ  
 ผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้  
 แบบบูรณาการโดยเน้นการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทาง  
 วิชาการของผู้เรียน 4) ปรับปรุงการประเมินผลการพัฒนาครูโดยเน้นการประเมินผล 3 ลักษณะ 5) ปรับปรุงการนำ  
 แผนพัฒนาครูไปปฏิบัติโดยเน้นการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้  
 ทำงานเป็นกลุ่มอย่างหลากหลายร่วมมือร่วมพลังเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง ลายมือชื่อนิสิต .....

การศึกษา ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2560

# # 5983302427 : MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT

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

KAMOLPORN OUMPENG: APPROACHES FOR SMALL-SIZED PRIMARY SCHOOL TEACHERS  
DEVELOPMENT IN CENTRAL VICINITY PROVINCES BASED ON THE CONCEPT OF ACTION  
LEARNING AND INTEGRATED LEARNING MANAGEMENT. ADVISOR: ASST. PROF. CHAYAPIM  
USAHO, Ph.D., pp.

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 base 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 Office of the Basic Education Commission. The sample of this research were 123 small-sized primary schools. 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 base on the concept of action learning and integrated learning management were at an overall high level and highest level respectively (the current state = 4.015, SD = 0.749 the desirable state = 4.602, SD = 0.583) 2) the need of small-sized primary school teacher development is 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.

Department: Educational Policy Management Student's Signature .....  
and Leadership Advisor's Signature .....

Field of Study: Educational Management

Academic Year: 2017

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและวิทยานิพนธ์ที่เสียสละ เวลาอันมีค่ายิ่งในการให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา และกำลังใจ รวมถึงให้โอกาสในการเรียนรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งให้ความ กรุณาและความเมตตาในการเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อีกทั้งให้คำแนะนำเพื่อการ ปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและ ความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่านที่ทุกท่านที่ให้ความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษา จนกระทั่งการทำ วิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณรุ่นพี่ เพื่อนและรุ่นน้องสาขาวิชาบริหารการศึกษาในการให้ความ ช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความรู้และข้อคิดเห็น ตลอดจนให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบพระคุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว คนสนิทและมิตรา รวมถึงบรรดาเพื่อนสนิทที่คอย ให้กำลังใจ ความช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์เล่มนี้ตลอดมา

CHULALONGKORN UNIVERSITY



## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....   | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....   | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ .....  | ฉ    |
| สารบัญ.....  | ช    |
| บทที่ 1 บทนำ .....   | 1    |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....  | 1    |
| 1.2 คำถามการวิจัย .....  | 4    |
| 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....   | 5    |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....   | 5    |
| 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย .....   | 6    |
| 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....   | 8    |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....   | 10   |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....  | 12   |
| 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู (Human Resource Development) .....                  | 13   |
| 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning).....                 | 21   |
| 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning Management).. | 30   |
| 2.4 สภาพปัจจุบัน และปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.....                        | 40   |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....  | 43   |
| บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....  | 49   |
| 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย.....  | 49   |
| 3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย .....   | 60   |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....   | 68   |

|   |     |
|---|-----|
| 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....   | 70  |
| 4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน...  | 75  |
| 4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ<br>ของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล.....  | 79  |
| 4.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล.....  | 82  |
| 4.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการ<br>ปฏิบัติ ของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียน ..... | 86  |
| 4.6 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล<br>ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ .....  | 124 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....  | 152 |
| 5.1 สรุปผลการวิจัย.....   | 153 |
| 5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....  | 162 |
| 5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้.....  | 164 |
| รายการอ้างอิง.....  | 167 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....  | 173 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....   | 176 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย .....  | 204 |
| ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....   | 217 |

## สารบัญตาราง

|   |    |
|---|----|
| ตารางที่ 1 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดนนทบุรี.....  | 40 |
| ตารางที่ 2 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดนครปฐม.....   | 40 |
| ตารางที่ 3 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดสมุทรปราการ.....  | 40 |
| ตารางที่ 4 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดปทุมธานี.....   | 40 |
| ตารางที่ 5 ตารางสรุปขั้นตอนการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละขั้นตอน.....   | 62 |
| ตารางที่ 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....   | 70 |
| ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของคุณภาพผู้เรียน<br>ในภาพรวม.....   | 76 |
| ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการเรียนรู้<br>จากการปฏิบัติของครูในภาพรวม.....                                     | 79 |
| ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการเรียนรู้<br>จากการปฏิบัติของครูแยกตามรายด้าน.....                                | 80 |
| ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้<br>แบบบูรณาการของครูในภาพรวม.....                                       | 82 |
| ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้<br>แบบบูรณาการของครูแยกตามรายด้าน.....                                  | 84 |
| ตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู<br>ในภาพรวม.....   | 87 |
| ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู<br>แยก ตามรายด้าน.....   | 88 |
| ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู<br>ตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการสะท้อนคิดของครูในภาพรวม.....      | 90 |
| ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู<br>ตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการสะท้อนคิดของครูแยกตามรายด้าน..... | 92 |



|  |            |
|--|------------|
| <p>ตารางที่ 28 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู<br/>ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้า<br/>แสดงออกในภาพรวม.....</p>      | <p>116</p> |
| <p>ตารางที่ 29 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู<br/>ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้า<br/>แสดงออกแยกตามรายด้าน.....</p> | <p>118</p> |
| <p>ตารางที่ 30 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู<br/>ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้อง<br/>ในภาพรวม.....</p>                 | <p>120</p> |
| <p>ตารางที่ 31 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู<br/>ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้อง<br/>แยกตามรายด้าน.....</p>            | <p>122</p> |
| <p>ตารางที่ 32 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลุ่มจังหวัดภาคกลาง<br/>ปริมาณพล (คุณภาพผู้เรียน) โดยผู้วิจัย.....</p>   | <p>125</p> |
| <p>ตารางที่ 33 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลุ่มจังหวัดภาคกลาง<br/>ปริมาณพล (การเรียนรู้จากการปฏิบัติ) โดยผู้วิจัย.....</p>   | <p>127</p> |
| <p>ตารางที่ 34 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลุ่มจังหวัดภาคกลาง<br/>ปริมาณพล (การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ) โดยผู้วิจัย.....</p>   | <p>128</p> |
| <p>ตารางที่ 35 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลุ่มจังหวัดภาคกลาง<br/>ปริมาณพล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้วิจัย .</p>                           | <p>129</p> |
| <p>ตารางที่ 36 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลุ่มจังหวัดภาคกลาง<br/>ปริมาณพล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยผู้วิจัย.....</p>  | <p>130</p> |
| <p>ตารางที่ 37 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลุ่มจังหวัดภาคกลาง<br/>ปริมาณพล ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้วิจัย.....</p>  | <p>132</p> |
| <p>ตารางที่ 38 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กลุ่มจังหวัดภาคกลาง<br/>ปริมาณพล (คุณภาพผู้เรียน) โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจากนักวิชาการ.....</p>  | <p>136</p> |

|   |     |
|---|-----|
| ตารางที่ 39 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง<br>ปริมนทล (การเรียนรู้จากการปฏิบัติ) โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจากนักวิชาการ .....  | 138 |
| ตารางที่ 40 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง<br>ปริมนทล (การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ) โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจากนักวิชาการ.....   | 139 |
| ตารางที่ 41 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง<br>ปริมนทล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการ<br>ปรับแก้ตามคำแนะนำจากนักวิชาการ ..... | 140 |
| ตารางที่ 42 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง<br>ปริมนทล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจากนักวิชาการ ....                                      | 141 |
| ตารางที่ 43 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง<br>ปริมนทล ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจาก<br>นักวิชาการ .....                             | 143 |
| ตารางที่ 44 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลางปริมนทล ตามแนวคิดการเรียนรู้จาก การปฏิบัติ<br>และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ .....       | 147 |
| ตารางที่ 45 สรุปความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน<br>ประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลางปริมนทล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ<br>และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ .....    | 150 |
| ตารางที่ 46 สรุปผลการวิจัยการพัฒนาครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการคุณภาพผู้เรียน .....   | 153 |

## สารบัญภาพ

|  |    |
|--|----|
| ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัด<br>ภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ .....                        | 7  |
| ภาพที่ 2 ผังโครงสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเรื่องการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก<br>กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการ ..... | 53 |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

สถานการณ์ภาวะเจริญพันธุ์หรือการเกิดน้อยลง โดยสังเกตจากจำนวนบุตรโดยเฉลี่ยต่อสตรีหนึ่งคนตลอดช่วงวัยเจริญพันธุ์ ได้ลดลงจาก 4.9 คนในปี 2517 เหลือโดยประมาณ 1.6 คน ปี 2556 เหลือโดยประมาณ 1.3 คนในปี 2576 (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2557) ส่งผลให้ประชากรวัยเด็ก หรือวัยเรียนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ทำให้โรงเรียนขนาดกลางมีจำนวนผู้เรียนลดลง ทำให้โรงเรียนขนาดกลางกลายสภาพเป็นโรงเรียนขนาดเล็กแทน จากรายงานข้อมูลจำนวนโรงเรียนทั้งหมดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในปี 2550 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 32,872 แห่ง จากรายงานพบว่าเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนที่มีผู้เรียนน้อยกว่า 120 คน) จำนวน 12,82 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 39.03 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด และจากการสำรวจในปี 2557 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวนทั้งสิ้น 30,922 แห่ง เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 15,506 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 50.15 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

โดยในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลเป็นพื้นที่ที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศ อีกทั้งเป็นกลุ่มจังหวัดที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการสำรวจความคิดเห็นของผู้ปกครองพบว่าผู้ปกครองนิยมที่จะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนในเขตเมืองมากกว่า เนื่องจากความพร้อมในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่า (ภูษา รักษาภักดี, 2558) จึงทำให้มีการเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียน เข้ามาศึกษาข้ามเขตการศึกษาจึงทำให้กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลมีแนวโน้มที่จะมีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น

การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาสำคัญด้านการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กในทุกช่วงชั้นในทุกพื้นที่ค่าเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ต่ำกว่าผู้เรียนในโรงเรียนขนาดอื่น อีกทั้งยังพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่ 4 ด้านผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจรณ์ญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ และมาตรฐานที่ 5 ด้านผู้เรียนมีความรู้ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และผู้เรียนขาดเรียนบ่อยและขาดเรียนติดต่อกันเป็นเวลานาน ขาดแรงจูงใจในการเรียน (สำนักงานรับรอง



มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2555) ปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุจากการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากการกำหนดสัดส่วนครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อผู้เรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่ผู้เรียนบางแห่งที่มีจำนวนผู้เรียนน้อย ดังนั้นโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวจึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียนและครูไม่ครบทุกสาขาวิชา (สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา, 2559) ครูที่มีความชำนาญมักย้ายเข้าไปอยู่ในโรงเรียนที่ใหญ่กว่าหรือย้ายเข้าไปในโรงเรียนที่อยู่ในเมือง อีกทั้งครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่เป็นครูอัตราจ้างซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ การสอนหลายชั้นเรียน ครูไม่สามารถสอนเต็มเวลา เต็มความสามารถ เนื่องจากมีภารกิจด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษาเทียบเท่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ขาดสื่อและเทคโนโลยีประกอบการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ทำให้ผู้เรียนขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557)

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.50 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงาน 6- 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.50 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีวิทยฐานะสูงสุด คือ ข้าราชการพิเศษ ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.80 รองลงมา เป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 28.40 (วัชรพงษ์ แพร่หลาย, 2554) อีกทั้งยังพบว่าผู้บริหารโรงเรียนจำนวนไม่น้อยหรืออาจจะเป็นส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่นอกโรงเรียนเป็นปกติและให้ความสนใจด้านวิชาการน้อยกว่าด้านอื่น ๆ (ธีระ รุญเจริญ, 2545) จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ที่มีประสบการณ์น้อยในการบริหารโรงเรียน แต่โรงเรียนขนาดเล็กมีบริบทที่มีความท้าทายสูงในการบริหารงานและต้องมีความใส่ใจในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

จากปัญหาข้างต้นจึงมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กโดยคำนึงถึงลักษณะบริบทของแต่ละพื้นที่ของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยวิธีการต่างๆ เช่น โรงเรียนรวมเรียนกับโรงเรียนหลัก ครูเคลื่อนที่ (Mobile teacher) โรงเรียนที่จัดการเรียนรู้แบบอื่น (จรวายพร ธรณินทร์, 2550 อ้างถึงใน อัครายุทธ ศรีใจจันทร์, 2552) ซึ่งวิธีการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่น่าสนใจนำมาใช้การแก้ปัญหา

โรงเรียนขนาดเล็ก คือ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนรู้รูปแบบหนึ่งที่เชื่อมโยงความรู้ ความคิดรวบยอด หรือทักษะเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้โดยองค์รวม ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหาสาระทั้งหลายเข้าด้วยกันอย่างมีความหมายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547) โดยวิธีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการช่วยพัฒนาผู้เรียนในหลายด้าน ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาในลักษณะขององค์รวม สามารถที่จะนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม เนื่องจากผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงผ่านการผสมผสานความรู้ คุณธรรม ค่านิยม และลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมายและส่งเสริมกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ นอกจากนี้การสอนแบบบูรณาการยังสามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในแต่ละรายวิชาและลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สิริพัทธ์ เจษฎาวิโรจน์, 2546)

จากการศึกษาสภาพปัญหาของการจัดการรู้แบบบูรณาการของครูระดับประถมศึกษา พบว่าครูยังขาดความรู้ ความเข้าใจด้านการเขียนแผนการสอนและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ รวมถึงการใช้สื่อการเรียนการสอน (ปานทิพย์ เตรณฤประภา, 2550) จากข้างต้นจะเห็นได้ว่าครูยังประสบปัญหาในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ดังนั้นจึงควรพัฒนาบุคลากรครูในด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งการแก้ไขปัญหาผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็กมีคุณภาพต่ำควรตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครู เพราะจากผลการศึกษาพบว่าการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและในเชิงคุณภาพจะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ (ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์, 2559)

การพัฒนาครูของโรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันพบว่าการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของครูไม่มีการแยกระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนทั่วไป หน่วยงานการพัฒนาครูประกอบด้วย การพัฒนาด้วยตนเอง โรงเรียน กลุ่มโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่และส่วนกลาง การพัฒนาครูที่ผ่านมาขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัดทำให้การพัฒนาไม่ส่งผลต่อการพัฒนาครูสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) อีกทั้งการอบรมมีผลกระทบต่อผู้เรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนเพื่อเข้ารับการอบรม ซึ่งพบว่ารูปแบบการพัฒนาบุคลากรครูข้างต้นส่งผลกระทบต่อโรงเรียนขนาดเล็กมากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

วิธีการพัฒนาบุคลากรครูที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในโรงเรียนขนาดเล็กได้รูปแบบหนึ่ง คือ การพัฒนาบุคลากรจากการปฏิบัติ โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (Action Learning) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรในระหว่างปฏิบัติงาน เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดแบบองค์รวมและการพัฒนาเชิงบูรณาการ เป็นการพัฒนาอย่างมีกระบวนการจากประสบการณ์ทำงานจริงที่เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและเจตคติในการทำงาน (ประสิทธิ์ ชุมศรี, 2555) สอดคล้องกับการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่ครูจำเป็นต้องมีในการจัดการเรียนรู้ การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีบทบาทสำคัญของครูเป็นไปตามมาตรา 30 ที่ครูควรสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา เป้าหมายในการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปฏิบัติงานจริง โดยมีครูเป็นผู้ทำวิจัยมีความสำคัญ คือ เป็นการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงวิธี การสอน เป็นการพัฒนาครู โดยครูเป็นนักวิจัยและพัฒนาทำให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพราะการค้นพบความรู้ใหม่จะทำให้เกิดผลงานทางการศึกษา เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และเพยาว์ ยินดีสุข, 2550)

ดังนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อคุณภาพให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.2 คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นอย่างไร

2. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นอย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการควรเป็นอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีขอบเขต ดังนี้

#### 1. ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีเนื้อหา 4 ส่วน คือ 1. การพัฒนาครู 2. การเรียนรู้จากการปฏิบัติ 3. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 4. คุณภาพผู้เรียน

#### 2. ขอบเขตประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาที่มีจำนวนผู้เรียนไม่เกิน 120 คน ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่

- 1) นครปฐม 2) นนทบุรี 3) ปทุมธานี 4) สมุทรปราการ

### 1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

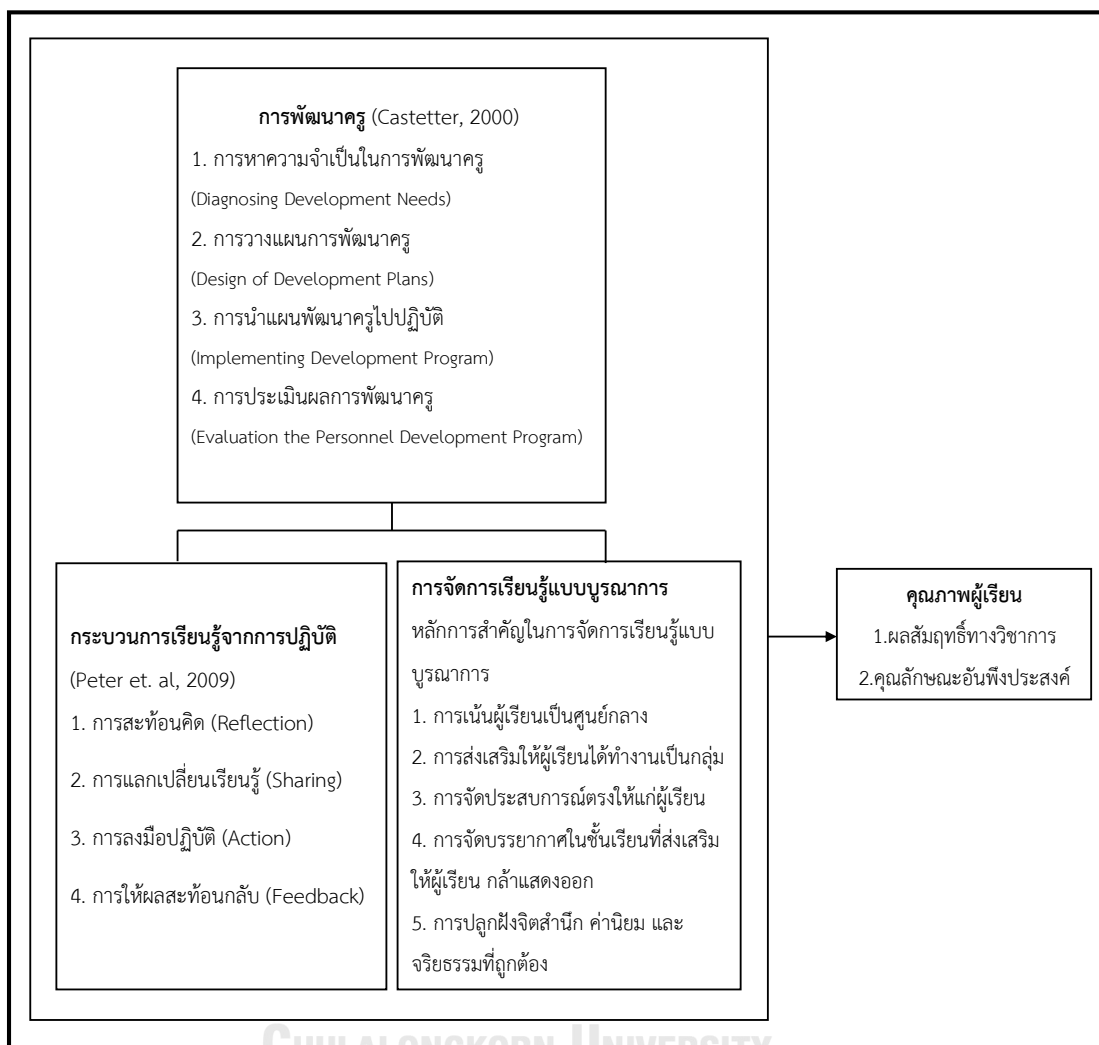
จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับตัวแปรที่ต้องการศึกษาทั้งหมด 4 ตัวแปร และสามารถนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูของ Castetter (2000) ประกอบด้วย 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู (Diagnosing Development Needs) 2) การวางแผนการพัฒนาครู (Design of Development Plans) 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ (Implementing Development Program) 4) การประเมินผลการพัฒนาครู (Evaluation the Personnel Development Program)

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของ Peter Aubusson, et al. (2009) ประกอบด้วย 1) การสะท้อนคิด (Reflection) 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) 3) การลงมือปฏิบัติ (Action) 4) การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback)

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จากการอรรถีย์ มูลคำและคณะ (2544) ประกอบด้วย 1) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม 3) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน 4) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก 5) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง

คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็ก จากเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ.2559 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, 11 ตุลาคม) ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง  
ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

## 1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**การพัฒนาครู** หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสร้างเสริมศักยภาพของครู ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีขั้นตอนการพัฒนาครู 4 ขั้นตอน 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู 2) การวางแผนการพัฒนาครู 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลการพัฒนาครู

**การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู** หมายถึง การศึกษาสภาพและปัญหา เพื่อนำมาพิจารณาความจำเป็นในการพัฒนาครู ทั้งในส่วนบุคคล กลุ่ม หรือทั้งโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของครู เพื่อทราบถึงความจำเป็นที่ต้องมีการปรับปรุงงาน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการปรับปรุงงาน

**การวางแผนการพัฒนาครู** หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรครู โดยนำผลการวิเคราะห์สภาพและปัญหา มาวางแผนการพัฒนาครูโดยกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดทางเลือก กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนดงบประมาณที่ใช้ กำหนดการนำแผนการดำเนินการไปปฏิบัติ กำหนดการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและโรงเรียน

**การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ** หมายถึง การดำเนินการพัฒนาครูตามที่กำหนดไว้ตามแผนการพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีโอกาสได้เพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**การประเมินผลการพัฒนาครู** หมายถึง การตรวจสอบความก้าวหน้าของงาน เปรียบเทียบผลการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาครู ทราบถึงข้อบกพร่อง รวมถึงปัญหา และอุปสรรคของการพัฒนาครู และนำผลที่ได้มาใช้ปรับปรุงในงานต่อไปให้ดีขึ้น

**การเรียนรู้จากการปฏิบัติ** หมายถึง การเรียนรู้ระหว่างการทำงาน โดยมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน โดยมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเล็กๆ เพื่อแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ หรือแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งบุคคล กลุ่ม และโรงเรียน ซึ่งมีกระบวนการในการเรียนรู้ 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การสะท้อนคิด 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การลงมือปฏิบัติ 4) การให้ผลสะท้อนกลับ

**การสะท้อนคิด (Reflection)** หมายถึง การคิดทบทวนเกี่ยวกับปัญหา ประสบการณ์ต่างๆ จากการสำรวจสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนอย่างใคร่ครวญ เพื่อสะท้อนสิ่งที่ครูปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

**การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing)** หมายถึง การแลกเปลี่ยนความคิด หรือประสบการณ์จากสมาชิกที่มีความหลากหลายภายในกลุ่ม ซึ่งทุกคนต่างมีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาผู้เรียน โดยอาศัยความไว้วางใจและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอ

**การลงมือปฏิบัติ (Action)** หมายถึง การนำความคิด ประสบการณ์ที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากการสะท้อนคิด และการขัดเกลาจากการสนทนาร่วมกันไปปฏิบัติจริงภายในห้องเรียน

**การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback)** หมายถึง การให้ผลย้อนกลับจากสิ่งที่ได้ปฏิบัติโดยเน้นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียน อาศัยความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่ม และความเป็นกัลยาณมิตรในการให้ผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

**การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ** หมายถึง กระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตามความสนใจ ความสามารถ และความต้องการ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านสติปัญญา ทักษะ และจิตใจ รวมถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วยหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

- 1) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม
- 3) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน
- 4) การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก
- 5) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง

**การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง** หมายถึง การให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น

**การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม** หมายถึง การให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมกลุ่ม โดยกิจกรรมที่หลากหลาย และลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง

**การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน** หมายถึง การให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้จากการกระทำจนเกิดความสามารถ ทักษะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน



**การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก** หมายถึง การส่งเสริมให้ผู้เรียนแสดงออกซึ่งความรู้สึก ความคิดของตนเองโดยผ่านการกระทำต่อสาธารณะหรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน

**การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง** หมายถึง การให้ผู้เรียนสามารถจำแนก แยกแยะความถูกต้องและความเหมาะสมได้ มีความกล้าหาญทางจริยธรรมในการจัดการกับความขัดแย้งและปัญหาด้วยเหตุผล

**คุณภาพผู้เรียนโรงเรียนขนาดเล็ก** หมายถึง คุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา พ.ศ. 2559 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย 2 ด้าน 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน 2) ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

**ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน** หมายถึง ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ ญาณอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากการสอบวัดระดับชาติและความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน

**คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน** หมายถึง การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย และสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้รับการพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติซึ่งส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงขึ้น

2. ผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีคุณภาพสูงขึ้นทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กสามารถนำแนวทางในการพัฒนาครู ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมาประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาครูภายใต้บริบทของสถานศึกษา

4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำแนวทางในการพัฒนาครู ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาครูให้เกิดการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษา ค้นคว้าหลักการ ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยมีสาระสำคัญ ประกอบกับเนื้อหา ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

2.1.1 ความหมายในการพัฒนาครู

2.1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู

2.1.3 ประโยชน์ของการพัฒนาครู

2.1.4 กระบวนการพัฒนาครู

#### 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2.2.1 แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2.2.2 ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2.2.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2.2.4 กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2.2.5 ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

#### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.3.1 แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.3.2 ความหมายของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.3.3 ประเภทของการบูรณาการ

2.3.4 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.3.5 หลักการสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.3.6 ขั้นตอนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ

2.3.7 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.3.8 ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.4 สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.4.1 สภาพปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.4.2 สภาพปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู (Human Resource Development)

2.1.1 ความหมายในการพัฒนาครู

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ให้ความหมายว่าการพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะของบุคลากรในองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

สมาน อัครภูมิ (2551) กล่าวว่า การพัฒนาครู (Staff Development) เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ และเป็นการตอบสนองบุคคลในการเติมเต็มศักยภาพและความก้าวหน้าในงานของตนด้วย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547) ให้ความหมายว่า การพัฒนาครูเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดีในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

Swanson (2001) นิยามการพัฒนาครูไว้ว่า เป็นกระบวนการของการพัฒนาและปลดปล่อยพลังความรู้ ความสามารถ เพื่อสร้างระบบการทำงานและกระบวนการภายใน เช่น กระบวนการกลุ่ม ระบบงาน และการทำงานของบุคลากรแต่ละคนอย่างมีประสิทธิภาพ

Castetter (2000) กล่าวถึงการพัฒนาครูว่า หมายถึง กระบวนการปรับปรุงวิธีการทำงานที่มีประโยชน์ต่อความเข้าใจ ในการพัฒนาของบุคลากร การพัฒนาครูประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆในการพัฒนาด้านความสามารถ ทักษะ ทักษะและความรู้ในการทำงานของบุคลากร ในปัจจุบันและอนาคต

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครูเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสร้างเสริมศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จในอนาคต

### 2.1.2 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครู

จากการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วของเทคนิควิทยาการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีความทันสมัยตลอดเวลา โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและทักษะในการปฏิบัติงานในภาระหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาครูไว้หลายประการ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ให้เหตุผลถึงความสำคัญในการพัฒนาครูดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรให้สามารถนำความรู้ ความสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การให้ได้มากที่สุด
- 2) ช่วยให้ผู้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร และประหยัดเวลา
- 3) เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติให้มีความพร้อมในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของงาน

Swanson (2001) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่หลักที่สำคัญและผูกติดอยู่กับความสำเร็จขององค์การ เปรียบเสมือนระบบย่อยที่มีความสำคัญภายในขององค์การ อีกระบบหนึ่งการ

ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยเช่น ระดับความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัฒนธรรมองค์การ ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stake holders) ความต้องการของลูกค้า กรอบความเชื่อในการคิดหรือการอ้างอิง (frames of references) ของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งจะเป็นผู้ดำเนินงานในทุกๆ ขั้นตอน รวมถึงองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้ในการทำงาน

Castetter (1996) กล่าวว่า การพัฒนาครูของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารบุคคล เพราะการพัฒนาครูจะช่วยแก้ไขในสิ่งต่อไปนี้

1) แก้ไขข้อบกพร่องของครู อาจารย์ ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาคบคู่ไปกับด้านสังคม เพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหารการศึกษา

2) นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว สิ่งที่ทำให้มีการพัฒนาครู คือ การที่มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมายที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การผลิตของสถาบันครู การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์และการประชุมต่างๆ

3) การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

### 2.1.3 ประโยชน์ของการพัฒนาครู

สฎายุ ธีระฉวีตระกูล (2556) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาครูครูดังนี้

1) ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้

2) ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วยิ่งขึ้น โดยเฉพาะครูใหม่ที่ได้รับบรรจุมาและครูที่เพิ่งย้ายไปทำการสอนในโรงเรียนแห่งใหม่ อีกทั้งช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เนื่องจากครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

3) ช่วยกระตุ้นให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเป็นบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

### 2.1.4 กระบวนการพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครู หมายถึง การดำเนินกิจกรรมด้วยวิธีการต่างๆในการพัฒนาครู ซึ่งผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบจะต้องได้รับความร่วมมือและประสานงานจากหลายฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน อย่างมีแบบแผน มีลำดับขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครู ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาครูมี 4 ขั้นตอนคือ

1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูหรือการสำรวจความต้องการพัฒนาครูเป็นการหาปัญหาขององค์กรที่ต้องแก้ไขโดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งสามารถทำได้โดยวิเคราะห์องค์การ วิเคราะห์งานและวิเคราะห์บุคลากร ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) เป็นการพิจารณาองค์ประกอบและสถานะแวดล้อมขององค์การ ทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก หาปัญหาซึ่งเป็นความแตกต่างของสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นอยู่กำหนดลำดับความสำคัญ หรือความจำเป็นเร่งด่วนของปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของแต่ละปัญหาว่ามีสาเหตุจากคน วัสดุอุปกรณ์ หรือจากการจัดการปัญหาที่เกิดจากคนในองค์การ สำหรับองค์การที่เป็นสถานศึกษาซึ่งมีการกำหนดมาตรฐานสถานศึกษาอยู่แล้ว การวิเคราะห์องค์การเป็นการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นอยู่กับมาตรฐานการศึกษา ผลการประเมินสถานศึกษาในด้านใดที่ต่ำกว่ามาตรฐานก็มีความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา

1.2 การวิเคราะห์งาน (Task Analysis) เป็นการพิจารณาดำเนินงานต่างๆภายในองค์การว่าแต่ละงานประกอบด้วยงานย่อยๆอะไรบ้าง มีลำดับขั้นตอนที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างไร สัมพันธ์กับงานอื่นอย่างไร ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอย่างไรในการปฏิบัติหน้าที่ของงานนั้นๆเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูในตำแหน่งดังกล่าว

1.3 การวิเคราะห์บุคลากร (Person Analysis) เป็นการพิจารณาพนักงานแต่ละคนว่ามีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญ มีประสบการณ์อย่างไร เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่หรือไม่ มีทัศนคติ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างไร มีความต้องการและมีสายงานอาชีพที่จะก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร การวิเคราะห์บุคลากรทางการศึกษาเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลนั้นทำได้โดยการเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละคน

กับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่บุคลากรผู้นั้นดำรงอยู่ และ มาตรฐานการปฏิบัติตนหากปรากฏว่าด้านใดด้านหนึ่งต่ำกว่ามาตรฐานก็เป็นความจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนา

2) การวางแผนการพัฒนาคูเป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจต้องการจำเป็นในการพัฒนาคูตามข้อ 1 มาวางแผนดำเนินการโดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคูทั้งระดับองค์การระดับหน่วยงานของแต่ละหน่วยงานและระดับบุคคล กำหนดเรื่องที่ต้องทำในระยะยาวและเรื่องที่ต้องทำอย่างเร่งด่วน กำหนดแผนการพัฒนาคูที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ กำหนดวิธีการพัฒนา โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมสัมมนา ฯลฯ กำหนดโครงการ กำหนดงบประมาณ ปฏิทินการปฏิบัติงาน และผู้รับผิดชอบ

3) การดำเนินการพัฒนาคูเป็นการดำเนินการพัฒนาคูตามแผนที่ได้กำหนดไว้

4) การประเมินผลการพัฒนาคูเป็นการติดตามประเมินผลการปฏิบัติว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาคูที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใดซึ่งอาจดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือระหว่างการดำเนินการแต่ละโครงการ ภายหลังกการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลงและภายหลังจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง เพื่อดูว่าการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคคลนั้นหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างไร

Castetter (2000) ได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาคูไว้ 4 ขั้นตอน มีขั้นตอนการพัฒนาคู ดังนี้

1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาคู (Diagnosing Development Needs) สามารถวิเคราะห์ได้ 3 ระดับคือ

1.1 ระดับความต้องการ หรือความจำเป็นในการพัฒนาส่วนบุคคล (Individual needs) ซึ่งรวมถึงการมีศักยภาพในการดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่ง การพัฒนาตนเองและอาชีพ

1.2 ระดับความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนากลุ่ม (Group needs)

1.3 ระดับความต้องการหรือความจำเป็นในการพัฒนาองค์การ (Organization needs) ซึ่งเป็นความต้องการในการพัฒนาในระบบรวมทั้งหมด



2) การวางแผนการพัฒนาครู (Design of Development Plans) ได้กล่าวถึงการเตรียมการหรือการวางแผนพัฒนาบุคลากรว่า

1. ต้องหาสาเหตุของปัญหาในการพัฒนาหรือความจำเป็น
2. ต้องอธิบายถึงจุดมุ่งหมายเฉพาะ และวัตถุประสงค์
3. ต้องศึกษาความต้องการหรือสิ่งที่จะให้กับผู้รับพัฒนา
4. ต้องกำหนดแผนในการพัฒนา
5. ต้องกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์
6. ต้องมอบหมายให้กลุ่มคนรับผิดชอบงานตามแผนงาน
7. ต้องหาแหล่งวิชาการที่ต้องใช้ในการพัฒนา
8. ต้องกำหนดขั้นตอนการประเมินผลตามแผนเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงครั้งต่อไป
9. ต้องสร้างตารางเพื่อควบคุมหรือกำกับปฏิบัติงานตามแผน

อีกทั้งต้องกำหนดองค์ประกอบในการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นโครงสร้างที่ชัดเจน ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย (Goals) ขององค์การในการพัฒนาครู
2. การกำหนดความต้องการ (Determine needs) ทั้งองค์การรวมถึงบุคลากร
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ (Refine Objectives) ขององค์การในการพัฒนาครู
4. การกำหนดบทบาท (Establish roles) ของผู้รับผิดชอบในการพัฒนาครู

3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ (Implementing Development Program) ได้กล่าวถึงการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกิจกรรมที่องค์การได้กำหนดขึ้นโดยมีแผนงานชัดเจน เป็นวิธีที่ทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ โดยอยู่ในกรอบของนโยบายและมีงบประมาณสนับสนุน องค์การ และบุคคลจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติจะทำให้เกิดแนวคิด เทคนิคและทักษะระหว่างบุคคล โดยการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องมีบรรทัดฐานและหลักการดังต่อไปนี้

1. นโยบายฝ่ายบริหารจะต้องเด่นชัดและให้การสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างเต็มที่
  2. จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เหตุผลและเป้าหมายของการพัฒนาครูอย่างชัดเจน
  3. ผู้รับผิดชอบและวิทยากรจะต้องมีความสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการพัฒนา
  4. บุคลากร การประสานงาน เครื่องมือและด้านวัสดุอุปกรณ์จะต้องมีความพร้อมและเพียงพอ
  5. มีวิทยากรที่มีความชำนาญและตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนา
  6. แผนการดำเนินการพัฒนาจะต้องตรงต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ
  7. กำหนดบทบาทของผู้นำการพัฒนาและความรับผิดชอบของผู้ดำเนินการพัฒนา
  8. ต้องมีกระบวนการสื่อสารและการตรวจสอบผลสะท้อนกลับของการพัฒนาครู
  9. ระยะเวลาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเพียงพอให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้  
วิธีการพัฒนาครูมีหลากหลายวิธีซึ่งแต่ละวิธีมีเป้าหมายสูงสุดที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ  
และความชำนาญ รวมทั้งทัศนคติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การพัฒนาครูจะประสบความสำเร็จ  
ได้ต้องมีการนำวิธีการในการพัฒนามาเลือกใช้ที่สอดคล้องและเหมาะสม กับบริบทของหน่วยงาน  
สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่มีอยู่
- 4) การประเมินผลการพัฒนาครู (Evaluation the Personnel Development Program)  
การประเมินผลนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ต้องดูจากสิ่งดังต่อไปนี้
1. ผลกระทบของผู้มีส่วนร่วม โดยดูว่ามีการดำเนินการอย่างไรเพื่อที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้มีส่วนร่วม
  2. ผลกระทบของตำแหน่งงาน โดยดูจากผลการปฏิบัติงานของผู้มีส่วนร่วมว่าได้ปรับปรุงงานในตำแหน่งที่ได้รับหรือไม่
  3. ผลกระทบขององค์การ โดยดูว่าใช้วิธีการอะไรและมีขอบเขตของการพัฒนาแค่ไหน ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

Delahaye (2000) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ 4 ขั้นตอน

1) การวิเคราะห์หาความจำเป็นของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Needs investigation) หมายถึง การสำรวจหาความจำเป็นด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีความจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการในการสำรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและประเมิณสภาพแวดล้อมภายใน นับว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งและควรมีลักษณะมุ่งเน้นไปในอนาคต ไม่ใช่เพียงการหาช่องว่างหรือระยะห่างระหว่างผลงานในปัจจุบันกับมาตรฐานงานที่กำหนดไว้

2) การออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Design Stage) หมายถึงการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยพิจารณาจาก ข้อเท็จจริง (facts) และสารสนเทศที่มีอยู่ (information) โดยศึกษาแนวโน้มในการวางแผนพัฒนาบุคคลในทุกๆระดับ การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการทำหน้าที่ส่งต่อสารสนเทศที่มีความสำคัญไปยังผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำเอาผลการปฏิบัติงานไปสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลที่ดีขึ้นทั้งในระดับบุคคลและองค์การได้

3) การนำไปปฏิบัติการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Implementation Stage) ขั้นการปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แสดงบทบาทการเป็นนักปฏิบัติจำเป็นต้องมี 4 ทักษะสำคัญ คือ ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning) ทักษะการโต้ตอบ (Responding) ทักษะการใช้อุปกรณ์ต่างๆ (Visual aids using) และทักษะการกำหนดวัตถุประสงค์ (Learning objectives)

4) การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Evaluation) การประเมินผลการพัฒนาครูเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและความจำเป็น เนื่องจากทำให้ทราบว่าสิ่งที่ได้มีการวิเคราะห์ ออกแบบ และลงมือปฏิบัติ มีความถูกต้อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด คุ่มค่าหรือไม่ สมควรปรับปรุงหรือยกเลิกหรือไม่อย่างไร

จากการที่ได้ศึกษาถึงกระบวนการในการพัฒนาครูสามารถสรุปได้ 4 ขั้นตอนดังนี้

- 1) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู
- 2) การวางแผนในการพัฒนาครู
- 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ
- 4) การประเมินผลการพัฒนาครู

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning)

### 2.2.1 แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action learning) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในทศวรรษที่ 1920 ริเริ่มขึ้นโดย Reg Revans ซึ่งเริ่มมาจากปัญหาในการทำงาน จึงจัดให้มีการพูดคุยกันในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันด้วยการตั้งคำถามและสะท้อนความคิดเพื่อให้ได้แนวทางในการแก้ปัญหา หลังจากนั้นก็มีการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันมากขึ้นเป็นลำดับในปัจจุบันนี้ โดยมีการใช้การเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อช่วยให้เกิดการแก้ปัญหาที่องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญในภาวะโลกาภิวัตน์ การแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ในขณะที่เดียวกันก็ช่วยให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมและองค์กรไปพร้อมกัน (M. J. Marquardt, 2004)

Revans (1969) นักวิชาการชาวอังกฤษเป็นผู้คิดริเริ่มในการนำการเรียนรู้จากการปฏิบัติมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานซึ่งเขาเสนอว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการพัฒนาการจัดการและการพัฒนาองค์กร สำหรับแนวคิดขั้นพื้นฐานของการเรียนรู้จากการปฏิบัติเขาได้เสนอสมการของการเรียนรู้ไว้ดังนี้

$$L = P + Q$$

(Learning) = (Programmed) + (Questioning)

เมื่อ P = ความรู้ คำสอน คำชี้แนะแบบดั้งเดิมที่กำหนดไว้เป็นแนวทาง

Q = มุมมองที่ได้จากการซักถาม การคิดใคร่ครวญ

ต่อมา M. J. Marquardt (1999) ได้เพิ่มเติมสมการให้ชัดเจน เป็นระบบ มีความต่อเนื่องมากขึ้นดังนี้

$$L = P + Q + R + I + R$$

เมื่อ R = Reflection การคิดใคร่ครวญ

I = Implementation การดำเนินการแก้ไข การทดลองเพื่อเรียนรู้

สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อผู้เข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้มีการตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมเรียนรู้ได้คิดใคร่ครวญถึงเรื่องที่กำลังเรียนรู้และมีการปฏิบัติควบคู่กันไปในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการเรียนรู้

### 2.2.2 ความหมายของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

รุจิรา สืบสุข (2558) การเรียนรู้จากการปฏิบัติ หมายถึง การเรียนรู้จากการทำงาน ร่วมกัน วิเคราะห์และหาทางแก้ปัญหาในสถานการณ์ปัญหาจริงที่เกิดขึ้น โดยกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ผ่านการปฏิบัติและการสะท้อนความคิด

วิจิต เทพประสิทธิ์ (2552) การเรียนแบบปฏิบัติ คือ การเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยมีการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบจากปัญหาที่ประสบในการทำงานจริงเป็นการหาประสบการณ์จากที่ทำงาน และจะเพิ่มพูนได้เรื่อย ๆ จากสถานการณ์ที่ต้องแก้ปัญหาโดยอาศัยที่ทำงานเป็นแหล่งเรียนรู้

M. J. Marquardt, Leonard, H. S., Freedman, A. M.& Hill, C. C, (2009) กล่าวว่า การเรียนแบบปฏิบัติจริงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้กลุ่มคนเล็กๆกลุ่มหนึ่งทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหาสำคัญอย่างหนึ่งภายในองค์กรและเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาให้ดีขึ้นไปพร้อมกัน นอกจากนี้กลุ่มคนเหล่านี้ยังเรียนรู้การทำงานร่วมกันให้ดีขึ้นและค้นคว้าสิ่งที่ได้เรียนรู้ว่าจะส่งผลดีอย่างไรต่อสมาชิกแต่ละคนทั่วทั้งองค์กร

McGill I. and Brockbank A. (2004) กล่าวว่า การเรียนรู้สร้างขึ้นบนความสัมพันธ์ระหว่างการสะท้อนความคิดกับการกระทำ เรียนรู้โดยประสบการณ์เกี่ยวกับการสะท้อนความคิดกล่าวคือ พิจารณาเหตุการณ์ในอดีต สำนึกในการกระทำแล้วหาทางใหม่ที่เป็นไปได้ในการปฏิบัติสำหรับเหตุการณ์ในอนาคต การสะท้อนความคิดเป็นหน้าที่สำคัญต่อการกระทำที่มีประสิทธิผล ทั้งการเรียนรู้ที่มาจากประสบการณ์ที่สามารถเพิ่มพูนได้ด้วยการใส่ใจอย่างรอบคอบต่อความสัมพันธ์นี้

Gilley (2000) กล่าวว่า การเรียนแบบปฏิบัติช่วยให้ คนเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และขณะเดียวกันก็จัดการกับความยากลำบากจากสถานการณ์ในชีวิตจริง โดยการถามและการสะท้อนไตร่ตรองการกระทำในการแก้ไข้ปัญหา ปัจเจกบุคคล ทีมและองค์กรก็เริ่มเรียนรู้และคิดอย่างละเอียดรอบคอบจึงสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่าเดิม

Revans (1969) กล่าวว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องกันของกลุ่มคนเล็กๆ เพื่อขบคิด แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ แนวคิดใหม่ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนา แก้ไขปัญหาที่แท้จริงเกี่ยวกับงานโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะช่วยให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ทีม และปัจเจกบุคคล อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้และนวัตกรรมต่างๆให้เกิดขึ้นในองค์กร

จากข้างต้นสามารถ สรุปได้ว่า การเรียนรู้จากการปฏิบัติ หมายถึง การเรียนรู้ระหว่างการทำงาน โดยมีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ โดยมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเล็กๆเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ หรือแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดการพัฒนาทั้งองค์การ ทีมและบุคคล

### 2.2.3 องค์ประกอบของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

(Marquardt M. J., 2011) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้จากการปฏิบัติ มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ปัญหา (A problem) การเรียนรู้จากการปฏิบัติมีจุดสำคัญที่ปัญหา โครงการ ความท้าทาย โอกาส สำคัญหรือภาระงาน ซึ่งมีความสำคัญและเร่งด่วนและเป็นความรับผิดชอบของทีมที่จะแก้ปัญหา โดยเปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะทั้งระดับรายบุคคล ทีมและองค์การ กลุ่มอาจจะให้ความสำคัญกับปัญหาเดียว หรือหลายปัญหากก็ได้

2) กลุ่มหรือทีม (An action learning group or team) คือ กลุ่มการเรียนรู้ที่มีสมาชิก 4-8 คน ซึ่งกลุ่มคนจะต้องมีความหลากหลายของภูมิหลังและประสบการณ์ เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายและความคิดเห็นที่แปลกใหม่อยู่เสมอ ซึ่งอาจจะประกอบด้วยบุคคลจากต่างแผนกหรืออาจเป็นบุคคลอื่นจากภายนอกหรือผู้เชี่ยวชาญรวมถึงลูกค้าด้วย

3) กระบวนการตั้งคำถามและการสะท้อนความคิด (A process of insightful questioning and reflective listening) โดยมุ่งเน้นการตั้งคำถามที่เหมาะสมมากกว่าหาคำตอบที่ถูกต้องจึงทำให้เป็นการเรียนรู้ที่ต้องให้สนใจกับสิ่งที่ไม่รู้มากกว่าสิ่งที่รู้อยู่แล้ว โดยเริ่มจากการตั้งคำถามเพื่อให้เข้าใจลักษณะของปัญหาอย่างแท้จริงแล้วคิดไตร่ตรองหาวิธีแก้ปัญหาทั้งหมดที่เป็นไปได้ก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา

4) การลงมือปฏิบัติ (An action taken on the problem) การเรียนรู้ที่แท้จริงจะไม่เกิดขึ้นหากไม่มีการลงมือปฏิบัติเพราะเราจะทราบได้ว่าความคิดหรือแผนงานบางอย่างมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อเรานำไปปฏิบัติแล้วเท่านั้น โดยสมาชิกของกลุ่มมีอำนาจในการตัดสินใจในลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจากการตัดสินใจจากข้อเสนอแนะที่เหมาะสมและสมเหตุสมผล

5) พันธะสัญญาต่อการเรียนรู้ (A commitment to learning) เป็นการให้ความสำคัญกับการบรรลุความสำเร็จของงานอย่างเท่าเทียมกับการเรียนรู้ การพัฒนาบุคคลและองค์การ โดยเป็น

การเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มและการนำความรู้ที่ได้มาใหม่ไปใช้ทั่วทั้งองค์กร โดยการค้นหาข้อมูล สะท้อนการเรียนรู้ วางแผนปฏิบัติจริงและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

6) ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ (An action learning coach) ผู้ให้คำชี้แนะในการเรียนรู้ซึ่งช่วยให้กลุ่มดำเนินการไปตามแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสม โดยจะตั้งคำถามที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้คิดไตร่ตรองเกี่ยวกับมุมมองใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ช่วยพัฒนาทักษะของการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น ประสบการณ์ และเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ของกลุ่ม ทั้งนี้สมาชิกในทีมอาจหมุนเวียนกันเป็นผู้ชี้แนะหรือมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งทำหน้าที่ตลอดระยะเวลาที่ยังคงมีทีมอยู่

จากการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงจะมีประสิทธิผลสูงสุดเมื่อมีครบทั้ง 6 องค์ประกอบ หากเพียงใช้เพียงบางองค์ประกอบจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคคล ทีมและองค์กรให้ไม่บรรลุศักยภาพการเรียนรู้อย่างเต็มที่

#### 2.2.4 กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

Peter Aubusson (2009) ได้ระบุถึงขั้นตอนการเรียนรู้จากการปฏิบัติว่ามี 4 ขั้นตอนดังนี้

1) การสะท้อนคิด (Reflection) การสะท้อนคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับปัญหา ประสบการณ์ต่างๆ เพื่อช่วยแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงในอนาคตซึ่งการสะท้อนคิดเป็นการคิดทบทวนและเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาซึ่งการสะท้อนคิดเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงห้องเรียน โดยครูจำเป็นต้องสำรวจสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนอย่างใคร่ครวญเพื่อสะท้อนสิ่งที่ครูปฏิบัติและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนั้นการสะท้อนคิดยังเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ของครู การสะท้อนคิดเป็นกิจกรรมที่ครูสามารถไตร่ตรองได้ด้วยตนเองแต่จะเกิดข้อจำกัดหากแยกออกจากกระบวนการอื่น

2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Sharing) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่จัดตั้งไว้เพื่อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์ต่างๆ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่สมาชิกในกลุ่มมากยิ่งขึ้น โดยให้ความหมายแก่ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล โดยเป็นชุมชนในการแลกเปลี่ยนกิจกรรมหรือประสบการณ์ซึ่งสมาชิกทุกคนต่างมีเป้าหมายเดียวกัน ความสัมพันธ์ของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมเพื่อการเรียนรู้ของเด็กสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู เมื่อโรงเรียนถูกมองว่าเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู คุณค่าสำคัญในการเรียนรู้การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความคิด ประสบการณ์ เพื่อรวบรวมออกมาเป็นความคิด ประสบการณ์ร่วมกันของกลุ่ม

ในบริบทของการเรียนรู้จากการปฏิบัติคุณค่าของชุมชนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลที่สร้างขึ้นมาเป็นชุมชนโดยกระบวนการของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มสมาชิกมีผลลัพธ์หลายประการดังนี้ 1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทำให้การสะท้อนคิดที่เป็นส่วนบุคคลได้นำมาแลกเปลี่ยนสู่ชุมชนการเรียนรู้ 2) กระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สามารถยืนยัน หรือไม่ยืนยันในสิ่งที่บุคคลตีความ ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการสะท้อนคิดในอนาคตโดยสิ่งที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ คือ กลุ่มสมาชิกที่เข้าใจในบริบทเดียวกัน แต่มีมุมมองที่หลากหลาย 3) แรงจูงใจที่มากขึ้นมีความเกี่ยวข้องกับความพยายามในการจัดการเรียนรู้ของครูหากความคิดได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสนทนาในครั้งต่อไป

สิ่งที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ 1) สมาชิกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีความสามารถ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันโดยสมาชิกอาจจะเริ่มด้วยคู่บัดดี้ซึ่งสำคัญมากที่เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่มีความใกล้ชิดกันซึ่งสามารถทำให้การสนทนาเกิดขึ้นได้อย่างเป็นธรรมชาติและสม่ำเสมอ 2) เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น ทุกสองหรือสามสัปดาห์เพื่อสร้างความเชื่อใจและรักษาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการแลกเปลี่ยน ความคิด ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ การกระทำที่พยายามลงในห้องเรียนอย่างต่อเนื่องโดยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะสนทนาเกี่ยวกับการสะท้อนผลการเรียนรู้ของครูจากการระดมความคิดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสำหรับแผนในการปฏิบัติและเฝ้ารอถึงผลลัพธ์การเรียนรู้จากการพบกันอีกครั้งต่อไป 3) วัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความเชื่อใจ มากไปกว่านั้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องใช้เวลากับครูเพื่อที่จะคุ้นชินสำหรับการมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และพัฒนาความมั่นใจ และกระบวนการในกลุ่ม ซึ่งจะส่งผลให้การให้ผลสะท้อนกลับเป็นรูปธรรม

3) การลงมือปฏิบัติ (Action) คือ การนำความคิด ประสบการณ์ที่ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันจากการสะท้อนคิดและการขัดเกลาจากการสนทนาาร่วมกันไปปฏิบัติจริง ผลลัพธ์ของการปฏิบัติจะกลายเป็นประเด็นในการสะท้อนคิดและสนทนาในการประชุมกลุ่มครั้งต่อไปโดยการปฏิบัติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างกระบวนการเรียนรู้ของครู และชุมชนการเรียนรู้ซึ่งเป็นวงจรของการสะท้อนคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4) การให้ผลสะท้อนกลับ (Feedback) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้วงจรการเรียนรู้จากการปฏิบัติสมบูรณ์ โดยให้ผลสะท้อนกลับสิ่งที่เกิดขึ้นภายในห้องเรียนโดยผลสะท้อนกลับสามารถได้มา



จากแหล่งที่มาที่หลากหลาย แหล่งที่มาแรก คือ สมาชิกในกลุ่มที่ได้เข้าร่วมสังเกตในห้องเรียนโดยใน  
 ขั้นการให้ผลสะท้อนกลับต้องอาศัยความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในกลุ่ม แหล่งที่สอง คือ ผู้อำนวยการ  
 ความสะดวกที่ครูเชิญมาเพื่อให้ผลสะท้อนกลับในการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะ แหล่งที่สาม คือ ผู้เรียน  
 ในชั้นเรียนโดยการให้ผลย้อนกลับจากผู้เรียนมีประโยชน์มาก หากผู้เรียนสื่อสารออกมาโดยเฉพาะ  
 เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู

Marquardt (2004) ระบุถึงขั้นตอนและวิธีการของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ว่ามีดังนี้

- 1) จัดทีมอาจเป็นทีมจากการแต่งตั้งหรืออาสาสมัครซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของ  
 องค์กร
- 2) นำเสนอปัญหาต่อกลุ่ม เมื่อนำเสนอปัญหาแล้วสมาชิกสามารถสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูล  
 เกี่ยวกับปัญหาและพันธกิจมากขึ้น
- 3) หามุมมองใหม่ๆ ในปัญหาซึ่งจะได้รับการชี้แนะจากผู้ชี้แนะในการเรียนรู้เพื่อหาฉันทามติ  
 ในปัญหาที่สำคัญและวิกฤตที่สุดซึ่งอาจจะแตกต่างจากปัญหาที่นำเสนอมาในเบื้องต้น
- 4) กำหนดเป้าหมาย กลุ่มจะตั้งเป้าหมายซึ่งแสดงถึงการบรรลุการแก้ปัญหาในระยะยาวอัน  
 จะเกิดผลทางบวกมากกว่าผลทางลบต่อบุคคล กลุ่มและองค์กร
- 5) พัฒนากลยุทธ์การปฏิบัติ กลุ่มจะใช้เวลาและพลังในการกำหนดและทดสอบกลยุทธ์  
 การเรียนรู้จากการปฏิบัติที่เป็นไปได้ซึ่งพัฒนาด้วยการสะท้อนกลับและการสนทนา
- 6) ลงมือปฏิบัติ ระหว่างการเรียนรู้จากการปฏิบัติกลุ่มจะรวบรวมข้อมูล ระบุสิ่งสนับสนุน  
 และพัฒนากลยุทธ์ในการปฏิบัติที่ได้รับความเห็นชอบจากกลุ่ม

Pedler (1986 อ้างถึงใน McGill and Beaty, 1995: 31) กล่าวถึงขั้นตอนของการเรียนรู้  
 จากการปฏิบัติ ประกอบด้วย

- 1) ประสบการณ์- การสังเกต และการสะท้อนกลับบนผลที่เกิดขึ้นมาจากการปฏิบัติใน  
 สถานการณ์หนึ่ง
- 2) ความเข้าใจ - รูปแบบหรือความเข้าใจในรูปแบบใหม่ของสถานการณ์หนึ่งที่เป็นผลลัพธ์  
 ของประสบการณ์

3) การวางแผน - การวางแผนการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อสถานการณ์ โดยอยู่บนพื้นฐานของรูปแบบใหม่ๆ หรือความเข้าใจในรูปแบบใหม่

4) การปฏิบัติ - การกระทำหรือการทดลองใช้แผนที่วางไว้ในสถานการณ์นั้นๆ

Revans (1969) กล่าวถึงขั้นตอนของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ว่ามีดังนี้

1) ระบุวัตถุประสงค์ (Clarify the Objective) นำเสนอปัญหาหรือพันธกิจของกลุ่ม ซึ่งอาจมีประเด็นปัญหาเดียว หรือหลายปัญหาก็ได้

2) การรวมกลุ่ม (Group Formation) ประกอบด้วยบุคคลที่มาจากการแต่งตั้งและอาสาสมัครซึ่งมีประสบการณ์ที่หลากหลาย ทำการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งอาจใช้เวลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งขึ้นอยู่กับความซับซ้อนของปัญหา

3) วิเคราะห์ประเด็น (Analyze the Issue (s)) วิเคราะห์ประเด็นและกำหนดข้อบ่งชี้ในการแก้ปัญหา

4) นำเสนอปัญหา (Presents the Problem) สมาชิกกลุ่มนำเสนอปัญหา

5) หามุมมองใหม่ในประเด็นปัญหาเพื่อลงฉันทามติ (Reframe the Problem) เพื่อสรุปปัญหาที่สำคัญที่สุดที่ควรดำเนินการแก้ไขซึ่งอาจจะต่างไปจากปัญหาที่นำเสนอในเบื้องต้น

6) ระบุเป้าหมาย (Determine Goals) กลุ่มจะร่วมกันระบุเป้าหมายของการแก้ปัญหาในเชิงบวก

7) พัฒนายุทธศาสตร์ในการปฏิบัติ (Develop Action Strategies) เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะนำไปดำเนินการ

8) ลงมือปฏิบัติ (Take Action) รวบรวมข้อมูล ผลที่ได้ระหว่างการลงมือปฏิบัติ

9) ดำเนินการซ้ำเพื่อให้เกิดวงจรที่ต่อเนื่อง (Repeat the Circle) ดำเนินการปฏิบัติต่อเนื่องจนกว่าปัญหาจะได้รับการแก้ไขหรือมีหนทางใหม่ในการแก้ปัญหา

10) จับความรู้ (Capture Learning) ในระหว่างการดำเนินการ ผู้ให้คำแนะนำอาจลงมาช่วยโดยการถาม เกี่ยวกับ ปัญหา การแก้ปัญหา บทบาทของสมาชิกเพื่อให้เกิดการรวบรวมบทเรียนที่ได้รับจากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

### 2.2.5 ประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2545) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ช่วยในการแก้ไขปัญหาในการทำงานที่ยากซึ่งท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ช่วยสร้างทีมงานที่เหนียวแน่น ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างตรงจุด ประหยัดและคุ้มค่า
- 3) พัฒนาระบบการคิด การเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิก ทีม ให้มีความคิดสร้างสรรค์
- 4) สร้างสายสัมพันธ์ การสื่อสารที่ดีต่อกัน มีส่วนร่วมในการสร้างภาวะผู้นำในองค์กร
- 5) ช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างดี
- 6) มีส่วนช่วยในการปรับเปลี่ยนบทบาทของนักพัฒนาบุคคลให้เข้าสู่บทบาทของผู้มีส่วนร่วม ผลักดันการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาได้

Marquardt, Leonard, Freedman and Hill (2009) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องการความสามารถในการสร้าง จัดเก็บ แลกเปลี่ยน ประยุกต์และทดสอบความรู้ซึ่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติช่วยสร้างระบบความรู้ได้ดังนี้

1) การแสวงหาความรู้ (Acquiring Knowledge) การเรียนรู้จากการปฏิบัติทำให้ตระหนักถึง ข้อมูลจากภายนอกและภูมิปัญญาภายในและประสบการณ์ของแต่ละคนด้วยเครือข่ายภายในถูก พัฒนาให้ตระหนักถึงแหล่งทรัพยากรขององค์กร เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความคิดและความรู้

2) การสร้างความรู้ (Creating Knowledge) ผู้มีส่วนในการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะหาทาง ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเดิมที่ความรู้เดิมไม่มีประสิทธิผลในการแก้ปัญหาอีกต่อไปแล้วจึงมีการสร้าง ความรู้ใหม่ ๆ ช่วยให้ทีมมีความคิดเชิงนวัตกรรมมากขึ้น ให้อิสระในการผสมผสานความคิดและการปฏิบัติ สามารถรับรองได้ว่าความรู้กับการปฏิบัติเป็นหนึ่งเดียวกัน

3) การจัดเก็บความรู้ (Storing Knowledge) ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะทำให้เกิดการถอดรหัสข้อมูลและสร้างคุณค่าเพิ่มของความรู้ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจะพัฒนา ความสามารถที่จะสร้างความหมายของการรวบรวมข้อมูลและการเก็บรักษาไว้

4) การถ่ายโอนและการทดสอบความรู้ (Transferring and Knowledge) ในช่วงระหว่างการสะท้อนกลับการเรียนรู้ของตนเอง จะเกิดความขัดแย้ง สมาชิกจะสามารถจัดและเก็บความรู้และภูมิปัญญาที่จะช่วยให้ดีขึ้นทั้งเชิงวิชาชีพและชีวิตส่วนตัว กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะค้นหาหนทางที่จะถ่ายโอนการเรียนรู้ ภูมิปัญญาและประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในองค์กรและชุมชนที่พวกเขาปฏิบัติอยู่

Marquardt (2004) ได้ระบุถึงทักษะและความสามารถที่ถูกพัฒนาขึ้นได้จากการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ทักษะการสะท้อนกลับอย่างมีวิจารณญาณ
- 2) ทักษะในการถามและการสืบสอบ
- 3) การคิดเชิงระบบ
- 4) ความสามารถในการปรับตัวและเปลี่ยนแปลง
- 5) ทักษะการฟังอย่างกระตือรือร้นและความตระหนักในตนเอง
- 6) การมีความรู้สึกร่วมเป็นความสามารถในการเชื่อมโยงกับบุคคลอื่น
- 7) ทักษะการเลือกกลยุทธ์และการแก้ปัญหา
- 8) ทักษะการนำเสนอและการเอื้ออำนวย

Marquardt (1999) กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติไว้ ดังนี้

- 1) เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกระดับขององค์กร
- 2) สร้างความตระหนักและเชื่อมั่นด้วยการรู้แจ้งสิ่งใหม่ๆ และการสะท้อนกลับ
- 3) เพิ่มความสามารถในการถามและสะท้อนคิด

Revans (1969) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติไว้ ดังนี้

1) ส่งเสริมความคิดที่ชาญฉลาดและสร้างสรรค์ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและท้าทาย

- 2) ช่วยแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและเร่งด่วน

- 3) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาภาวะผู้นำและพัฒนาทีม
- 4) ช่วยก่อให้เกิดวัฒนธรรมความร่วมมือและสร้างเสริมองค์การแห่งการเรียนรู้
- 5) สร้างแรงจูงใจการเรียนรู้
- 6) เพิ่มประสิทธิภาพของการสื่อสารและการทำงานเป็นทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการเรียนรู้จากการปฏิบัติ (Action Learning) มีประโยชน์ ดังนี้

- 1) พนักงานสามารถเรียนรู้และจัดการกับสถานการณ์ในการทำงานจริงได้
- 2) ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสื่อสารในทีม
- 3) เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ถ่ายโอนทักษะและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์
- 4) ช่วยเสริมสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้
- 5) เป็นเครื่องมือพัฒนาบุคคล ทีมงานและองค์การ
- 6) เอื้อต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงสร้างประโยชน์แก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Integrated Learning Management)

### 2.3.1 แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นแนวคิดที่ริเริ่มโดยนักการศึกษาชาวอเมริกันที่ชื่อว่า John Dewey ในปี ค.ศ.1993 ภายใต้ปรัชญาความเชื่อที่ว่าการศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนในลักษณะแบบองค์รวม ไม่ใช่พัฒนาเพียงเฉพาะด้านใดด้านหนึ่งและสถานศึกษาจะต้องจัดการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงเนื้อหาสาระต่างๆเข้าด้วยกัน ไม่เน้นการเรียนเป็นรายวิชา เพราะปัญหาและอุปสรรคที่ผู้เรียนต้องเผชิญนั้น ผสมผสานไม่ได้แยกออกเป็นส่วนๆ ทั้งนี้ผู้เรียนจำเป็นต้องใช้ทักษะที่หลากหลายในการเรียนรู้จากประสบการณ์ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิต

### 2.3.2 ความหมายของการบูรณาการ

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2560) ได้กล่าวว่าการบูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์ (Integration) คือการทำหน่วยย่อยหลายๆหน่วยที่สัมพันธ์กันมาผสมกลมกลืนให้เป็นหนึ่งเดียวให้ครบสมบูรณ์ในตนเอง

ทศนา แคมมณี (2550) การบูรณาการ หมายถึง การนำเนื้อหาสาระที่มีความเกี่ยวข้องกันมาสัมพันธ์ให้เป็นเรื่องเดียวกันและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะที่เป็นองค์รวมและสามารถนำความรู้ความเข้าใจไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

กรมอาชีวศึกษา (2546) การบูรณาการ หมายถึง วิธีการสอนโดยนำสิ่งหรือเรื่องที่เกี่ยวข้องมาผสมผสานกัน เพื่อให้กระบวนการถ่ายทอดความรู้มีความชัดเจน และสอดคล้องกับ สภาพชีวิตจริง โดยทั่วไปจะเน้นที่การบูรณาการ เทคนิควิธีการสอนโดยใช้หลายวิธีผสมผสานกันและการบูรณาการเนื้อหาสาระวิชาการที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของการบูรณาการว่า รวมหน่วย การนำหน่วยที่แยกกันมารวมเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

กรมวิชาการ (2544) การบูรณาการ หมายถึง เป็นการจัดการเรียนรู้ โดยใช้ความรู้ ความเข้าใจและทักษะในศาสตร์หรือวิชาที่มากกว่า 1 วิชาขึ้นไป รวมเข้าด้วยกันภายใต้เรื่องราว โครงการหรือกิจกรรมเดียวกันเพื่อแก้ปัญหาหรือแสวงหาความรู้ความเข้าใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการบูรณาการ ได้ว่าเป็น กระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตามความสนใจ ความสามารถและความต้องการ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านสติปัญญา ทักษะ และจิตใจ รวมถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้เรียนรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวัน

### 2.3.3 ประเภทของการบูรณาการ

การแบ่งประเภทของการบูรณาการมีหน่วยงานและนักการจัดการศึกษาหลายท่านได้แบ่งไว้ดังนี้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2560) ในการจัดการศึกษาแบ่งประเภทของการบูรณาการเป็น 2 ประเภท คือ

1) หลักสูตรบูรณาการ (curriculum integration) คือการนำเนื้อหาจากศาสตร์ต่างๆ มาผสมผสานกันก่อนจัดการเรียนการสอน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1. บูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ และ 2. บูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้

2) การบูรณาการการจัดการเรียนการสอน (instructional integration) คือการนำเนื้อหา มาจัดการเรียนการสอนด้วยการผสมผสานวิธีการที่หลากหลาย กิจกรรม เช่น แบบสอดแทรก แบบ

คู่ขนาน แบบพหุวิทยาการ การบูรณาการความรู้ ความคิด คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติ บูรณาการปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย และอื่นๆ

สิริพัทธ์ เจริญโรจน์ (2546) ได้แบ่งประเภทของการบูรณาการไว้ 2 ประเภทดังนี้

- 1) การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบเชื่อมโยงสัมพันธ์ภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงแนวคิด ทักษะและความคิดรวบยอดของเนื้อหาภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง
- 2) การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือเรียกว่าบูรณาการแบบสหวิทยาการ เป็นการรวมศาสตร์ต่างๆ ภายใต้หัวข้อเรื่องเดียวกัน เป็นการจัดการเรียนรู้ที่ครอบคลุม โดยใช้ทักษะความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์หรือองค์ความรู้มากกว่าหนึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไป

#### 2.3.4 ลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ และจินตนา วีระเกียรติสุนทร (2556) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ 4 ประการคือ

- 1) การบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหาด้านความรู้ ทักษะ/กระบวนการ หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งศึกษาประเด็น ปัญหา หัวข้อ หรือประสบการณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง
- 2) การบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงเนื้อหาความรู้ ทักษะ/กระบวนการ หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตั้งแต่สองกลุ่มสาระการเรียนรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งศึกษาประเด็น ปัญหา หัวข้อ หรือประสบการณ์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เรื่องประเด็นที่ศึกษาอย่างลึกซึ้ง และชัดเจนใกล้เคียงกับชีวิตจริงมากยิ่งขึ้น
- 3) การบูรณาการแบบสหวิทยาการ เป็นการนำเนื้อหาความรู้จากหลายกลุ่มสาระมาเชื่อมโยงกัน โดยคณะผู้สอนมาร่วมกันพิจารณากำหนดหัวข้อที่เป็นปัญหาในสังคม หรือปัญหาในชีวิต ซึ่งจำเป็นต้องให้ผู้เรียนได้ศึกษา หรือคิดหาทางแก้ไขโดยใช้เนื้อหาวิชาต่างๆที่เกี่ยวข้อง โดยผู้สอนวางโครงการที่กำหนดร่วมกัน เพื่อไม่ให้เนื้อหาซ้ำซ้อน แต่ต่างคนต่างสอน วัดและประเมินผลตามลักษณะเนื้อหาที่ตนเองรับผิดชอบ
- 4) การบูรณาการแบบเชื่อมโยงข้ามวิชา เป็นการสอนที่คณะผู้สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ มาร่วมประชุมปรึกษาหารือ วางแผน และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และสอนร่วมกัน โดยพิจารณา

กำหนดหัวข้อที่เป็นปัญหาสำคัญในชีวิต และสังคมที่ผู้เรียนจำเป็นต้องศึกษาและช่วยกันแก้ไข ผู้เรียน และผู้สอนกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ร่วมกันโดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สร้างความรู้ด้วยตนเอง ตามหัวข้อที่ตนเองสนใจ

สิริพัทธ์ เจษฎาวีโรจน์ (2546) ได้กล่าวถึงลักษณะของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ 6 ประการคือ

1) การบูรณาการเชิงเนื้อหาสาระ เป็นการผสมผสานเชื่อมโยงเนื้อหาสาระโดยตั้งเป็นหน่วย หรือหัวเรื่อง เนื้อหาสาระที่นำมารวมกันจะมีลักษณะคล้ายกัน สัมพันธ์กัน หรือต่อเนื่องกันแล้ว เชื่อมโยงเป็นเรื่องเดียวกัน

2) การบูรณาการเชิงวิธีการ เป็นวิธีการผสมผสานวิธีการสอนแบบต่างๆเข้าในการสอน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้วิธีการสอนหลายรูปแบบ ใช้สื่อการเรียนรู้แบบสื่อประสม ใช้เทคนิคการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนมีโอกาสได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติอย่างสัมพันธ์กันมากที่สุด

3) การบูรณาการความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นกระบวนการ เพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาวิธีแสวงหาความรู้และได้มาซึ่งองค์ความรู้ที่ต้องการ

4) การบูรณาการความรู้ ความคิด กับคุณธรรม เป็นการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ และใช้เทคนิคการสอดแทรกเรื่องคุณธรรมเข้าไปโดยที่ผู้เรียนไม่รู้ตัว

5) การบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติ เป็นการเชื่อมโยงความรู้ และการปฏิบัติเข้าด้วยกัน เพื่อให้ผู้เรียนคิดและใช้ความรู้ และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

6) การบูรณาการความรู้ในโรงเรียนกับชีวิตจริงของผู้เรียน เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้ภายในโรงเรียนกับชีวิตของผู้เรียนให้เห็นความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เกิดความหมายในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน



### 2.3.5 หลักการสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

เอกราช ดีเลิศ (2552) ได้สรุปหลักการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ประการ ดังนี้

1) การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น และมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้

2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมทำงานกลุ่มด้วยตนเองโดยการส่งเสริมให้มีกิจกรรมกลุ่มในลักษณะที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ลงมือทำกิจกรรมด้วยตนเองอย่างแท้จริง

3) จัดประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียนโดยให้มีโอกาสเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรม เข้าใจง่ายตรงตามความเป็นจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงจนเกิดเป็นทักษะที่ติดเป็นนิสัย

4) จัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกล้าคิดกล้าทำ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะแสดงออกซึ่งความรู้สึกรักนึกคิดของตนเองต่อสาธารณชน หรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในตนเอง

5) เน้นการปลูกฝัง ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง ให้ผู้เรียนสามารถจำแนก แยกแยะความถูกต้องดีงาม และความเหมาะสมได้ด้วยเหตุผล ความกล้าหาญทางจริยธรรม และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยปัญญา และความสามัคคี

อรทัย มุลคำ และคณะ (2544) ได้สรุปหลักการในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 ประการ ดังนี้

1) การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอนอย่างกระตือรือร้น

2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมทำงานกลุ่มด้วยตนเองโดยการส่งเสริมให้มีกิจกรรมกลุ่มในลักษณะต่างๆในการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ลงมือทำกิจกรรมต่างๆอย่างแท้จริงด้วยตนเอง

3) จัดประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรม เข้าใจง่าย ตรงตามความเป็นจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างได้ผล และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงจนเกิดความสามารถและทักษะที่ติดเป็นนิสัย

4) จัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกกล้าคิดกล้าทำ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะแสดงออกซึ่งความรู้สึกนึกคิดของตนเองต่อสาธารณชน หรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน

5) เน้นการปลูกฝัง ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง ให้ผู้เรียนสามารถจำแนก แยกแยะความถูกต้องดีงาม และความเหมาะสมได้ สามารถจัดความขัดแย้งด้วยเหตุผล มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และแก้ปัญหาด้วยปัญญา และความสามัคคี

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ3) พ.ศ.2553 ได้ระบุหลักการสำคัญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1) การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนกระตือรือร้นมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนการสอน

2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมทำงานกลุ่มด้วยตนเอง โดยการส่งเสริมให้มีกิจกรรมกลุ่มในลักษณะต่างๆอย่างหลากหลาย และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ลงมือทำกิจกรรมต่างๆด้วยตนเอง

3) จัดประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรม เข้าใจง่าย ตรงกับตามความเป็นจริง สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างได้ผล และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง จนเกิดความสามารถและทักษะจนติดเป็นนิสัย

4) จัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกกล้าคิดกล้าทำ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสที่จะแสดงออก ซึ่งความรู้สึกนึกคิดของตนเองต่อสาธารณชนหรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน

5) เน้นการปลูกฝัง ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง ให้ผู้เรียนสามารถจำแนกแยกแยะความถูกต้องดีงามและความเหมาะสมได้ สามารถจัดความขัดแย้งได้ด้วยเหตุผล มีความกล้าหาญทางจริยธรรม และแก้ปัญหาด้วยปัญญาและความสามัคคี

สรุปหลักการที่สำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้

- 1) การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น
- 2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ร่วมทำงานกลุ่มด้วยตนเอง โดยการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่หลากหลายในการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมด้วยตนเอง โดยทำในลักษณะกิจกรรมกลุ่ม
- 3) จัดประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียน โดยให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรม และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงจนเกิดความสามารถและทักษะที่ติดเป็นนิสัย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
- 4) จัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ โดยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกกล้าคิดกล้าทำ กล้าแสดงออก มีโอกาสที่จะแสดงออกซึ่งความรู้สึก ความคิดของตนเองต่อสาธารณชน หรือเพื่อนร่วมชั้นเรียน ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน
- 5) เน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง ให้ผู้เรียนสามารถจำแนกแยกแยะความถูกต้องดีงาม และความเหมาะสมได้ มีความกล้าหาญทางจริยธรรม สามารถจัดความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล

### 2.3.6 ขั้นตอนการจัดทำหน่วยการเรียนรู้บูรณาการ

สุคนธ์ สิ้นธพานนท์ และจินตนา วีระเกียรติสุนทร (2556) ได้กล่าวถึงการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ว่ามีขั้นตอนทั้งหมด 10 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้
- 2) วิเคราะห์ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการ
- 3) กำหนดหัวเรื่อง
- 4) เขียนผังมโนทัศน์ แสดงความเชื่อมโยงหัวข้อของแต่ละสาระการเรียนรู้ที่นำมาบูรณาการ
- 5) ออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 6) จัดทำแผนการเรียนรู้

- 7) ดำเนินงานตามแผนการจัดการเรียนรู้
- 8) ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้
- 9) ปรับปรุงแก้ไข และให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา
- 10) ดำเนินงานจัดการเรียนรู้ตามแผนพัฒนาหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงขั้นตอนการในการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ว่า มีกระบวนการทั้งหมด 9 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์เรื่องราว/ประเด็น หัวข้อ ที่เป็นปัญหาสำคัญ หรือเป็นเรื่องที่ควรจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน
- 2) วิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับหัวข้อที่กำหนด
- 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 4) เขียนผังมโนทัศน์แสดงความเชื่อมโยงของประเด็น/หัวเรื่อง/สาระการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระที่นำมาบูรณาการ
- 5) ร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 6) จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้
- 7) คณะครูผู้สอนดำเนินงานจัดการเรียนรู้ตามที่ได้กำหนดแผนที่วางไว้ร่วมกัน
- 8) ประเมินผลหน่วยการเรียนรู้ และร่วมมือกันปรับปรุงแก้ไขพัฒนา
- 9) ดำเนินงานพัฒนาหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

### 2.3.7 ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข (2560) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ว่ามี 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) การเลือกหัวเรื่องในการจัดการเรียนรู้

2) พัฒนาหัวเรื่อง โดยกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้มีการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มสาระ กำหนดเวลาในการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้

3) ระบุทรัพยากรที่ต้องการ และติดต่อแหล่งทรัพยากร เพื่อให้การจัดการเรียนรู้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4) พัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน โดยออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผสมผสาน เพื่อพัฒนาหุปัญญา ผสมผสานความรู้ การปฏิบัติ คุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติเพื่อสร้าง ความรู้เอง

5) การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ได้วางแผนไว้

6) การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง แบ่งการประเมิน การเรียนรู้ในระหว่างการเรียนรู้ และการประเมินหลังกิจกรรมการเรียนรู้

ปานเพชร ร่มไทร (2558) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการไว้ว่ามี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) กำหนดเรื่องที่จะสอน โดยการศึกษาหลักสูตรและวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกันเพื่อนำมากำหนดเป็นหัวเรื่องหรือปัญหาหรือความคิดรวบยอดในการสอน

2) กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ โดยการศึกษาจุดประสงค์ของวิชาหลักและวิชาการ ที่จะนำมาบูรณาการ และกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในการสอนสำหรับหัวเรื่องที่กำหนดเพื่อการ วัดและประเมินผล

3) กำหนดเนื่อหาย่อย เป็นการกำหนดเนื้อหาหรือหัวเรื่องย่อยสำหรับการเรียนการสอน ให้สนองจุดประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนดไว้

4) วางแผนการสอน เป็นการกำหนดรายละเอียดของการสอนตั้งแต่ต้นจนจบ โดยการเขียน แผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยสำคัญเช่นเดียวกับแผนการสอนทั่วไป คือ สาระสำคัญ จุดประสงค์ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

5) ปฏิบัติการสอน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กำหนดไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีการสังเกตพฤติกรรมการเรียนของผู้เรียน ความสอดคล้องสัมพันธ์กันของการจัดกิจกรรม

การเรียนรู้ผลสำเร็จของการสอนตามจุดประสงค์ ฯลฯ โดยมีการบันทึกจุดเด่น จุดด้อย ไว้สำหรับการปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

6) การประเมินปรับปรุง และพัฒนาการสอน เป็นการนำผลที่ได้บันทึกรวบรวมไว้ ในขณะปฏิบัติการสอน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนการสอนแบบบูรณาการให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### 2.3.8 ประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

สิริพัทธ์ เจษฎาวิโรจน์ (2546) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการดังนี้

1) ทำให้ผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาในลักษณะองค์รวม มองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาวิชา ทำให้เป็นผู้ที่มีทัศนคติกว้างไกล และลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหาแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

2) ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง โดยผสมผสานความรู้ คุณธรรม ค่านิยม และลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

3) ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไข

4) ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย รู้จักเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น โดยคำนึงถึงความคิดเห็นและผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

5) ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในแต่ละรายวิชา

6) ส่งเสริมให้เกิดทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหา

7) ช่วยให้การสอนและการศึกษามีคุณค่ามากยิ่งขึ้น สามารถช่วยเน้นทักษะที่จำเป็นให้เกิดความคิดรวบยอด และสามารถปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์

8) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความพึงพอใจ การยอมรับผู้อื่น การรู้จักเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติร่วมกัน

9) ช่วยส่งเสริมพัฒนาค่านิยม และบรรยากาศในชั้นเรียน ให้ผู้เรียนได้พัฒนาวินัยในตนเอง ส่งเสริมความสามารถในการทำงาน

10) ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจในการเรียนรู้

## 2.4 สภาพปัจจุบัน และปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

### 2.4.1 สภาพปัจจุบันของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

โรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปัจจุบันมีโรงเรียนขนาดเล็กทั้งสิ้น 15,231 โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด 30,405 โรงเรียน แบ่งเป็นระดับประถมศึกษาจำนวน 15,078 โรงเรียน โดยในเขตปริมณฑล มีจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กทั้งสิ้น 178 โรงเรียน มีจำนวนผู้เรียนทั้งสิ้น 13,277 คน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 1,323 คน มีจำนวนห้องเรียนทั้งสิ้น 1,442 คน โดยมีข้อมูลรายละเอียดแต่ละจังหวัดดังนี้

#### 1) จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดนนทบุรี

| โรงเรียน (โรง) | ผู้เรียน (คน) | ครู (คน) | ห้องเรียน (ห้อง) |
|----------------|---------------|----------|------------------|
| 16             | 1,427         | 193      | 125              |

#### 2) จังหวัดนครปฐม

ตารางที่ 2 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดนครปฐม

| โรงเรียน (โรง) | ผู้เรียน (คน) | ครู (คน) | ห้องเรียน (ห้อง) |
|----------------|---------------|----------|------------------|
| 89             | 6,156         | 538      | 711              |

#### 3) จังหวัดสมุทรปราการ

ตารางที่ 3 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดสมุทรปราการ

| โรงเรียน (โรง) | ผู้เรียน (คน) | ครู (คน) | ห้องเรียน (ห้อง) |
|----------------|---------------|----------|------------------|
| 32             | 2,411         | 257      | 255              |

#### 4) จังหวัดปทุมธานี

ตารางที่ 4 ข้อมูลโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจังหวัดปทุมธานี

| โรงเรียน (โรง) | ผู้เรียน (คน) | ครู (คน) | ห้องเรียน (ห้อง) |
|----------------|---------------|----------|------------------|
| 41             | 3,283         | 335      | 351              |

## 2.4.2 สภาพปัญหาของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) และสำนักงานรับรองมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2555) ได้ศึกษาสภาพปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ที่ผ่านมามีพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันใน 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านบุคลากร ด้านการเรียนการสอน ด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และด้านคุณภาพผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียดพอสังเขปดังต่อไปนี้

### 1) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ

โรงเรียนขนาดเล็กมีอัตราส่วนครูต่อผู้เรียน ผู้เรียนต่อห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อหัวสูงกว่า ผู้เรียน โรงเรียนขนาดอื่นๆ อีกส่วนหนึ่งโรงเรียนขนาดเล็กตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ เช่น พื้นที่ห่างไกลความเจริญ พื้นที่ภูเขาสูง ชายขอบของประเทศ เป็นต้น ทำให้ผู้เรียนมีปัญหาในการเดินทางไปโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียนซึ่งมีบริบทที่ต่างไปจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ การใช้ข้อมูลสารสนเทศ และการนำผลของการประเมินงาน/โครงการมาใช้วางแผน ปรับปรุง พัฒนางานยังมีน้อย นอกจากนี้การอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ย้ายไปรับจ้างงานต่างพื้นที่ทำให้เกิดปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียนเป็นอย่างยิ่ง

### 2) ปัญหาด้านบุคลากร

โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหาที่สำคัญ คือปัญหาการขาดแคลนครู และบุคลากรที่มีคุณภาพ มีครูไม่ครบชั้นเรียน มีครูไม่ตรงสาขาวิชาเอก ขาดความชำนาญเฉพาะด้าน ครูคนเดียวสอนหลายระดับ และหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ปัญหาข้างต้นส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพิจารณาความดีความชอบที่คิดตามเกณฑ์จำนวนบุคลากร รวมทั้งขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่นธุรการ การเงิน พัสดุ และไม่มีภารโรงทำให้ครู และผู้เรียนรับภาระทุกอย่าง

### 3) ปัญหาด้านการเรียนการสอน

ในด้านการเรียนการสอนนั้นพบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพที่ครูไม่ครบชั้น และผู้เรียนมีจำนวนน้อยในแต่ละชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลา และเต็มความสามารถเนื่องจากการเดินทางไม่สะดวก และมีภารกิจอื่นที่นอกเหนือจากการเรียนการสอนที่ครู



ต้องปฏิบัติ หลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้ไม่ค่อยสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียน การสอนและแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัดซึ่งมีสาเหตุมาจากโรงเรียนได้รับงบประมาณน้อย สื่อ เทคโนโลยีและการสื่อสารมีใช้อย่างจำกัด และที่โรงเรียนมีอยู่ก็ไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่ง ในท้ายที่สุดก็ส่งผลทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำไปด้วย

#### 4) ปัญหาด้านความพร้อมทางปัจจัยของโรงเรียน

ในการจัดสรรงบประมาณให้กับโรงเรียนที่ผ่านมา ได้ใช้เกณฑ์การจัดสรรหลายๆ เกณฑ์ ซึ่ง ขนาดโรงเรียนก็เป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดสรร เนื่องจากมีการคำนึงถึงประสิทธิภาพในการใช้จ่าย งบประมาณ ดังนั้น จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ สิ่งก่อสร้าง เป็นจำนวนน้อย สภาพอาคารเก่า ชำรุดทรุดโทรม เนื่องจากก่อสร้างมาเป็น เวลานาน คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มีไม่เพียงพอ โรงเรียนไม่สามารถระดมทรัพยากรจากผู้ปกครอง และ ชุมชนได้มากนัก เนื่องจากผู้ปกครองและชุมชนดังกล่าวมีความยากจน สำหรับตัวป้อน ด้านผู้เรียนนั้น พบว่า ผู้เรียนในโรงเรียนขนาดเล็กมาจากครอบครัวที่ยากจน

#### 5) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

ที่ผ่านมาถึงแม้ว่าจะมีตัวแทนของชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัด การศึกษาในรูปคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานก็ตาม แต่บทบาทของคณะกรรมการดังกล่าวยัง มีไม่มากนัก และหากกล่าวถึงการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรอื่น ทั้งภาครัฐ และเอกชนด้วย แล้ว เกือบจะกล่าวได้ว่ามีน้อยมากหรือไม่มีเลย ในบางพื้นที่ ชุมชน ผู้ปกครองมีฐานะยากจน ไม่ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนและการเรียนของบุตรหลานได้เท่าที่ควร

#### 6) ปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

จากการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (สมศ.) พบว่ามีสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 20,771 แห่งจาก 32,000 แห่ง หรือประมาณร้อยละ 65 ที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขาดความพร้อมในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านที่ 4 (ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์) มาตรฐาน ที่ 5 (ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร) นอกจากนี้โรงเรียนขนาดเล็กยังมีปัญหาผู้เรียน

ขาดเรียนบ่อย และขาดเรียนติดต่อกันเป็นเวลานาน ขาดแรงจูงใจในการเรียน ขาดแคลนอาหารกลางวันและงานอนามัยไม่มีประสิทธิภาพ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ (2558) ได้ทำการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นเพื่อนำเสนอการพัฒนาครูประถมศึกษาตามแนวคิดด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน โดยใช้วิธีแบบผสมผสาน ผลการวิจัยพบว่ากรอบแนวคิดการพัฒนาครูประถมศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู ได้แก่ การอบรม การใช้ระบบพี่เลี้ยง การชี้แนะ การนิเทศ และแนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ได้แก่ การแสวงหาแหล่งสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ของตนเอง การวางแผนและกำหนดวิธีการเรียนรู้ของตนเอง การคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ด้วยตนเอง การเลือกสรรและประเมินข้อความรู้ด้วยตนเอง โดยสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูประถมศึกษาตามแนวคิดด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนในภาพรวมสภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ การนิเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การใช้ระบบพี่เลี้ยง ส่วนความต้องการจำเป็นการพัฒนาครูประถมศึกษาตามแนวคิดด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืนลำดับที่ 1 คือ การใช้ระบบพี่เลี้ยง และลำดับสุดท้าย คือ การนิเทศ ส่วนกลยุทธ์การพัฒนาครูประถมศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน มี 4 กลยุทธ์หลัก ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์การส่งเสริมการใช้ระบบพี่เลี้ยงไปสู่การเป็นครูประถมศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน 2) กลยุทธ์การเสริมสร้างการชี้แนะครูประถมศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน 3) กลยุทธ์การพัฒนาครูประถมศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน 4) กลยุทธ์การส่งเสริมการนิเทศครูประถมศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูในไทย พบว่าควรมีการพัฒนากระบวนการประเมินคุณภาพครูเพื่อพัฒนาครูในไทยให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น

สีมาลา ลียงวา (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป. ลาว กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ผู้บริหาร 137 คน และครูจำนวน 346 คน ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาครูได้มีการพัฒนาครูทั้ง 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูคือผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและมีความ กระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาโดยวิธีวิเคราะห์การปฏิบัติตามแผนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนทั้งระดับงานและบุคคลโดยกระทรวงศึกษาธิการและกีฬา 2) การวางแผนการพัฒนาโรงเรียนมีการอบรมด้านการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและเป็นขั้นตอนอย่างละเอียดมีการติดตามตรวจสอบ เป็นระยะเพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด 3) การนำแผนพัฒนาไปใช้ในโรงเรียนโดยจัดให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา มีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีการศึกษา มีการสัมมนาทุก 3 เดือน สนับสนุนการลาศึกษาต่อ ให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อตามทุนการศึกษาที่กระทรวงศึกษาอนุมัติตามระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและมีประสิทธิภาพ 4) การประเมินผลการพัฒนามีการวัดและประเมินผลทุกปีการศึกษาเป็นระบบ ชัดเจนและเข้าใจง่ายมีการติดตามจากคณะกรรมการตรวจสอบเครื่องมือในการวัดและประเมินผลต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

John (2014) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูด้านการศึกษาอย่างมืออาชีพ มีความสนใจที่เพิ่มขึ้นในการพัฒนาอาชีพ ผลการศึกษาพบว่าครูเรียนรู้ที่จะสำรวจการทำงานด้วยตนเองในฐานะที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถเป็นสิ่งที่สำคัญ กรอบในการพัฒนาถูกเสนอและครูสนใจมากที่สุดคือด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน

## 2.5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

จุฑารัตน์ พงษ์ภักทรินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติ พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นจากการนำขั้นตอนการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมเชิงสมรรถนะของ Blank (Blank,1982) และขั้นตอนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของ Marquardt (Marquardt, 2004) มาผสมผสานองค์ความรู้โดยสังเคราะห์ขั้นตอนทั้งสองแนวคิดผนวกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดและอธิบายคำนิยามเฉพาะของวิชาชีพผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติ 2) กำหนดพื้นฐานที่จำเป็นของผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติก่อนการปฏิบัติงาน 3) กำหนดภาระงานในการปฏิบัติงานของผู้ให้คำปรึกษาด้าน

การศึกษานานาชาติ 4) วิเคราะห์ภาระงานของผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติและเพิ่มเติมสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน 5) กำหนดเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการในการปฏิบัติงานของผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติ 6) เรียงลำดับภาระงานและเป้าหมายสุดท้ายที่ต้องการสำหรับการปฏิบัติงานของผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติ 7) พัฒนาแบบวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติ 8) พัฒนาคู่มือการเรียนรู้ที่ใช้ในการฝึกอบรม 9) นำคู่มือการเรียนรู้ไปใช้ในการฝึกอบรม 10) สรุปรประเมินผลการดำเนินการฝึกอบรมผลการทดลองใช้รูปแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติ พบว่า ผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติที่เข้ารับการฝึกอบรม มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้บริการเพิ่มขึ้น/ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา เฉพาะหน้า บุคลิกลักษณะที่เหมาะสมสำหรับผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติ จิตบริการ และหลักจริยธรรมในการให้บริการ

รัตติมา โสภาคะยัง (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ 1) สภาพและปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน 3) ศึกษาผลการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งการดำเนินการประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นการวางแผน (Planning) ขั้นการปฏิบัติ (Action) ขั้นการสังเกต (Observation) ขั้นการสะท้อนผล (Reflection) ดำเนินการ 2 วงรอบ ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูคือ ครูทำวิจัยในชั้นเรียนน้อย ไม่มีร่องรอยหลักฐานในการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูขาดการพัฒนาศักยภาพในด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนและการใช้สื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน ส่วนปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูพบว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ครูเคยผ่านการอบรมมาแล้วเป็นเวลานาน จึงขาดทักษะและความมั่นใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน และขาดความรู้ความเข้าใจ การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียนแบบเป็นทางการ 2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนในวงรอบที่ 1 ใช้แนวทางการพัฒนาโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศภายใน วงรอบที่ 2 ใช้แนวทางการพัฒนาโดยการนิเทศแบบให้คำชี้แนะ ในขั้นตอนการสรุปผลและรายงานผล และการเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน 3. ผลการติดตามพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พบว่า เมื่อการดำเนินการพัฒนาครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนเสร็จสิ้นลง ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนและกระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น อยู่ใน ระดับมากที่สุด ผู้ร่วมวิจัยเกิดทักษะและมีความมั่นใจ สามารถดำเนินการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ถูกต้องตามขั้นตอน และเขียนรายงานการวิจัยแบบเป็นทางการได้ ครูมีผลงานการวิจัยในชั้นเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

### 2.5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

โฆเซิต จตุรัสวัฒนากุล (2543) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลของการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคการสอนเป็นกลุ่ม ที่ช่วยเหลือเป็นรายบุคคลที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการถ่ายโยงการเรียนรู้ ในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีระดับความสามารถต่างกันพบว่า การเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคการสอนเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือเป็นรายบุคคลมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาคณิตศาสตร์สูงขึ้น

วัฒนาพร ระงับทุกข์ (2545) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544 พบว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆซึ่งแต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้และในความสำเร็จในกลุ่ม โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่อ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเท่านั้น หากจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

เอกราช ดีเลิศ (2552) ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องโภชนาการของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องโภชนาการก่อนเรียนและหลังเรียนของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนแบบบูรณาการพบว่า หลังการเรียนมีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านการปฏิบัติสูงขึ้น อีกทั้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องโภชนาการของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เมื่อนำคะแนนมาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องโภชนาการของผู้เรียนที่เรียนแบบบูรณาการกับผู้เรียนที่เรียนแบบปกติ พบว่าผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่เรียนแบบบูรณาการมีคะแนนด้านความรู้ ด้านเจตคติ และด้านการปฏิบัติมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้เรียนที่เรียนแบบปกติ

Susan and Rebecca (2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการหลักสูตรสำหรับผู้เรียนมัธยมปลายใน Springfield และ Massachusetts ผลการศึกษาพบว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยหลักสูตรบูรณาการหลักสูตรมากกว่าร้อยละ 80 มีคะแนนการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถลดการถอนรายวิชาลงจากร้อยละ 12 เหลือเพียงร้อยละ 1 และผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยการบูรณาการหลักสูตรสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 12 เป็นร้อยละ 40

Guthrie (2000) ได้ศึกษาผลของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่มีต่อแรงจูงใจ และวิธีที่ใช้ในการอ่านหนังสือ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจภายในให้กับผู้เรียน โดยรูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นการบูรณาการระหว่างภาษาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยวิธีบูรณาการ มีคะแนนแรงจูงใจมากกว่าผู้เรียนที่เรียนด้วยวิธีปกติ

#### 2.5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

จันทร์จิรา จุมพลหล้าและคณะ (2557) ได้สำรวจความคิดเห็นผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง ผู้เรียนของโรงเรียนขนาดเล็ก 80 แห่ง เกี่ยวกับตัวชี้วัดในการยุบ ควบรวม และคงอยู่ของโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึงศึกษาแนวทางบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ 4 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า 1. แนวคิดการปฏิรูประดับโรงเรียนขนาดเล็กด้วยการยุบหรือควบรวมโรงเรียน ตามนโยบายของรัฐที่กำหนดในเรื่องของความคุ้มค่าทางการศึกษาไม่ใช่แนวทางแก้ปัญหาที่จะประสบผลสำเร็จทุกกรณี ดังนั้นสิ่งที่ควรพิจารณาก่อนที่จะยุบหรือควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กรัฐควรให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ปกครอง หรือคนในชุมชนว่าต้องการยุบหรือควบรวมโรงเรียนหรือไม่อย่างไร แต่ถ้าโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความพร้อมจัดการศึกษาแล้วคุณภาพของผู้เรียนไม่ต่ำเท่าที่ควร ชุมชนก็พร้อมที่จะยุบหรือควบรวมเพื่อให้บุตรหลานได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ 2. การขับเคลื่อนของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง ผู้เรียน และชุมชน ในรูปแบบของการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ ตั้งแต่การวางแผนการปฏิบัติงาน พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการแสวงหางบประมาณ ทำให้โรงเรียนขนาดเล็กประสบผลสำเร็จในการจัดการศึกษาผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา สามารถเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นและประกอบอาชีพได้

อาทิตยา ปัญญา และคณะ (2556) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูต้นแบบในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อสร้างและหาคุณภาพของรูปแบบการจัดการเรียนรู้ นำรูปแบบไปทดลองใช้ และประเมินรูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูต้นแบบในโรงเรียนขนาดเล็ก คือ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยใช้ภาษาไทยเป็นแกน จัดการเรียนรู้แบบร่วมมือและการใช้สื่อการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ขั้นเตรียมการก่อนการจัดการเรียนรู้ขั้นจัดกิจกรรมการเรียนรู้และขั้นประเมินผลการเรียนรู้ในขั้นตอนจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ได้แก่ ขั้นนำเข้าสู่บทเรียน (introduction) ขั้นกิจกรรม (activities) ขั้นดูแลกำกับ (monitoring) ขั้นแนะนำช่วยเหลือ (mentoring) ขั้นสรุปและสะท้อน (conclusion & reflection) เมื่อนำผลการทดลองใช้รูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน พบว่า มีการนำไปใช้ 2 แบบ คือ แบบบูรณาการ

ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และแบบคณะชั้น และผลการประเมินพบว่ารูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครูใน  
โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีความเหมาะสมมากที่สุด



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูในบทนี้ ได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยระเบียบวิธีวิจัย และขั้นตอนการดำเนินงานวิจัยดังนี้

#### 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

##### 3.1.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 178 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น (confidence interval) 95 % เมื่อมีขนาดกลุ่มประชากรมีจำนวนจำกัด จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = จำนวนตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมด

$e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ยอมรับได้ ซึ่งในงานวิจัยนี้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ ที่ร้อยละ 5



ดังนั้นจึงได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 123 โรงเรียน ตัวอย่างได้มาจากสัดส่วนตามจำนวนโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

### 3) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การตอบแบบสอบถามกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งเป็น 2 กลุ่ม รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 431 คน

1) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล จำนวน 123 คน

2) ครู หมายถึง บุคลากรโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน จำนวน 308 คน

การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทาง

1) ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ เป็นนักวิชาการทางด้านบริหารการศึกษา เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านครุศาสตร์/บริหารการศึกษา และเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 5 ท่าน

### 3.1.2 เครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 เครื่องมือ ได้แก่ 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยแบบสอบถามมีจำนวนหมด 5 ตอน รวมมีข้อคำถามในแต่ละชุดทั้งหมด 193 ข้อ โดยในแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สำหรับผู้บริหาร จำนวน 5 ข้อ และสำหรับครู จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 5 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 160 ข้อ

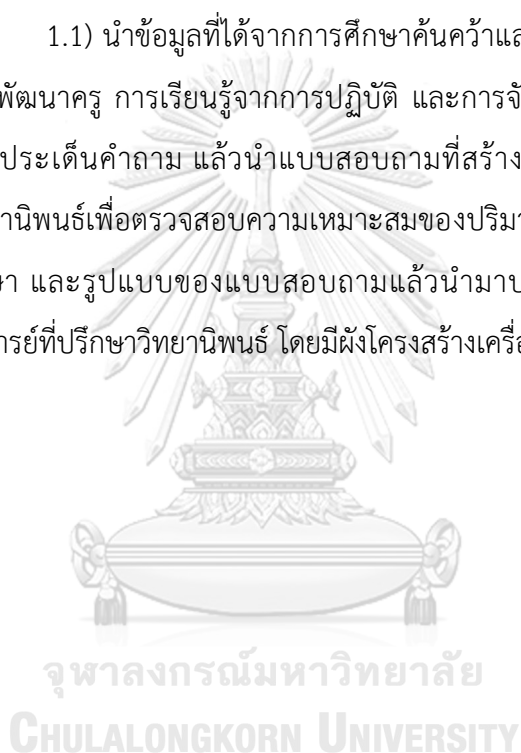
2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ

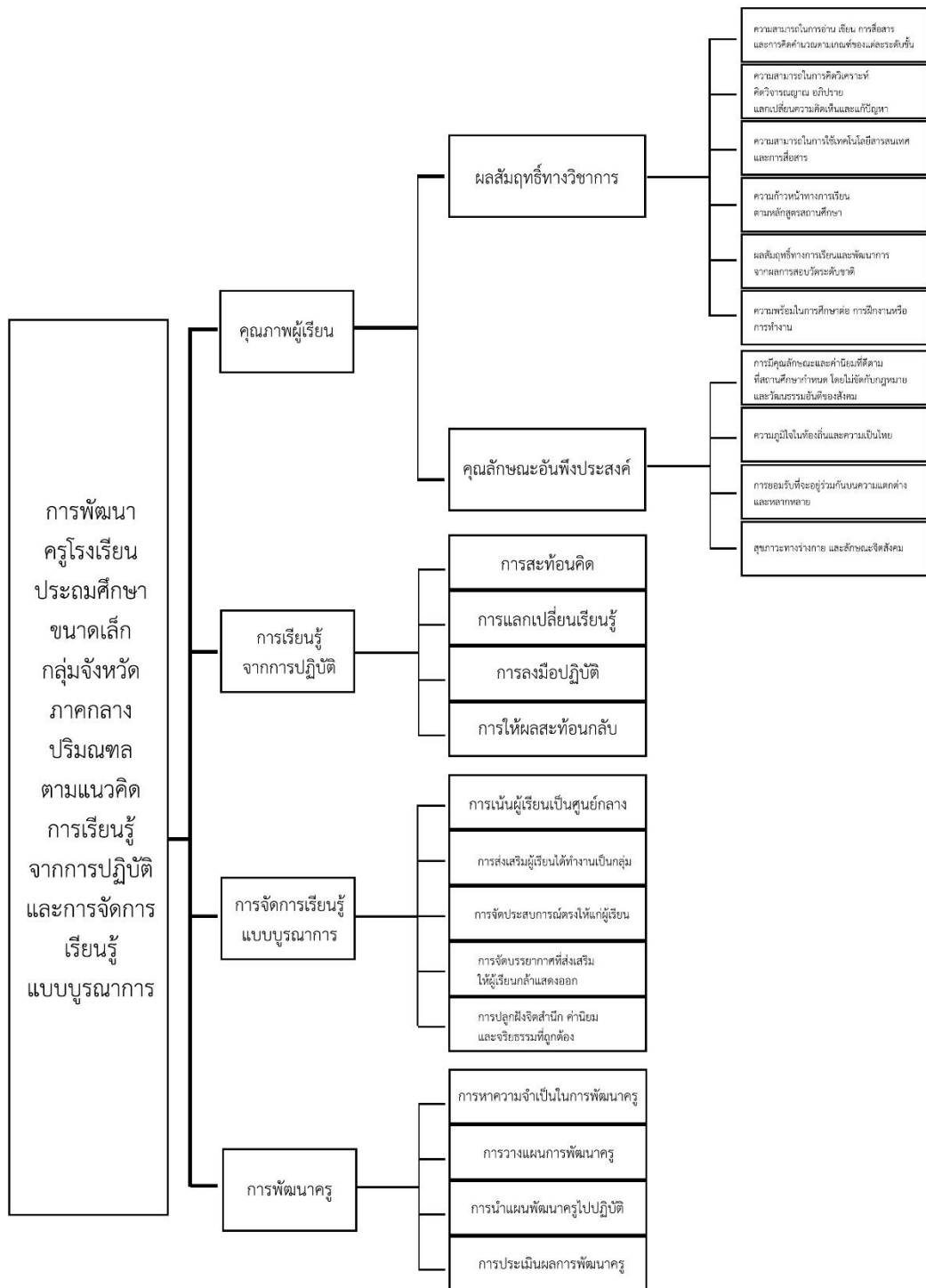
### 3.1.3 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมนทล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1.1) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและการสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมาเป็นประเด็นคำถาม แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของปริมาณข้อความ ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยมีผังโครงสร้างเครื่องมือดังรูปภาพต่อไปนี้





ภาพที่ 2 ผังโครงสร้างเครื่องมือแบบสอบถามเรื่องการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมาณพล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1.2) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ พร้อมทั้งกรอบแนวคิดและนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม อีกทั้งความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี คือ IOC (Item Objective Congruence) และเพื่อตรวจสอบความถูกต้องในการใช้ภาษา ความครอบคลุมในเนื้อหา และรูปแบบการพิมพ์ โดยผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

1. เป็นนักวิชาการทางด้านบริหารการศึกษา
2. เป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถทางด้านครุศาสตร์/บริหารการศึกษา
3. เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาบุคลากร
4. เป็นนักวิชาการทางการวิจัยและการสร้างเครื่องมือ
5. เป็นนักวิชาการทางด้านหลักสูตรและการสอน

เกณฑ์ที่ใช้ในการวัดค่าดัชนี IOC (Item Objective Congruence) โดยพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC สูงกว่า หรือเท่ากับ 0.50 ส่วนข้อคำถามที่มีค่าต่ำกว่า 0.50 จะนำไปปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผลการทดสอบความตรงของเนื้อหาข้อคำถามพบว่า มีข้อที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.6 จำนวน 49 ข้อ มีค่าเท่ากับ 0.8 จำนวน 17 ข้อ และมีค่ามีค่าเท่ากับ 1 จำนวน 104 ข้อ รวมข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 170 ข้อ

1.3) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.4) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาโดยเพิ่มข้อคำถามอีกจำนวน 23 ข้อ จากนั้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและพิจารณาความเห็นชอบในการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีขั้นตอนการสร้าง และประเมินเครื่องมือ ดังนี้

2.1) ดำเนินการร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) มากำหนดร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยผู้วิจัย

2.2) นำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยผู้วิจัยไปขอคำแนะนำจากนักวิชาการ จากนั้นปรับแก้ตามคำแนะนำของนักวิชาการ

2.3) นำร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการมาจัดทำแบบประเมินโดยตั้งข้อความให้ครอบคลุมเนื้อหาขององค์ประกอบและตัวชี้วัด การพัฒนาบุคลากรครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

2.4) นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องของภาษาและความถูกต้องของข้อความ แล้วแก้ไขปรับปรุงแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.5) นำแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

1. เป็นนักวิชาการทางด้านบริหารการศึกษา
2. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านครุศาสตร์/บริหารการศึกษา
3. เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคลโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

### 3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1.1) ติดต่อขอหนังสือนำจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัด ภาคกลางปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม

1.2) ดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมแนบหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย โดยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนและจัดเตรียมซองติดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัยใส่ซองเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ จำนวน 178 ชุด

1.3) เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์และติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้คืนอีกครั้งด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 116 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 94.31 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามสำหรับผู้บริหาร 116 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.31 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามสำหรับครู 286 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.86 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.4) นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลต่อไป โดยแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารที่ สมบูรณ์ทั้งหมดมีจำนวน 102 ชุด คิดเป็นร้อยละ 82.93 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แบบสอบถามสำหรับครูที่สมบูรณ์ทั้งหมดมีจำนวน 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.84 จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จาก การปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1) ติดต่อขอหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิใน การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิด การเรียนรู้จากปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน

2.2) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยเอกสารแนวทางการพัฒนา ครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิด การเรียนรู้จากปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และแบบประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ด้วยตนเอง

2.3) รวบรวมแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการ คืนจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง



### 3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ มีการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.2) การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2-5 ของแบบสอบถามที่มีลักษณะข้อมูลประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การพิจารณาคำตอบที่ให้ ดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตามข้อรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

มีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ (John W. Best, 1981) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Priority Needs Index Modified (PNI modified) และจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ซึ่งมีสูตรการคำนวณ PNI modified (สุวิมล ว่องวานิช, 2558) ดังนี้

$$\text{PNI modified} = \frac{I-D}{D}$$

เมื่อ I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาฐานนิยม (Mode) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง โดยแต่ละข้อคำถามมีเกณฑ์การพิจารณาคำตอบที่ให้และมีกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง (ร่าง) แนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

หลังจากนำผลที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินขั้นตอนการปรับปรุง และแก้ไขแนวทางนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาและนำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุง แก้ไขแนวทางให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในรายงานวิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์และเผยแพร่ต่อไป

### 3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนที่ 1** ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

**ประชากร** โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในกลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 178 โรงเรียน

**กลุ่มตัวอย่าง** จำนวน 123 โรงเรียน

**ผู้ให้ข้อมูล**

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน
- 2) ครูจำนวน 308 คน

**เครื่องมือ** แบบสอบถาม 5 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

ตอนที่ 5 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 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

**ผู้ให้ข้อมูล**

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน
- 2) ครูจำนวน 308 คน

**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

ตารางที่ 5 ตารางสรุปขั้นตอนการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย และผลลัพธ์ที่ได้ในแต่ละขั้นตอน

| วัตถุประสงค์   | ขั้นตอนการวิจัย   | วิธีการดำเนินการวิจัย   |  |   | ผลลัพธ์ที่ได้  |
|--|---|---|--|---|--|
|  |   | ประชากร/<br>กลุ่มตัวอย่าง/<br>ผู้ให้ข้อมูล  | เครื่องมือ   | การวิเคราะห์ข้อมูล  |  |
| 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้และการปฏิบัติและการเรียนรู้แบบบูรณาการ | ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้และการปฏิบัติ และการเรียนรู้แบบบูรณาการ | ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในกลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้แบบบูรณาการ จำนวน 178 โรงเรียน<br><b>กลุ่มตัวอย่าง</b> จำนวน 123 โรงเรียน<br><b>ผู้ให้ข้อมูล</b> ได้แก่<br>1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน<br>2) ครูจำนวน 308 คน | แบบสอบถาม 5 ตอน<br>ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน<br>ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเรียนรู้จากกรปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล<br>ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล<br>ตอนที่ 5 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ | ตอนที่ 1 วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ<br>ตอนที่ 2-5 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | 1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม<br>2. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน<br>3. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล<br>4. สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล<br>5. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| วัตถุประสงค์  | ขั้นตอนการวิจัย   | วิธีการดำเนินการวิจัย   |  |   | ผลลัพธ์ที่ได้   |
|---|---|---|--|---|---|
|   |   | ประชากร/<br>กลุ่มตัวอย่าง/<br>ผู้ให้ข้อมูล  | เครื่องมือ   | การวิเคราะห์ข้อมูล  |   |
| 2. เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จาก การปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ | 2.1 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จาก การปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ | ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ กใน กลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 178 โรงเรียน<br><b>กลุ่มตัวอย่าง</b><br>จำนวน 123 โรงเรียน<br><b>ผู้ให้ข้อมูล</b> ได้แก่<br>1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 123 คน<br>2) บุคลากรครู จำนวน 308 คน | ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถามตอนที่ 2-5 | ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) และการจัดลำดับความ ต้องการจำเป็น | 1. ลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาบุคลากรครูโรงเรียนประถมศึกษา ขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้ จาก การปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ |



ตารางที่ 5 (ต่อ)

| วัตถุประสงค์  | ขั้นตอนการวิจัย  | วิธีการดำเนินการวิจัย  |  |  | ผลลัพธ์ที่ได้  |
|---|--|--|--|--|--|
|   |  | ประชากร/<br>กลุ่มตัวอย่าง/<br>แหล่งข้อมูล/<br>ผู้ให้ข้อมูล                   | เครื่องมือ   | การวิเคราะห์ข้อมูล                         |  |
| 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมถึงหัวหน้าภาคกลาง | 3.2 จัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมถึงหัวหน้าภาคกลาง พร้อมผลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยนำผลการศึกษาในชั้นตอนที่ 2 มาวิเคราะห์แล้วจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดปริมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ | ประชากร/<br>กลุ่มตัวอย่าง/<br>แหล่งข้อมูล/<br>ผู้ให้ข้อมูล<br><br>นักวิชาการ | ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นของแนวทาง การพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมถึงหัวหน้าภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ | การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) | 1. (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมถึงหัวหน้าภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำ |



ตารางที่ 5 (ต่อ)

| วัตถุประสงค์   | ขั้นตอนการวิจัย  | วิธีการดำเนินการวิจัย                                  |  |   | ผลลัพธ์ที่ได้  |
|--|--|--|--|---|--|
|  |  | ประชากร/<br>กลุ่มตัวอย่าง/แหล่งข้อมูล/<br>ผู้ให้ข้อมูล | เครื่องมือ   | การวิเคราะห์ข้อมูล                                    |  |
| 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมทั้งหัวหน้าภาคกลาง ประเมินผลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ | 3.3 นำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมทั้งหัวหน้าภาคกลาง ประเมินผลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ | ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน โดยคัดเลือกแบบเจาะจง         | 1. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง)แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมทั้งหัวหน้าภาคกลาง ประเมินผลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ | ฐานนิยม และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) | 1. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง)แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมทั้งหัวหน้าภาคกลาง ประเมินผลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการเรียนรู้แบบบูรณาการ |

ตารางที่ 5 (ต่อ)

| วัตถุประสงค์   | ขั้นตอนการวิจัย  | วิธีการดำเนินการวิจัย                                  |  |  | ผลลัพธ์ที่ได้   |
|--|--|--|--|--|---|
|  |  | ประชากร/<br>กลุ่มตัวอย่าง/แหล่งข้อมูล/<br>ผู้ให้ข้อมูล | เครื่องมือ   | การวิเคราะห์ข้อมูล                         |   |
| 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมถึงหัวหน้าภาคกลาง ปริมาณตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและเรียนรู้จากกรณีศึกษา | 3.4 ปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมถึงหัวหน้าภาคกลาง ปริมาณตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และกรณีศึกษาเรียนรู้แบบบูรณาการ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมถึงหัวหน้าภาคกลาง ปริมาณตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และกรณีศึกษาเรียนรู้แบบบูรณาการฉบับสมบูรณ์ | ผู้วิจัย   | ผลที่ได้จากการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมถึงหัวหน้าภาคกลาง ปริมาณตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และกรณีศึกษาเรียนรู้แบบบูรณาการ | การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) | 1.แนวทางการพัฒนาพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมถึงหัวหน้าภาคกลาง ปริมาณตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการฉบับสมบูรณ์ |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้เก็บรวบรวม ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบการบรรยายและ ตารางประกอบความเรียง โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้

4.1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน

4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล

4.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล

4.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียน

4.5.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้ จากการปฏิบัติของครู

4.5.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิด การจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการของครู

4.6 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

4.6.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาค กลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้วิจัย

4.6.2 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยปรับแก้ตามคำแนะนำจากนักวิชาการ

4.6.3 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

4.6.4 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ฉบับสมบูรณ์



#### 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 351 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 102 คน และครู 249 คน ซึ่งสามารถจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 6 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพทั่วไป<br>ของผู้ตอบ<br>แบบสอบถาม | ผู้อำนวยการ<br>โรงเรียน |              | รักษาการแทน<br>ผู้อำนวยการ<br>โรงเรียน |              | รอง<br>ผู้อำนวยการ<br>โรงเรียน |             | ครู        |            | รวม        |            |
|---|-------------------------|--------------|--|--------------|--------------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
|   | จำนวน                   | ร้อยละ       | จำนวน                                  | ร้อยละ       | จำนวน                          | ร้อยละ      | จำนวน      | ร้อยละ     | จำนวน      | ร้อยละ     |
| 1. เพศ                                  |                         |              |  |              |                                |             |            |            |            |            |
| ชาย                                     | 40                      | 39.22        | 4                                      | 3.92         |                                |             | 44         | 17.67      | 88         | 25.07      |
| หญิง                                    | 33                      | 32.35        | 24                                     | 23.53        | 1                              | 0.98        | 205        | 82.33      | 263        | 74.93      |
| <b>รวม</b>                              | <b>73</b>               | <b>71.57</b> | <b>28</b>                              | <b>27.45</b> | <b>1</b>                       | <b>0.98</b> | <b>249</b> | <b>100</b> | <b>351</b> | <b>100</b> |
| 2. อายุ                                 |                         |              |  |              |                                |             |            |            |            |            |
| ต่ำกว่า 30 ปี                           |                         |              | 1                                      | 0.98         |                                |             |            |            | 1          | 0.98       |
| 31 – 40 ปี                              | 8                       | 7.84         | 2                                      | 1.96         |                                |             |            |            | 10         | 9.80       |
| 41- 50 ปี                               | 14                      | 13.73        | 6                                      | 5.88         |                                |             |            |            | 20         | 19.61      |
| 51 – 60 ปี                              | 51                      | 50           | 19                                     | 18.63        | 1                              | 0.98        |            |            | 71         | 69.61      |
| <b>รวม</b>                              | <b>73</b>               | <b>71.57</b> | <b>28</b>                              | <b>27.45</b> | <b>1</b>                       | <b>0.98</b> |            |            | <b>102</b> | <b>100</b> |
| ต่ำกว่า 25 ปี                           |                         |              |  |              |                                |             | 12         | 4.82       | 12         | 4.82       |
| 25 – 30 ปี                              |                         |              |  |              |                                |             | 76         | 30.52      | 76         | 30.52      |
| 31- 35 ปี                               |                         |              |  |              |                                |             | 50         | 20.08      | 50         | 20.08      |
| 36 – 40 ปี                              |                         |              |  |              |                                |             | 25         | 10.04      | 25         | 10.04      |
| 41- 45 ปี                               |                         |              |  |              |                                |             | 22         | 8.84       | 22         | 8.84       |
| 46 – 50 ปี                              |                         |              |  |              |                                |             | 14         | 5.62       | 14         | 5.62       |
| มากกว่า 50 ปี                           |                         |              |  |              |                                |             | 50         | 20.08      | 50         | 20.08      |
| <b>รวม</b>                              |                         |              |  |              |                                |             | <b>249</b> | <b>100</b> | <b>249</b> | <b>100</b> |
| 3. ระดับการศึกษา                        |                         |              |  |              |                                |             |            |            |            |            |
| ปริญญาตรี                               | 7                       | 6.86         | 18                                     | 17.65        | 1                              | 0.98        | 189        | 75.90      | 215        | 61.25      |
| ปริญญาโท                                | 59                      | 57.84        | 9                                      | 8.82         |                                |             | 59         | 23.69      | 127        | 36.18      |
| ปริญญาเอก                               | 7                       | 6.86         | 1                                      | 0.98         |                                |             | 1          | 0.40       | 9          | 2.57       |
| <b>รวม</b>                              | <b>73</b>               | <b>71.57</b> | <b>28</b>                              | <b>27.45</b> | <b>1</b>                       | <b>0.98</b> | <b>249</b> | <b>100</b> | <b>351</b> | <b>100</b> |

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

| สถานภาพทั่วไป<br>ของผู้ตอบ<br>แบบสอบถาม             | ผู้อำนวยการ<br>โรงเรียน |        | รักษาการแทน<br>ผู้อำนวยการ<br>โรงเรียน |        | รอง<br>ผู้อำนวยการ<br>โรงเรียน |        | ครู        |            | รวม        |            |
|---|-------------------------|--------|--|--------|--------------------------------|--------|------------|------------|------------|------------|
|   | จำนวน                   | ร้อยละ | จำนวน                                  | ร้อยละ | จำนวน                          | ร้อยละ | จำนวน      | ร้อยละ     | จำนวน      | ร้อยละ     |
| 4. ตำแหน่ง  |                         |        |  |        |                                |        |            |            |            |            |
| สอนกลุ่มสาระเดียว                                   |                         |        |  |        |                                |        | 205        | 82.33      | 205        | 82.33      |
| สอนหลายกลุ่มสาระ                                    |                         |        |  |        |                                |        | 44         | 17.67      | 44         | 17.67      |
| <b>รวม</b>  |                         |        |  |        |                                |        | <b>249</b> | <b>100</b> | <b>249</b> | <b>100</b> |
| 4.1 รายวิชาที่สอน                                   |                         |        |  |        |                                |        |            |            |            |            |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>ภาษาไทย                     |                         |        |  |        |                                |        | 83         | 18.12      | 83         | 18.12      |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>คณิตศาสตร์                  |                         |        |  |        |                                |        | 59         | 12.88      | 59         | 12.88      |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>วิทยาศาสตร์                 |                         |        |  |        |                                |        | 64         | 13.97      | 64         | 13.97      |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>สังคม ศาสนาและ<br>วัฒนธรรม  |                         |        |  |        |                                |        | 51         | 11.14      | 51         | 11.14      |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>สุขศึกษาและพลศึกษา          |                         |        |  |        |                                |        | 43         | 9.39       | 43         | 9.39       |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>ศิลปะ                       |                         |        |  |        |                                |        | 32         | 6.99       | 32         | 6.99       |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>การงานอาชีพและ<br>เทคโนโลยี |                         |        |  |        |                                |        | 52         | 11.35      | 52         | 11.35      |
| กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>ภาษาต่างประเทศ              |                         |        |  |        |                                |        | 49         | 10.70      | 49         | 10.70      |
| งาน/หน่วยแนะแนว                                     |                         |        |  |        |                                |        | 25         | 5.46       | 25         | 5.46       |
| <b>รวม</b>  |                         |        |  |        |                                |        | <b>458</b> | <b>100</b> | <b>458</b> | <b>100</b> |

## ตารางที่ 6 (ต่อ)

| สถานภาพทั่วไป<br>ของผู้ตอบ<br>แบบสอบถาม | ผู้อำนวยการ<br>โรงเรียน |              | รักษาการแทน<br>ผู้อำนวยการ<br>โรงเรียน |              | รองผู้อำนวยการ<br>โรงเรียน |             | ครู        |            | รวม        |            |
|---|-------------------------|--------------|--|--------------|----------------------------|-------------|------------|------------|------------|------------|
|   | จำนวน                   | ร้อยละ       | จำนวน                                  | ร้อยละ       | จำนวน                      | ร้อยละ      | จำนวน      | ร้อยละ     | จำนวน      | ร้อยละ     |
| 5. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน     |                         |              |  |              |                            |             |            |            |            |            |
| ต่ำกว่า 1 ปี                            | 1                       | 0.98         | 3                                      | 2.94         |                            |             |            |            | 4          | 3.92       |
| 1 - 4 ปี                                | 30                      | 29.41        | 7                                      | 6.86         |                            |             |            |            | 37         | 36.27      |
| 5 - 8 ปี                                | 4                       | 3.92         | 3                                      | 2.94         |                            |             |            |            | 7          | 6.86       |
| 9 - 12 ปี                               | 10                      | 9.80         | 1                                      | 0.98         |                            |             |            |            | 11         | 10.78      |
| 13 - 16 ปี                              | 4                       | 3.92         |  |              |                            |             |            |            | 4          | 3.92       |
| มากกว่า 16 ปี                           | 24                      | 23.53        | 14                                     | 13.73        | 1                          | 0.98        |            |            | 39         | 38.24      |
| <b>รวม</b>                              | <b>73</b>               | <b>71.57</b> | <b>28</b>                              | <b>27.45</b> | <b>1</b>                   | <b>0.98</b> |            |            | <b>102</b> | <b>100</b> |
| 5. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน     |                         |              |  |              |                            |             |            |            |            |            |
| ต่ำกว่า 2 ปี                            |                         |              |  |              |                            |             | 45         | 18.07      | 45         | 18.07      |
| 2 - 4 ปี                                |                         |              |  |              |                            |             | 67         | 26.91      | 67         | 26.91      |
| 5 - 7 ปี                                |                         |              |  |              |                            |             | 35         | 14.06      | 35         | 14.06      |
| 8 - 10 ปี                               |                         |              |  |              |                            |             | 24         | 9.64       | 24         | 9.64       |
| 11 - 13 ปี                              |                         |              |  |              |                            |             | 13         | 5.22       | 13         | 5.22       |
| มากกว่า 13 ปี                           |                         |              |  |              |                            |             | 65         | 26.10      | 65         | 26.10      |
| <b>รวม</b>                              |                         |              |  |              |                            |             | <b>249</b> | <b>100</b> | <b>249</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 6 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 351 คน พบว่ามีกลุ่มผู้บริหารจำนวน 102 คน และครู 349 คนพบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 71.51 รองลงมาได้แก่ รักษาการแทน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.98

ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 263 คน คิดเป็นร้อยละ 74.93 และ เพศชายจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 25.07 เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่พบว่าเป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 56.86 และเพศชายจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 43.14 เช่นเดียวกับกลุ่มครูที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็น ร้อยละ 82.33 และเพศชายจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 17.67

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 69.61 รองลงมาได้แก่ อายุ 41-50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.61 อายุ 31-40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 และ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.98 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครูส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 30.52 รองลงมาได้แก่ อายุ 3-35 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.08 และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.08 ส่วนอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ อายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 12 คน เป็นร้อยละ 4.82

ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 61.25 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 36.18 และอันดับสุดท้ายได้แก่ ระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.57 เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบพบว่ากลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 25.49 และอันดับสุดท้ายได้แก่ ระดับปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.84 ระดับการศึกษาสูงสุด ส่วนกลุ่มครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90 รองลงมาได้แก่ ระดับปริญญาโท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 23.69 และอันดับสุดท้ายได้แก่ ระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40



ตำแหน่งในการทำงานปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มครูส่วนใหญ่สอนเพียงหนึ่งกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 82.33 ซึ่งรายวิชาที่สอนส่วนใหญ่ได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย มีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 18.12 รองลงมาได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 13.97 และกลุ่มสาระที่มีจำนวนน้อยที่สุดได้แก่ งาน/หน่วยแนะแนว มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 5.46

ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ากลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 16 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน 1-4 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 36.27 และอันดับสุดท้ายได้แก่ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบันต่ำกว่า 4 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 และ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบัน 13-16 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.92 ส่วน กลุ่มครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 2-4 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.91 รองลงมาได้แก่ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบันมากกว่า 13 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 และ อันดับสุดท้ายได้แก่ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งงานปัจจุบันต่ำกว่า 11-13 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.22

#### 4.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 351 คน จำแนกตามคุณภาพผู้เรียน 10 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น
- 2) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา
- 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ
- 6) ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน 7) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม 8) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย 9) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย 10) สุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม มีรายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของคุณภาพผู้เรียนในภาพรวม

| คุณภาพผู้เรียน  | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|   | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>  | 3.616         | 0.725 | มาก       | 4.499             | 0.624 | มาก       | 0.248           | <b>1</b>               |
| 1) ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น                  | 3.643         | 0.716 | มาก       | 4.530             | 0.594 | มากที่สุด | 0.243           | 4                      |
| 2) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา           | 3.277         | 0.675 | ปานกลาง   | 4.396             | 0.668 | มาก       | 0.341           | 1                      |
| 3) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร   | 3.555         | 0.744 | มาก       | 4.460             | 0.638 | มาก       | 0.255           | 3                      |
| 4) ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา  | 3.729         | 0.662 | มาก       | 4.555             | 0.577 | มากที่สุด | 0.222           | 5                      |
| 5) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ                                      | 3.473         | 0.793 | ปานกลาง   | 4.476             | 0.653 | มาก       | 0.289           | 2                      |
| 6) ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน   | 3.817         | 0.769 | มาก       | 4.515             | 0.644 | มากที่สุด | 0.183           | 6                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b>  | 4.169         | 0.706 | มาก       | 4.669             | 0.540 | มากที่สุด | 0.120           | <b>2</b>               |
| 1) การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม | 4.195         | 0.684 | มาก       | 4.680             | 0.517 | มากที่สุด | 0.116           | 3                      |
| 2) ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย   | 4.277         | 0.702 | มาก       | 4.692             | 0.536 | มากที่สุด | 0.097           | 4                      |
| 3) การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย  | 4.107         | 0.735 | มาก       | 4.634             | 0.575 | มากที่สุด | 0.128           | 2                      |
| 4) สุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม  | 4.098         | 0.704 | มาก       | 4.668             | 0.532 | มากที่สุด | 0.139           | 1                      |

จากตารางที่ 7 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.616$ ,  $SD = 0.725$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าด้านความพร้อมในการศึกษาต่อ ด้านการฝึกงานหรือการทำงาน ( $\bar{X} = 3.817$ ,  $SD = 0.769$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X} = 3.729$ ,  $SD = 0.662$ ) ด้านความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น ( $\bar{X} = 3.63$ ,  $SD = 0.716$ ) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ( $\bar{X} = 3.555$ ,  $SD = 0.744$ ) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ ( $\bar{X} = 3.473$ ,  $SD = 0.793$ ) และด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 3.277$ ,  $SD = 0.675$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.499$ ,  $SD = 0.624$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าด้านความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.555$ ,  $SD = 0.577$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น ( $\bar{X} = 4.530$ ,  $SD = 0.594$ ) ด้านความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน ( $\bar{X} = 4.515$ ,  $SD = 0.644$ ) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ ( $\bar{X} = 4.476$ ,  $SD = 0.653$ ) ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.460$ ,  $SD = 0.638$ ) และด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา ( $\bar{X} = 4.396$ ,  $SD = 0.668$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ โดยภาพรวม คือ 0.248 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.248$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.341$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ( $PNI_{\text{modified}} = 0.255$ ) ด้านความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น ( $PNI_{\text{modified}} = 0.243$ ) ด้านความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ( $PNI_{\text{modified}} = 0.222$ ) ด้านความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.183$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.169$ ,  $SD = 0.706$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ( $\bar{X} = 4.277$ ,  $SD = 0.702$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม ( $\bar{X} = 4.195$ ,  $SD = 0.684$ ) ด้านการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ( $\bar{X} = 4.107$ ,  $SD = 0.735$ ) และด้านสุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม ( $\bar{X} = 4.098$ ,  $SD = 0.704$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.669$ ,  $SD = 0.540$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่าด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ( $\bar{X} = 4.692$ ,  $SD = 0.536$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม ( $\bar{X} = 4.680$ ,  $SD = 0.517$ ) ด้านสุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม ( $\bar{X} = 4.668$ ,  $SD = 0.532$ ) และด้านการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ( $\bar{X} = 4.634$ ,  $SD = 0.575$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยภาพรวม คือ  $0.120$  ( $PNI_{\text{modified}} = 0.120$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าด้านสุขภาวะทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.139$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.128$ ) ด้านการมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.116$ ) และด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.097$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### 4.3 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 351 คน จำแนกตามการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสะท้อนคิด 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การลงมือปฏิบัติ 4) การให้ผลสะท้อนกลับ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในภาพรวม

| กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ | สภาพปัจจุบัน |       |       | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------|--------------|-------|-------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                | ค่าเฉลี่ย    | SD    | แปลผล | ค่าเฉลี่ย         | SD    | แปลผล     |                 |                        |
| 1) การสะท้อนคิด                | 3.774        | 0.715 | มาก   | 4.544             | 0.583 | มากที่สุด | 0.204           | 1                      |
| 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้       | 3.858        | 0.733 | มาก   | 4.554             | 0.598 | มากที่สุด | 0.180           | 3                      |
| 3) การลงมือปฏิบัติ             | 3.989        | 0.747 | มาก   | 4.615             | 0.554 | มากที่สุด | 0.157           | 4                      |
| 4) การให้ผลสะท้อนกลับ          | 3.791        | 0.736 | มาก   | 4.544             | 0.586 | มากที่สุด | 0.199           | 2                      |
| รวม                            | 3.853        | 0.733 | มาก   | 4.564             | 0.580 | มากที่สุด | 0.185           |                        |

จากตารางที่ 8 สภาพปัจจุบันของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.853$ ,  $SD = 0.733$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การลงมือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.989$ ,  $SD = 0.747$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.858$ ,  $SD = 0.733$ ) การให้ผลสะท้อนกลับ ( $\bar{X} = 3.791$ ,  $SD = 0.736$ ) และการสะท้อนคิด ( $\bar{X} = 3.774$ ,  $SD = 0.715$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.564$ ,  $SD = 0.580$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การลงมือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.615$ ,  $SD = 0.554$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.554$ ,  $SD = 0.598$ ) และกระบวนการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ การสะท้อนคิด ( $\bar{X} = 4.544$ ,  $SD = 0.583$ ) และการให้ผลสะท้อนกลับ ( $\bar{X} = 4.544$ ,  $SD = 0.586$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ดัชนีความต้องการจำเป็นของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในภาพรวม โดยภาพรวม คือ 0.185 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.185$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การสะท้อนคิด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.204$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การให้ผลสะท้อนกลับ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.199$ ) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.180$ ) และการลงมือปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.157$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูแยกตามรายด้าน

| กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ       | สภาพปัจจุบัน |       |       | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับความสำคัญ |
|--------------------------------------|--------------|-------|-------|-------------------|-------|-----------|-------------------------|----------------|
|                                      | ค่าเฉลี่ย    | SD    | แปลผล | ค่าเฉลี่ย         | SD    | แปลผล     |                         |                |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |              |       |       |                   |       |           |                         |                |
| 1) การสะท้อนคิด                      | 3.725        | 0.676 | มาก   | 4.514             | 0.595 | มากที่สุด | 0.212                   | 2              |
| 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้             | 3.801        | 0.721 | มาก   | 4.535             | 0.604 | มากที่สุด | 0.193                   | 3              |
| 3) การลงมือปฏิบัติ                   | 3.951        | 0.753 | มาก   | 4.612             | 0.563 | มากที่สุด | 0.167                   | 4              |
| 4) การให้ผลสะท้อนกลับ                | 3.706        | 0.721 | มาก   | 4.520             | 0.600 | มากที่สุด | 0.220                   | 1              |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |              |       |       |                   |       |           |                         |                |
| 1) การสะท้อนคิด                      | 3.823        | 0.750 | มาก   | 4.575             | 0.569 | มากที่สุด | 0.197                   | 1              |
| 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้             | 3.914        | 0.741 | มาก   | 4.572             | 0.591 | มากที่สุด | 0.168                   | 3              |
| 3) การลงมือปฏิบัติ                   | 4.028        | 0.739 | มาก   | 4.618             | 0.545 | มากที่สุด | 0.146                   | 4              |
| 4) การให้ผลสะท้อนกลับ                | 3.875        | 0.742 | มาก   | 4.569             | 0.570 | มากที่สุด | 0.179                   | 2              |

จากตารางที่ 9 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการลงมือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.951$ ,  $SD = 0.753$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.801$ ,  $SD = 0.721$ ) การสะท้อนคิด ( $\bar{X} = 3.725$ ,  $SD = 0.676$ ) และการให้ผลสะท้อนกลับ ( $\bar{X} = 3.706$ ,  $SD = 0.712$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการลงมือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.612$ ,  $SD = 0.563$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.535$ ,  $SD = 0.604$ ) การให้ผลสะท้อนกลับ ( $\bar{X} = 4.520$ ,  $SD = 0.600$ ) และการสะท้อนคิด ( $\bar{X} = 4.514$ ,  $SD = 0.595$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูด้านผลสัมฤทธิ์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการให้ผลสะท้อนกลับ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.220$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การสะท้อนคิด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.212$ ) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.193$ ) และการลงมือปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.167$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการลงมือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.028$ ,  $SD = 0.743$ ) ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{X} = 3.914$ ,  $SD = 0.741$ ) การให้ผลสะท้อนกลับ ( $\bar{X} = 3.875$ ,  $SD = 0.721$ ) และการสะท้อนคิด ( $\bar{X} = 3.823$ ,  $SD = 0.750$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการลงมือปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.618$ ,  $SD = 0.545$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การสะท้อนคิด ( $\bar{X} = 4.575$ ,  $SD = 0.569$ ) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.572$ ,  $SD = 0.591$ ) และการให้ผลสะท้อนกลับ ( $\bar{X} = 4.569$ ,  $SD = 0.570$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ



ดัชนีความต้องการจำเป็นของกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการสะท้อนคิด ( $PNI_{\text{modified}} = 0.197$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การให้ผลสะท้อนกลับ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.179$ ) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.168$ ) และการลงมือปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.146$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### 4.4 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 351 คน จำแนกตามการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 5 หลักการ ได้แก่ 1) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม 3) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน 4) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก 5) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้อง มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูในภาพรวม

| การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ                       | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|  | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| 1) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง                    | 4.063         | 0.717 | มาก       | 4.667             | 0.527 | มากที่สุด | 0.149           | 4                      |
| 2) การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม            | 3.989         | 0.745 | มาก       | 4.609             | 0.580 | มากที่สุด | 0.155           | 3                      |
| 3) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน               | 3.992         | 0.724 | มาก       | 4.648             | 0.535 | มากที่สุด | 0.164           | 1                      |
| 4) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก | 4.008         | 0.743 | มาก       | 4.633             | 0.561 | มากที่สุด | 0.156           | 2                      |
| 5) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้อง | 4.726         | 0.495 | มากที่สุด | 4.265             | 0.705 | มาก       | -0.098          | 5                      |
| รวม  | 4.156         | 0.685 | มาก       | 4.564             | 0.582 | มากที่สุด | 0.105           |                        |

จากตารางที่ 10 **สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูในภาพรวม** อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.516$ ,  $SD = 0.685$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.726$ ,  $SD = 0.495$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.063$ ,  $SD = 0.717$ ) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก ( $\bar{X} = 4.008$ ,  $SD = 0.743$ ) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.992$ ,  $SD = 0.724$ ) และการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.989$ ,  $SD = 0.745$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

**สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูในภาพรวม** พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.564$ ,  $SD = 0.582$ ) พบว่าการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.667$ ,  $SD = 0.527$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.648$ ,  $SD = 0.535$ ) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก ( $\bar{X} = 4.633$ ,  $SD = 0.561$ ) การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.609$ ,  $SD = 0.580$ ) และการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.265$ ,  $SD = 0.705$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

**ดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูในภาพรวม** โดยภาพรวม คือ 0.105 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.105$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.164$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด เป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก ( $PNI_{\text{modified}} = 0.156$ ) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.155$ ) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.149$ ) และการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้อง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.098$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้  
แบบบูรณาการของครูแยกตามรายด้าน

| การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ                        | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|   | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>                  |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง                     | 4.064         | 0.72  | มาก       | 4.682             | 0.51  | มากที่สุด | 0.152           | 4                      |
| 2) การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม             | 3.985         | 0.748 | มาก       | 4.596             | 0.571 | มากที่สุด | 0.153           | 3                      |
| 3) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน                | 3.945         | 0.744 | มาก       | 4.633             | 0.542 | มากที่สุด | 0.174           | 1                      |
| 4) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก  | 4.000         | 0.734 | มาก       | 4.645             | 0.544 | มากที่สุด | 0.161           | 2                      |
| 5) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง | 4.725         | 0.498 | มากที่สุด | 4.269             | 0.717 | มาก       | -0.097          | 5                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b>                |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง                     | 4.061         | 0.714 | มาก       | 4.651             | 0.543 | มากที่สุด | 0.145           | 4                      |
| 2) การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม             | 3.994         | 0.742 | มาก       | 4.621             | 0.588 | มากที่สุด | 0.157           | 1                      |
| 3) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน                | 4.04          | 0.701 | มาก       | 4.664             | 0.528 | มากที่สุด | 0.154           | 2                      |
| 4) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก  | 4.015         | 0.752 | มาก       | 4.621             | 0.577 | มากที่สุด | 0.151           | 3                      |
| 5) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง | 4.728         | 0.491 | มากที่สุด | 4.26              | 0.693 | มาก       | -0.099          | 5                      |

จากตารางที่ 11 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

**สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ**  
เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.725$ ,  $SD = 0.0.498$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก ( $\bar{X} = 4.000$ ,  $SD = 0.734$ ) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.064$ ,  $SD = 0.720$ ) การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.985$ ,  $SD = 0.748$ ) และการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.945$ ,  $SD = 0.744$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

**สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ**  
เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.682$ ,  $SD = 0.510$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก ( $\bar{X} = 4.645$ ,  $SD = 0.544$ ) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.633$ ,  $SD = 0.542$ ) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.269$ ,  $SD = 0.717$ ) และการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.596$ ,  $SD = 0.571$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

**ดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ** เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ( $PNI_{modified} = 0.174$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก ( $PNI_{modified} = 0.161$ ) การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ( $PNI_{modified} = 0.153$ ) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $PNI_{modified} = 0.152$ ) และการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้อง ( $PNI_{modified} = 0.-0.097$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

**สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์**  
เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.278$ ,  $SD = 0.491$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.061$ ,  $SD = 0.714$ ) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.040$ ,  $SD = 0.701$ ) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก ( $\bar{X} = 4.015$ ,  $SD = 0.752$ ) และการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ( $\bar{X} = 3.994$ ,  $SD = 0.742$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

**สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์** พบว่าการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.644$ ,  $SD = 0.528$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $\bar{X} = 4.651$ ,  $SD = 0.543$ ) การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.621$ ,  $SD = 0.588$ ) และการจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก ( $\bar{X} = 4.621$ ,  $SD = 0.577$ ) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.260$ ,  $SD = 0.693$ )

**ดัชนีความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์** เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ( $PNI_{\text{modified}} = 0.157$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก ( $PNI_{\text{modified}} = 0.151$ ) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ( $PNI_{\text{modified}} = 0.145$ ) และการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง ( $PNI_{\text{modified}} = -0.099$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

**4.5 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียน**

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียนจำแนกตามกระบวนการพัฒนาครู 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู 2) การวางแผนในการพัฒนาครู 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ 4) การประเมินผลการพัฒนาครู มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 12 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูในภาพรวม

| การพัฒนาครู                     | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                 | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู | 4.024         | 0.745 | มาก       | 4.604<br>6        | 0.574 | มากที่สุด | 0.144           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู         | 4.014         | 0.738 | มาก       | 4.598             | 0.581 | มากที่สุด | 0.145           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ    | 4.017         | 0.757 | มาก       | 4.604<br>7        | 0.587 | มากที่สุด | 0.146           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู      | 4.004         | 0.754 | มาก       | 4.599             | 0.590 | มากที่สุด | 0.149           | 1                      |
| รวม                             | 4.015         | 0.749 | มาก       | 4.602             | 0.583 | มากที่สุด | 0.146           |                        |

จากตารางที่ 12 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.015$ ,  $SD = 0.749$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.024$ ,  $SD = 0.745$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.017$ ,  $SD = 0.757$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.014$ ,  $SD = 0.738$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.004$ ,  $SD = 0.754$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.602$ ,  $SD = 0.583$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.599$ ,  $SD = 0.590$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.598$ ,  $SD = 0.581$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.6047$ ,  $SD = 0.587$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.6046$ ,  $SD = 0.574$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูในภาพรวม โดยภาพรวม คือ 0.146 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.146$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.149$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การนำแผนสู่การปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.146$ ) การวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.145$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.144$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 13 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูแยกตามรายด้าน

| การพัฒนาครู                          | สภาพปัจจุบัน |       |       | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------------|--------------|-------|-------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                      | ค่าเฉลี่ย    | SD    | แปลผล | ค่าเฉลี่ย         | SD    | แปลผล     |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |              |       |       |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.022        | 0.749 | มาก   | 4.609             | 0.575 | มากที่สุด | 0.145<br>9      | 2                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.022        | 0.738 | มาก   | 4.598             | 0.588 | มากที่สุด | 0.143           | 4                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.026        | 0.753 | มาก   | 4.606             | 0.594 | มากที่สุด | 0.144           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 4.012        | 0.746 | มาก   | 4.599             | 0.595 | มากที่สุด | 0.146<br>3      | 1                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |              |       |       |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.027        | 0.741 | มาก   | 4.600             | 0.572 | มากที่สุด | 0.142           | 3                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.006        | 0.738 | มาก   | 4.599             | 0.573 | มากที่สุด | 0.148           | 4                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.007        | 0.761 | มาก   | 4.604             | 0.579 | มากที่สุด | 0.149           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 3.996        | 0.762 | มาก   | 4.599             | 0.584 | มากที่สุด | 0.151           | 1                      |

จากตารางที่ 13 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.026, SD = 0.753) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.022, SD = 0.749) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.022, SD = 0.738) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.012, SD = 0.746)

**สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ** เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.609$ ,  $SD = 0.575$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.606$ ,  $SD = 0.594$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.599$ ,  $SD = 0.595$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.598$ ,  $SD = 0.588$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

**ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ** เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.1463$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.1459$ ) การนำแผนสู่การปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.144$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.143$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### **ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์**

**สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์** เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.027$ ,  $SD = 0.741$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.007$ ,  $SD = 0.761$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.996$ ,  $SD = 0.762$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.006$ ,  $SD = 0.738$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

**สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์** เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.604$ ,  $SD = 0.579$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.600$ ,  $SD = 0.572$ ) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.599$ ,  $SD = 0.573$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.599$ ,  $SD = 0.584$ )

**ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์** เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.151$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา ได้แก่ การนำแผนสู่การปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.1149$ ) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.142$ ) เป็นอันดับสุดท้าย



#### 4.5.1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามแนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู จำแนกตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสะท้อนคิด 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) การลงมือปฏิบัติ 4) การให้ผลสะท้อนกลับ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 14 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการสะท้อนคิดของครูในภาพรวม

| การพัฒนาครู                     | สภาพปัจจุบัน |       |       | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---------------------------------|--------------|-------|-------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                 | ค่าเฉลี่ย    | SD    | แปลผล | ค่าเฉลี่ย         | SD    | แปลผล     |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู | 4.020        | 0.744 | มาก   | 4.610             | 0.582 | มากที่สุด | 0.147           | 3                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู         | 4.012        | 0.745 | มาก   | 4.601             | 0.583 | มากที่สุด | 0.147           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ    | 4.017        | 0.760 | มาก   | 4.612             | 0.591 | มากที่สุด | 0.148           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู      | 4.000        | 0.756 | มาก   | 4.605             | 0.594 | มากที่สุด | 0.151           | 1                      |
| รวม                             | 4.012        | 0.751 | มาก   | 4.607             | 0.588 | มากที่สุด | 0.1483          | 2                      |

จากตารางที่ 14 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการสะท้อนคิดในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.012$ ,  $SD = 0.751$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.020$ ,  $SD = 0.744$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมา ได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.017$ ,  $SD = 0.760$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.012$ ,  $SD = 0.745$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.000$ ,  $SD = 0.756$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การสะท้อนคิดในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.607$ ,  $SD = 0.588$ ) เมื่อพิจารณาตามราย ข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.612$ ,  $SD = 0.591$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.610$ ,  $SD = 0.582$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.605$ ,  $SD = 0.594$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.601$ ,  $SD = 0.583$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การสะท้อนคิดในภาพรวม โดยภาพรวม คือ 0.148 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) เมื่อเรียงลำดับโดย พิจารณาจากกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการสะท้อนคิดมีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ สอง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.151$ ) มีค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) อันดับสุดท้ายได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.147$ ) และ การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.147$ )

ตารางที่ 15 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู  
ตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการสะท้อนคิดของครูแยกตามรายด้าน

| การพัฒนาครู                          | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                      | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.012         | 0.741 | มาก       | 4.616             | 0.588 | มากที่สุด | 0.151           | 1                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.027         | 0.738 | มาก       | 4.603             | 0.592 | มากที่สุด | 0.143           | 4                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.024         | 0.759 | มาก       | 4.619             | 0.602 | มากที่สุด | 0.148           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 4.013         | 0.750 | มาก       | 4.610             | 0.603 | มากที่สุด | 0.149           | 2                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.029         | 0.754 | มาก       | 4.605             | 0.576 | มากที่สุด | 0.143           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 3.998         | 0.757 | มาก       | 4.599             | 0.573 | มากที่สุด | 0.150           | 2                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.010         | 0.767 | มาก       | 4.605             | 0.579 | มากที่สุด | 0.148           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 3.987         | 0.767 | มาก       | 4.600             | 0.584 | มากที่สุด | 0.154           | 1                      |

จากตารางที่ 15 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการสะท้อนคิดด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.027, SD = 0.738) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.024, SD = 0.759) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.013, SD = 0.750) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.012, SD = 0.741) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การสะท้อนคิดด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไป ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.619$ ,  $SD = 0.602$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการ พัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.616$ ,  $SD = 0.588$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.610$ ,  $SD = 0.603$ ) และ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.603$ ,  $SD = 0.592$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การสะท้อนคิดด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการ พัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.151$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.149$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.143$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการสะท้อนคิด ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.029$ ,  $SD = 0.754$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.010$ ,  $SD = 0.767$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.998$ ,  $SD = 0.757$ ) และการประเมินผล การพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.987$ ,  $SD = 0.767$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การสะท้อนคิดด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นใน การพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.605$ ,  $SD = 0.576$ ) และการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.506$ ,  $SD = 0.579$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.600$ ,  $SD = 0.584$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.599$ ,  $SD = 0.573$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การสะท้อนคิดด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการประเมินผล การพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรกรองลงมา ได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) และเป็นอันดับสุดท้ายการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.143$ )

ตารางที่ 16 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู  
ตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูในภาพรวม

| การพัฒนาครู                     | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                 | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู | 4.030         | 0.747 | มาก       | 4.598             | 0.581 | มากที่สุด | 0.141           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู         | 4.023         | 0.739 | มาก       | 4.601             | 0.584 | มากที่สุด | 0.144           | 2                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ    | 4.033         | 0.749 | มาก       | 4.606             | 0.580 | มากที่สุด | 0.142           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู      | 4.012         | 0.751 | มาก       | 4.602             | 0.586 | มากที่สุด | 0.147           | 1                      |
| รวม                             | 4.025         | 0.747 | มาก       | 4.602             | 0.583 | มากที่สุด | 0.1435          | 4                      |

จากตารางที่ 16 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.025$ ,  $SD = 0.747$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.033$ ,  $SD = 0.749$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมา ได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.030$ ,  $SD = 0.747$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.023$ ,  $SD = 0.739$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.012$ ,  $SD = 0.751$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.602$ ,  $SD = 0.583$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.606$ ,  $SD = 0.580$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมา ได้แก่ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.602$ ,  $SD = 0.586$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.601$ ,  $SD = 0.584$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.598$ ,  $SD = 0.581$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาพรวม โดยภาพรวม คือ 0.144 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.144$ ) เมื่อเรียงลำดับโดย พิจารณาจากกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นอยู่ใน ลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.147$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.144$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.142$ ) และการหาความจำเป็น ในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.141$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 17 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู ตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูแยกตามรายด้าน

| การพัฒนาครู                          | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                      | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.020         | 0.756 | มาก       | 4.602             | 0.587 | มากที่สุด | 0.145           | 2                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.020         | 0.742 | มาก       | 4.604             | 0.592 | มากที่สุด | 0.145           | 2                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.042         | 0.741 | มาก       | 4.612             | 0.584 | มากที่สุด | 0.141           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 4.016         | 0.740 | มาก       | 4.602             | 0.590 | มากที่สุด | 0.146           | 1                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.040         | 0.745 | มาก       | 4.594             | 0.574 | มากที่สุด | 0.137           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.026         | 0.743 | มาก       | 4.598             | 0.575 | มากที่สุด | 0.142           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.025         | 0.763 | มาก       | 4.599             | 0.576 | มากที่สุด | 0.143           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 4.007         | 0.768 | มาก       | 4.602             | 0.581 | มากที่สุด | 0.148           | 1                      |

จากตารางที่ 17 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.042, SD = 0.741) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.020, SD = 0.756) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.020, SD = 0.742) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.016, SD = 0.740)

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.612, SD = 0.584) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.604, SD = 0.592) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.602, SD = 0.587) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.602, SD = 0.590)

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.146$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรกรองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.145$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.145$ ) อันดับสุดท้ายได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.141$ )

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.040, SD = 0.745) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.026, SD = 0.743) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.025, SD = 0.763) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.007, SD = 0.768) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.602, SD = 0.581) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.599, SD = 0.576) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.598, SD = 0.575) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 0.594, SD = 0.574) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าการประเมินผล การพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรกรองลงมา ได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.143$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.142$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.137$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 18 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู ตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการลงมือปฏิบัติของครูในภาพรวม

| การพัฒนาครู                     | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                 | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู | 4.035         | 0.742 | มาก       | 4.608             | 0.562 | มากที่สุด | 0.142           | 3                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู         | 4.020         | 0.738 | มาก       | 4.600             | 0.574 | มากที่สุด | 0.144           | 2                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ    | 4.020         | 0.758 | มาก       | 4.603             | 0.585 | มากที่สุด | 0.145           | 1                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู      | 4.020         | 0.748 | มาก       | 4.598             | 0.584 | มากที่สุด | 0.144           | 2                      |
| รวม                             | 4.024         | 0.747 | มาก       | 4.602             | 0.576 | มากที่สุด | 0.1438          | 3                      |

จากตารางที่ 18 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การลงมือปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.024$ ,  $SD = 0.747$ ) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.035$ ,  $SD = 0.742$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.020$ ,  $SD = 0.738$ ) การนำแผนพัฒนาครูไป ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.020$ ,  $SD = 0.758$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.020$ ,  $SD = 0.748$ )



สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้น การลงมือปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.602$ ,  $SD = 0.576$ ) เมื่อพิจารณาตามราย ข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.608$ ,  $SD = 0.562$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.603$ ,  $SD = 0.585$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.600$ ,  $SD = 0.574$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.598$ ,  $SD = 0.584$ ) มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้น การลงมือปฏิบัติในภาพรวม โดยภาพรวม คือ 0.144 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.144$ ) เมื่อเรียงลำดับโดย พิจารณาจากกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้นการลงมือปฏิบัติมีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับ ที่สาม เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.145$ ) มีค่าดัชนี ความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาอันดับที่สองได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.144$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.144$ ) และการหาความ จำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.142$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 19 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู  
ตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการลงมือปฏิบัติของครูแยกตามรายด้าน

| การพัฒนาครู                          | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                      | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.038         | 0.743 | มาก       | 4.610             | 0.567 | มากที่สุด | 0.142           | 1                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.035         | 0.737 | มาก       | 4.598             | 0.584 | มากที่สุด | 0.140           | 2                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.037         | 0.757 | มาก       | 4.599             | 0.597 | มากที่สุด | 0.139           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 4.033         | 0.741 | มาก       | 4.594             | 0.588 | มากที่สุด | 0.139           | 3                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.032         | 0.746 | มาก       | 4.606             | 0.557 | มากที่สุด | 0.142           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.004         | 0.745 | มาก       | 4.602             | 0.565 | มากที่สุด | 0.149           | 2                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.004         | 0.766 | มาก       | 4.606             | 0.574 | มากที่สุด | 0.150           | 1                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 4.007         | 0.761 | มาก       | 4.601             | 0.579 | มากที่สุด | 0.148           | 3                      |

จากตารางที่ 19 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการลงมือปฏิบัติด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.038$ ,  $SD = 0.743$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.037$ ,  $SD = 0.757$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.035$ ,  $SD = 0.737$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.033$ ,  $SD = 0.741$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้นการลงมือปฏิบัติด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.610$ ,  $SD = 0.567$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.599$ ,  $SD = 0.597$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 0.598$ ,  $SD = 0.584$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.594$ ,  $SD = 0.588$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้นการลงมือปฏิบัติด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.142$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.140$ ) อันดับสุดท้ายได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.139$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.139$ )

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้นการลงมือปฏิบัติด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.032$ ,  $SD = 0.746$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.007$ ,  $SD = 0.761$ ) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.004$ ,  $SD = 0.745$ ) และการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.004$ ,  $SD = 0.766$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้นการลงมือปฏิบัติด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.606$ ,  $SD = 0.557$ ) และการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.606$ ,  $SD = 0.574$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.602$ ,  $SD = 0.565$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.601$ ,  $SD = 0.579$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้นการลงมือปฏิบัติด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.149$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.142$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 20 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู  
ตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการให้ผลสะท้อนกลับของครูในภาพรวม

| การพัฒนาครู                     | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                 | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู | 4.011         | 0.746 | มาก       | 4.603             | 0.570 | มากที่สุด | 0.148           | 3                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู         | 4.001         | 0.731 | มาก       | 4.591             | 0.581 | มากที่สุด | 0.147           | 4                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ    | 3.995         | 0.761 | มาก       | 4.598             | 0.590 | มากที่สุด | 0.151           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู      | 3.986         | 0.761 | มาก       | 4.592             | 0.596 | มากที่สุด | 0.152           | 1                      |
| รวม                             | 3.998         | 0.750 | มาก       | 4.596             | 0.584 | มากที่สุด | 0.1495          | <b>1</b>               |

จากตารางที่ 20 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการให้ผลสะท้อนกลับในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.998$ ,  $SD = 0.750$ ) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.011$ ,  $SD = 0.746$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.001$ ,  $SD = 0.731$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.995$ ,  $SD = 0.761$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.986$ ,  $SD = 0.761$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูด้านตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการให้ผลสะท้อนกลับในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.596$ ,  $SD = 0.584$ ) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.603$ ,  $SD = 0.570$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.598$ ,  $SD = 0.590$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.592$ ,  $SD = 0.596$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.591$ ,  $SD = 0.581$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้น การให้ผลสะท้อนกลับในภาพรวม โดยภาพรวม คือ 0.150 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) เมื่อเรียงลำดับโดย พิจารณาจากกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้นการให้ผลสะท้อนกลับมีความต้องการจำเป็นอยู่ใน ลำดับแรก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.152$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.151$ ) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) และการวางแผน พัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.147$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 21 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู ตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติชั้นการให้ผลสะท้อนกลับของครูแยกตามรายด้าน

| การพัฒนาครู                          | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                      | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.017         | 0.756 | มาก       | 4.610             | 0.559 | มากที่สุด | 0.148           | 2                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.006         | 0.736 | มาก       | 4.586             | 0.584 | มากที่สุด | 0.145           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.002         | 0.756 | มาก       | 4.593             | 0.592 | มากที่สุด | 0.148           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 3.988         | 0.752 | มาก       | 4.590             | 0.598 | มากที่สุด | 0.151           | 1                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.006         | 0.743 | มาก       | 4.595             | 0.580 | มากที่สุด | 0.147           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 3.997         | 0.733 | มาก       | 4.596             | 0.579 | มากที่สุด | 0.150           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 3.988         | 0.772 | มาก       | 4.604             | 0.588 | มากที่สุด | 0.154           | 1                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 3.984         | 0.775 | มาก       | 4.594             | 0.593 | มากที่สุด | 0.153           | 2                      |

จากตารางที่ 21 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การให้ผลสะท้อนกลับด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็น ในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.017$ ,  $SD = 0.756$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.006$ ,  $SD = 0.736$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.002$ ,  $SD = 0.756$ ) และ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.988$ ,  $SD = 0.752$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การให้ผลสะท้อนกลับด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็น ในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.610$ ,  $SD = 0.559$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครู ไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.593$ ,  $SD = 0.592$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.590$ ,  $SD = 0.598$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.586$ ,  $SD = 0.584$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การให้ผลสะท้อนกลับด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการประเมินผล การพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.151$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา เป็นอันดับสองได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) และการหาความจำเป็นใน การพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) และการวางแผนพัฒนาครูเป็นอันดับสุดท้าย ( $PNI_{\text{modified}} = 0.145$ )

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การให้ผลสะท้อนกลับด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความ จำเป็นในการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.006$ ,  $SD = 0.743$ ) รองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.997$ ,  $SD = 0.733$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.988$ ,  $SD = 0.772$ ) และ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.984$ ,  $SD = 0.775$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้นการให้ผล สะท้อนกลับด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไป ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.604$ ,  $SD = 0.588$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.596$ ,  $SD = 0.579$ ) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.595$ ,  $SD = 0.580$ ) และ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.594$ ,  $SD = 0.593$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติขั้น การให้ผลสะท้อนกลับด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การนำ แผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.153$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.147$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### 4.5.2 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริณพทล ตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการ

ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริณพทล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู จำแนกตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง 2) การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม 3) การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน 4) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก 5) การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรม ที่ถูกต้อง มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 22 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในภาพรวม

| การพัฒนาครู                     | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                 | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู | 3.994         | 0.744 | มาก       | 4.592             | 0.584 | มากที่สุด | 0.150           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู         | 3.977         | 0.749 | มาก       | 4.583             | 0.594 | มากที่สุด | 0.152           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ    | 3.982         | 0.753 | มาก       | 4.594             | 0.595 | มากที่สุด | 0.154           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู      | 3.971         | 0.755 | มาก       | 4.586             | 0.608 | มากที่สุด | 0.155           | 1                      |
| รวม                             | 3.981         | 0.750 | มาก       | 4.589             | 0.595 | มากที่สุด | 0.153           | 2                      |

จากตารางที่ 22 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.981$ ,  $SD = 0.750$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.994$ ,  $SD = 0.744$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.982$ ,  $SD = 0.753$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.977$ ,  $SD = 0.749$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.971$ ,  $SD = 0.755$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.589$ ,  $SD = 0.595$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.594$ ,  $SD = 0.595$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.592$ ,  $SD = 0.584$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.586$ ,  $SD = 0.6080$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.583$ ,  $SD = 0.594$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางในภาพรวม โดยภาพรวม 0.153 คือ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.153$ ) เมื่อเรียงลำดับโดยพิจารณาจากการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่สอง เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.155$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.152$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) เป็นอันดับสุดท้าย



ตารางที่ 23 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู  
ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางแยก  
ตามรายด้าน

| การพัฒนาครู                          | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                      | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 3.985         | 0.743 | มาก       | 4.598             | 0.584 | มากที่สุด | 0.154           | 2                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 3.985         | 0.745 | มาก       | 4.584             | 0.598 | มากที่สุด | 0.150           | 4                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 3.991         | 0.744 | มาก       | 4.594             | 0.595 | มากที่สุด | 0.151           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 3.972         | 0.751 | มาก       | 4.587             | 0.613 | มากที่สุด | 0.155           | 1                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.003         | 0.746 | มาก       | 4.587             | 0.583 | มากที่สุด | 0.146           | 3                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 3.969         | 0.753 | มาก       | 4.582             | 0.589 | มากที่สุด | 0.154           | 2                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 3.972         | 0.763 | มาก       | 4.594             | 0.595 | มากที่สุด | 0.157           | 1                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 3.971         | 0.759 | มาก       | 4.584             | 0.603 | มากที่สุด | 0.154           | 2                      |

จากตารางที่ 23 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.991$ ,  $SD = 0.744$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.985$ ,  $SD = 0.743$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.985$ ,  $SD = 0.745$ ) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.972$ ,  $SD = 0.751$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.598$ ,  $SD = 0.584$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.595$ ,  $SD = 0.595$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.587$ ,  $SD = 0.613$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.584$ ,  $SD = 0.598$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.155$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) และการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.151$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.003$ ,  $SD = 0.746$ ) รองลงมาได้แก่การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.972$ ,  $SD = 0.763$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.971$ ,  $SD = 0.759$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.969$ ,  $SD = 0.753$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.594$ ,  $SD = 0.595$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.587$ ,  $SD = 0.583$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.584$ ,  $SD = 0.589$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.582$ ,  $SD = 0.589$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.146$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 24 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มในภาพรวม

| การพัฒนาครู                     | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                 | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู | 3.977         | 0.740 | มาก       | 4.588             | 0.575 | มากที่สุด | 0.154           | 2                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู         | 3.968         | 0.742 | มาก       | 4.581             | 0.584 | มากที่สุด | 0.154           | 2                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ    | 3.963         | 0.758 | มาก       | 4.587             | 0.592 | มากที่สุด | 0.157           | 1                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู      | 3.961         | 0.753 | มาก       | 4.583             | 0.592 | มากที่สุด | 0.157           | 1                      |
| รวม                             | 3.967         | 0.748 | มาก       | 4.585             | 0.586 | มากที่สุด | 0.156           | <b>1</b>               |

จากตารางที่ 24 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.967$ ,  $SD = 0.748$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.977$ ,  $SD = 0.740$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.968$ ,  $SD = 0.742$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.963$ ,  $SD = 0.758$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.961$ ,  $SD = 0.753$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.585$ ,  $SD = 0.586$ ) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.588$ ,  $SD = 0.575$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.587$ ,  $SD = 0.592$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.583$ ,  $SD = 0.592$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.581$ ,  $SD = 0.584$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มในภาพรวม โดยภาพรวม 0.156 คือ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.156$ ) เมื่อเรียงลำดับโดยพิจารณาจากการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.157$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.157$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ )

ตารางที่ 25 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู  
ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม  
แยกตามรายด้าน

| การพัฒนาครู                          | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                      | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 3.971         | 0.743 | มาก       | 4.596             | 0.571 | มากที่สุด | 0.157           | 2                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 3.963         | 0.748 | มาก       | 4.581             | 0.588 | มากที่สุด | 0.156           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 3.959         | 0.754 | มาก       | 4.587             | 0.600 | มากที่สุด | 0.159           | 1                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 3.963         | 0.746 | มาก       | 4.580             | 0.592 | มากที่สุด | 0.156           | 3                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 3.982         | 0.737 | มาก       | 4.581             | 0.578 | มากที่สุด | 0.150           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 3.974         | 0.736 | มาก       | 4.581             | 0.580 | มากที่สุด | 0.153           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 3.967         | 0.763 | มาก       | 4.587             | 0.585 | มากที่สุด | 0.156           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 3.959         | 0.760 | มาก       | 4.586             | 0.591 | มากที่สุด | 0.158           | 1                      |

จากตารางที่ 25 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.971$ ,  $SD = 0.743$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาได้แก่ การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.963$ ,  $SD = 0.748$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.963$ ,  $SD = 0.746$ ) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.959$ ,  $SD = 0.754$ )

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.596$ ,  $SD = 0.571$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.587$ ,  $SD = 0.600$ ) การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.581$ ,  $SD = 0.588$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.580$ ,  $SD = 0.592$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.159$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.157$ ) อันดับสุดท้ายได้แก่ การวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.156$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.156$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.982$ ,  $SD = 0.737$ ) รองลงมาคือ การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.974$ ,  $SD = 0.736$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.976$ ,  $SD = 0.763$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.959$ ,  $SD = 0.760$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.587$ ,  $SD = 0.585$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.586$ ,  $SD = 0.591$ ) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.581$ ,  $SD = 0.578$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.581$ ,  $SD = 0.580$ )

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อ พบว่าการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.158$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.156$ ) การวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.153$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 26 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนในภาพรวม

| การพัฒนาครู                     | สภาพปัจจุบัน |       |       | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---------------------------------|--------------|-------|-------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                 | ค่าเฉลี่ย    | SD    | แปลผล | ค่าเฉลี่ย         | SD    | แปลผล     |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู | 4.010        | 0.741 | มาก   | 4.604             | 0.578 | มากที่สุด | 0.148           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู         | 4.003        | 0.727 | มาก   | 4.601             | 0.580 | มากที่สุด | 0.149           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ    | 4.006        | 0.754 | มาก   | 4.606             | 0.587 | มากที่สุด | 0.150           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู      | 3.990        | 0.745 | มาก   | 4.602             | 0.589 | มากที่สุด | 0.153           | 1                      |
| รวม                             | 4.002        | 0.742 | มาก   | 4.603             | 0.584 | มากที่สุด | 0.1500          | <b>3</b>               |

จากตารางที่ 26 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.002$ ,  $SD = 0.742$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.010$ ,  $SD = 0.741$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.006$ ,  $SD = 0.754$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.003$ ,  $SD = 0.727$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.990$ ,  $SD = 0.745$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.603$ ,  $SD = 0.584$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.606$ ,  $SD = 0.587$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.604$ ,  $SD = 0.578$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.601$ ,  $SD = 0.580$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.602$ ,  $SD = 0.589$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนในภาพรวม โดยภาพรวม 0.1500 คือ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.1500$ ) เมื่อเรียงลำดับโดยพิจารณาจากการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่สาม เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.153$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.149$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) เป็นอันดับสุดท้าย



ตารางที่ 27 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู  
ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนแยก  
ตามรายด้าน

| การพัฒนาครู                          | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                      | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.013         | 0.751 | มาก       | 4.615             | 0.577 | มากที่สุด | 0.150           | 1                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.007         | 0.733 | มาก       | 4.606             | 0.584 | มากที่สุด | 0.149           | 2                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.027         | 0.750 | มาก       | 4.613             | 0.594 | มากที่สุด | 0.146           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 4.004         | 0.733 | มาก       | 4.606             | 0.592 | มากที่สุด | 0.150           | 1                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.008         | 0.730 | มาก       | 4.592             | 0.579 | มากที่สุด | 0.146           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 3.998         | 0.720 | มาก       | 4.596             | 0.575 | มากที่สุด | 0.150           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 3.985         | 0.757 | มาก       | 4.598             | 0.580 | มากที่สุด | 0.154           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 3.976         | 0.757 | มาก       | 4.598             | 0.586 | มากที่สุด | 0.156           | 1                      |

จากตารางที่ 27 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.027$ ,  $SD = 0.750$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 0.4013$ ,  $SD = 0.751$ ) การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.007$ ,  $SD = 0.733$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.004$ ,  $SD = 0.733$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.615$ ,  $SD = 0.577$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.613$ ,  $SD = 0.594$ ) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.606$ ,  $SD = 0.584$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.606$ ,  $SD = 0.592$ )

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.149$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.146$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.008$ ,  $SD = 0.730$ ) รองลงมาได้แก่ การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.998$ ,  $SD = 0.720$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.985$ ,  $SD = 0.757$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.976$ ,  $SD = 0.757$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.598$ ,  $SD = 0.586$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.598$ ,  $SD = 0.580$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.596$ ,  $SD = 0.575$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.592$ ,  $SD = 0.579$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.156$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) การวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.146$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 28 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกในภาพรวม

| การพัฒนาครู                     | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|---------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                 | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู | 4.012         | 0.738 | มาก       | 4.601             | 0.575 | มากที่สุด | 0.147           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู         | 3.998         | 0.727 | มาก       | 4.593             | 0.578 | มากที่สุด | 0.149           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ    | 4.000         | 0.747 | มาก       | 4.599             | 0.585 | มากที่สุด | 0.150           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู      | 3.986         | 0.744 | มาก       | 4.591             | 0.587 | มากที่สุด | 0.152           | 1                      |
| รวม                             | 3.999         | 0.737 | มาก       | 4.596             | 0.581 | มากที่สุด | 0.1490          | 4                      |

จากตารางที่ 28 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.999$ ,  $SD = 0.737$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.012$ ,  $SD = 0.738$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.001$ ,  $SD = 0.747$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.998$ ,  $SD = 0.727$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.986$ ,  $SD = 0.744$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.596$ ,  $SD = 0.581$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.601$ ,  $SD = 0.575$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.599$ ,  $SD = 0.585$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.593$ ,  $SD = 0.578$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.591$ ,  $SD = 0.587$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกในภาพรวม โดยภาพรวม 0.150 คือเมื่อเรียงลำดับโดยพิจารณาจากการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกมีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่สี่ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.152$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.150$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.149$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.147$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 29 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู  
ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการจัดการบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้  
ผู้เรียนกล้าแสดงออกแยกตามรายด้าน

| การพัฒนาครู                          | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                      | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.005         | 0.747 | มาก       | 4.602             | 0.582 | มากที่สุด | 0.149           | 1                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.011         | 0.719 | มาก       | 4.589             | 0.590 | มากที่สุด | 0.144           | 4                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.011         | 0.748 | มาก       | 4.599             | 0.596 | มากที่สุด | 0.147           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 4.003         | 0.736 | มาก       | 4.594             | 0.589 | มากที่สุด | 0.148           | 2                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.019         | 0.730 | มาก       | 4.601             | 0.568 | มากที่สุด | 0.145           | 4                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 3.985         | 0.721 | มาก       | 4.597             | 0.567 | มากที่สุด | 0.154           | 2                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 3.989         | 0.745 | มาก       | 4.598             | 0.575 | มากที่สุด | 0.153           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 3.969         | 0.752 | มาก       | 4.588             | 0.586 | มากที่สุด | 0.156           | 1                      |

จากตารางที่ 29 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดย  
การจัดการบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อ  
พิจารณาตามรายข้อพบว่า การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.011$ ,  $SD = 0.719$ ) และ  
การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.011$ ,  $SD = 0.748$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดรองลงมาได้แก่  
การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.005$ ,  $SD = 0.747$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู  
( $\bar{X} = 4.003$ ,  $SD = 0.736$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.602$ ,  $SD = 0.582$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.599$ ,  $SD = 0.596$ ) การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.594$ ,  $SD = 0.589$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.589$ ,  $SD = 0.590$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.149$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.148$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.147$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.144$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.019$ ,  $SD = 0.730$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.989$ ,  $SD = 0.745$ ) การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.985$ ,  $SD = 0.721$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 3.969$ ,  $SD = 0.752$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.601$ ,  $SD = 0.568$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.598$ ,  $SD = 0.575$ ) การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.597$ ,  $SD = 0.567$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.588$ ,  $SD = 0.586$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.156$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.154$ ) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.153$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.145$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 30 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องในภาพรวม

| การพัฒนาครู                     | สภาพปัจจุบัน |       |       | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI <sub>modified</sub> | ลำดับความสำคัญ |
|---------------------------------|--------------|-------|-------|-------------------|-------|-----------|-------------------------|----------------|
|                                 | ค่าเฉลี่ย    | SD    | แปลผล | ค่าเฉลี่ย         | SD    | แปลผล     |                         |                |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู | 4.128        | 0.751 | มาก   | 4.638             | 0.555 | มากที่สุด | 0.124                   | 2              |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู         | 4.123        | 0.743 | มาก   | 4.633             | 0.565 | มากที่สุด | 0.124                   | 2              |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ    | 4.132        | 0.762 | มาก   | 4.638             | 0.571 | มากที่สุด | 0.122                   | 3              |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู      | 4.114        | 0.763 | มาก   | 4.636             | 0.571 | มากที่สุด | 0.127                   | 1              |
| รวม                             | 4.124        | 0.755 | มาก   | 4.636             | 0.566 | มากที่สุด | 0.124                   | 5              |

จากตารางที่ 30 สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.124$ ,  $SD = 0.755$ ) เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.132$ ,  $SD = 0.762$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.128$ ,  $SD = 0.751$ ) การวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.123$ ,  $SD = 0.743$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.114$ ,  $SD = 0.763$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.636$ ,  $SD = 0.566$ ) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.638$ ,  $SD = 0.555$ ) และการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.638$ ,  $SD = 0.571$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา คือ การประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.636$ ,  $SD = 0.571$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.633$ ,  $SD = 0.565$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องในภาพรวม โดยภาพรวม คือ 0.124 ( $PNI_{\text{modified}} = 0.124$ ) เมื่อเรียงลำดับโดยพิจารณาจากการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องมีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาตามรายชื่อพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.127$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.124$ ) และการวางแผนพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.124$ ) และอันดับสุดท้ายคือ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.122$ )



ตารางที่ 31 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู  
ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการตามหลักการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรม  
ที่ถูกต้องแยกตามรายด้าน

| การพัฒนาครู                          | สภาพปัจจุบัน  |       |           | สภาพที่พึงประสงค์ |       |           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>ความ<br>สำคัญ |
|--------------------------------------|---------------|-------|-----------|-------------------|-------|-----------|-----------------|------------------------|
|                                      | ค่า<br>เฉลี่ย | SD    | แปล<br>ผล | ค่า<br>เฉลี่ย     | SD    | แปล<br>ผล |                 |                        |
| <b>ก. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ</b>   |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.135         | 0.751 | มาก       | 4.637             | 0.560 | มากที่สุด | 0.121           | 2                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.142         | 0.732 | มาก       | 4.629             | 0.578 | มากที่สุด | 0.118           | 3                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.144         | 0.757 | มาก       | 4.635             | 0.582 | มากที่สุด | 0.118           | 3                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 4.120         | 0.753 | มาก       | 4.631             | 0.588 | มากที่สุด | 0.124           | 1                      |
| <b>ข. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์</b> |               |       |           |                   |       |           |                 |                        |
| 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู      | 4.122         | 0.752 | มาก       | 4.638             | 0.549 | มากที่สุด | 0.125           | 3                      |
| 2) การวางแผนการพัฒนาครู              | 4.103         | 0.753 | มาก       | 4.637             | 0.551 | มากที่สุด | 0.130           | 1                      |
| 3) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ         | 4.120         | 0.766 | มาก       | 4.641             | 0.559 | มากที่สุด | 0.126           | 2                      |
| 4) การประเมินผลการพัฒนาครู           | 4.107         | 0.773 | มาก       | 4.641             | 0.552 | มากที่สุด | 0.130           | 1                      |

จากตารางที่ 31 สามารถสรุปข้อมูลได้ดังนี้

#### ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X}$  = 4.144, SD = 0.757) มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ได้แก่ การวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.142, SD = 0.732) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.135, SD = 0.751) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $\bar{X}$  = 4.120, SD = 0.753) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.637$ ,  $SD = 0.560$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.635$ ,  $SD = 0.582$ ) การประเมินผล การพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.631$ ,  $SD = 0.588$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.629$ ,  $SD = 0.578$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.124$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.121$ ) อันดับสุดท้ายได้แก่ การวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.118$ ) และการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.118$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.122$ ,  $SD = 0.752$ ) รองลงมาได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.120$ ,  $SD = 0.766$ ) การประเมินผล การพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.107$ ,  $SD = 0.773$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.103$ ,  $SD = 0.753$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.641$ ,  $SD = 0.559$ ) และการประเมินผล การพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.641$ ,  $SD = 0.552$ ) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.638$ ,  $SD = 0.549$ ) และการวางแผนการพัฒนาครู ( $\bar{X} = 4.637$ ,  $SD = 0.551$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

ดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เมื่อพิจารณาตามรายข้อพบว่า การวางแผนการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.130$ ) และการประเมินผลการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.130$ ) มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงได้แก่ การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ( $PNI_{\text{modified}} = 0.126$ ) และการหาความจำเป็นในการพัฒนาครู ( $PNI_{\text{modified}} = 0.125$ ) เป็นอันดับสุดท้าย

#### 4.6 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

4.6.1 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยผู้วิจัย

ผลจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และภาวะวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 351 ฉบับ โดยในการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ใช้การอิงกลุ่มเป็นเกณฑ์โดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุคนำมาร่างเป็นแนวทางมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 32 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง  
ปริมณฑล (คุณภาพผู้เรียน) โดยผู้วิจัย

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพ<br>ผู้เรียน           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | รายละเอียดย่อย  | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการพัฒนาครู   |
|--------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------------|---|-----------------|---|
| 1                        | ผลสัมฤทธิ์<br>ทาง<br>วิชาการ | 0.248           | 1                        | ความสามารถในการคิด<br>วิเคราะห์ คิด<br>วิจารณ์ญาณ อภิปราย<br>แลกเปลี่ยนความคิดเห็น<br>และแก้ปัญหา | 0.341           | (1) เน้นการพัฒนาครูเพื่อ<br>พัฒนาผู้เรียนให้มี<br>ความสามารถในการคิด<br>วิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ<br>อภิปรายแลกเปลี่ยนความ<br>คิดเห็นและแก้ปัญหา และ<br>ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน |
|                          |                              |                 | 2                        | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน<br>และพัฒนากิจการจากผล<br>การสอบวัดระดับชาติ                                | 0.289           |   |
|                          |                              |                 | 3                        | ความสามารถในการใช้<br>เทคโนโลยีสารสนเทศ<br>และการสื่อสาร  | 0.255           |   |
|                          |                              |                 | 4                        | ความสามารถในการ<br>อ่าน เขียน การสื่อสาร<br>และการคิดคำนวณตาม<br>เกณฑ์ของแต่ละ<br>ระดับชั้น       | 0.243           |   |
|                          |                              |                 | 5                        | ความก้าวหน้าทางการ<br>เรียนตามหลักสูตร<br>สถานศึกษา   | 0.222           |   |
|                          |                              |                 | 6                        | ความพร้อมในการศึกษา<br>ต่อ การฝึกงานหรือการ<br>ทำงาน  | 0.183           |   |

## ตารางที่ 32 (ต่อ)

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพ<br>ผู้เรียน             | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | รายละเอียดย่อย   | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการพัฒนาครู |
|--------------------------|--------------------------------|-----------------|--------------------------|--|-----------------|-----------------------|
| 2                        | คุณลักษณะ<br>อันพึง<br>ประสงค์ | 0.120           | 1                        | สุขภาวะทางร่างกาย<br>และลักษณะจิตสังคม   | 0.139           |                       |
|                          |                                |                 | 2                        | การยอมรับที่จะอยู่<br>ร่วมกันบนความ<br>แตกต่างและ<br>หลากหลาย  | 0.128           |                       |
|                          |                                |                 | 3                        | การมีคุณลักษณะและ<br>ค่านิยมที่ดีตามที่<br>สถานศึกษากำหนด โดย<br>ไม่ขัดกับกฎหมายและ<br>วัฒนธรรมอันดีของ<br>สังคม | 0.116           |                       |
|                          |                                |                 | 4                        | ความภูมิใจในท้องถิ่น<br>และความเป็นไทย   | 0.097           |                       |

ตารางที่ 33 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณ (การเรียนรู้จากการปฏิบัติ) โดยผู้วิจัย

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การเรียนรู้<br>จากการปฏิบัติ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทาง<br>การพัฒนาครู   |
|--------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|---|
| 1                        | การสะท้อนคิด                 | 0.204           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.212           | (2) เน้นการพัฒนาครู<br>เพื่อส่งเสริมการสะท้อน<br>คิดของครูเพื่อพัฒนา<br>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ<br>ของผู้เรียน |
|                          |                              |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.197           |   |
| 2                        | การให้ผล<br>สะท้อนกลับ       | 0.199           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.220           |   |
|                          |                              |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.179           |   |
| 3                        | การแลกเปลี่ยน<br>เรียนรู้    | 0.180           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.193           |   |
|                          |                              |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.168           |   |
| 4                        | การลงมือปฏิบัติ              | 0.157           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.167           |   |
|                          |                              |                 | 2.                       | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.146           |   |

ตารางที่ 34 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมณฑล (การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ) โดยผู้วิจัย

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การจัดการเรียนรู้<br>แบบบูรณาการ                        | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทาง<br>การพัฒนาครู  |
|--------------------------|---|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|--|
| 1                        | การจัด<br>ประสบการณ์ตรง<br>ให้แก่ผู้เรียน               | 0.204           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.174           | (3) เน้นการพัฒนาครูให้<br>เกิดการจัดการเรียนรู้<br>โดยจัดประสบการณ์ตรง<br>ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนา<br>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ |
|                          |   |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154           |  |
| 2                        | การจัดบรรยากาศที่<br>ส่งเสริมให้ผู้เรียน<br>กล้าแสดงออก | 0.199           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.161           |  |
|                          |   |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.151           |  |
| 3                        | การส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนได้ทำงาน<br>เป็นกลุ่ม         | 0.180           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.157           |  |
|                          |   |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.153           |  |
| 4                        | การเน้นผู้เรียนเป็น<br>ศูนย์กลาง                        | 0.157           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.152           |  |
|                          |   |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.145           |  |
| 5                        | การปลูกฝังจิตสำนึก<br>ค่านิยมและ<br>จริยธรรมที่ถูกต้อง  | 0.098           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.099           |  |
|                          |   |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.097           |  |

ตารางที่ 35 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณพล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ  
 โดยผู้วิจัย

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนาครู                      | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการ<br>การพัฒนาครู  |
|--------------------------|----------------------------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|---|
| 1                        | การประเมินผล<br>การพัฒนาครู      | 0.149           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.151           | (4) เน้นกระบวนการ<br>ประเมินผลการพัฒนาครู<br>เพื่อพัฒนาคุณลักษณะ<br>อัน พึง ประสงค์ ของ<br>ผู้เรียน |
|                          |                                  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.146           |   |
| 2                        | การนำแผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ    | 0.146           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.149           |   |
|                          |                                  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.144           |   |
| 3                        | การวางแผน<br>การพัฒนาครู         | 0.145           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.148           |   |
|                          |                                  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.143           |   |
| 4                        | การหาความจำเป็น<br>ในการพัฒนาครู | 0.144           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.145           |   |
|                          |                                  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.142           |   |



ตารางที่ 36 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณพล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยผู้วิจัย

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครูเพื่อ<br>ส่งเสริม<br>การเรียนรู้<br>จาก<br>การ<br>ปฏิบัติ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนาครู                          | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน                    | PNI<br>modified | ร่างแนวทาง<br>การพัฒนาครู  |   |                              |       |
|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|-----------------|--|---|------------------------------|-------|
| 1                        | การ<br>ให้ผล<br>สะท้อน<br>กลับ   | 0.1483          | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนาครู      | 0.152           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.153           | (5) เน้นกระบวนการ<br>ประเมินผล การ<br>พัฒนาครูที่ส่งเสริม<br>การให้ผลสะท้อน<br>กลับของครูเพื่อ<br>พัฒนาคุณลักษณะ<br>อันพึงประสงค์ของ<br>ผู้เรียน |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.151           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 | 2                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ    | 0.151           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.154           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.148           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 | 3                        | การหาความ<br>จำเป็นในการ<br>พัฒนาครู | 0.148           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.148           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.147           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 | 4                        | การวางแผน<br>การพัฒนาครู             | 0.147           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.150           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.145           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 | 2                        | การ<br>สะท้อน<br>คิด                 | 0.1435          | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนาครู   | 0.151           |  | 1 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154 |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 |                          |                                   |                 |  | 2 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.149 |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ | 0.148           |  | 1 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.148 |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 |                          |                                   |                 |  | 2 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.148 |
| 3                        | การวางแผน<br>การพัฒนาครู   | 0.147           |                          |                                      |                 | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.150           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.143           |  |   |                              |       |
| 3                        | การหาความ<br>จำเป็นในการ<br>พัฒนาครู                                     | 0.147           |                          |                                      |                 | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.151           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.143           |  |   |                              |       |

ตารางที่ 36 (ต่อ)

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครูเพื่อ<br>ส่งเสริม<br>การเรียนรู้<br>จากการ<br>ปฏิบัติ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครู                              | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน                      | PNI<br>modified | ร่างแนวทาง<br>การพัฒนาครู |   |                              |       |  |
|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------|---------------------------|---|------------------------------|-------|--|
| 3                        | การลงมือ<br>ปฏิบัติ  | 0.1438          | 1                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ            | 0.145           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.150           |                           |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.139           |                           |   |                              |       |  |
|                          |  |                 | 2                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู                 | 0.144           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.149           |                           |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.140           |                           |   |                              |       |  |
|                          |  |                 | 2                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู          | 0.144           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.148           |                           |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.139           |                           |   |                              |       |  |
|                          |  |                 | 3                        | การหา<br>ความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.142           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.142           |                           |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.142           |                           |   |                              |       |  |
|                          |  |                 | 4                        | การ<br>แลกเปลี่ยน<br>เรียนรู้                | 0.1459          | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.147           |                           | 1 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.148 |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 |                          |                                     |                 |                           | 2 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.146 |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู        | 0.144           |                           | 1 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.145 |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 |                          |                                     |                 |                           | 2 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.142 |  |
| 3                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ                                    | 0.142           |                          |  |                 | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.143           |                           |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.141           |                           |   |                              |       |  |
| 4                        | การหา<br>ความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู                         | 0.141           |                          |  |                 | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.145           |                           |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.137           |                           |   |                              |       |  |

ตารางที่ 37 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณพล ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้วิจัย

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนาครู<br>เพื่อ<br>ส่งเสริม<br>การ<br>จัดการ<br>เรียนรู้<br>แบบ<br>บูรณาการ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครู                          | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified     | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทาง<br>การพัฒนาครู  |
|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--|-----------------|------------------------------|------------------------------|-----------------|--|
| 1                        | ส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนได้<br>ทำงาน<br>เป็นกลุ่ม                                 | 0.156           | 1                        | การประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู          | 0.157           | 1                            | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.158           | (6) เน้นกระบวนการ<br>ประเมินผล การ<br>พัฒนาครูในการ<br>จัดการเรียนรู้ตาม<br>หลักการส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนได้ทำงานเป็น<br>กลุ่ม เพื่อพัฒนา<br>คุณลักษณะอันพึง<br>ประสงค์ของผู้เรียน<br>(7) เน้นกระบวนการ<br>นำแผนพัฒนาครูไป<br>ปฏิบัติในการจัดการ<br>เรียนรู้ตามหลักการ<br>ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้<br>ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อ<br>พัฒนาผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการของ<br>ผู้เรียน |
|                          |  |                 |                          | 2  |                 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.156                        |                 |  |
|                          |  |                 | 1                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ        | 0.157           | 1                            | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.159           |  |
|                          |  |                 |                          | 2  |                 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.156                        |                 |  |
|                          |  |                 | 2                        | การหาความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.154           | 1                            | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.157           |  |
|                          |  |                 |                          | 2  |                 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.150                        |                 |  |
|                          |  |                 | 2                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู             | 0.154           | 1                            | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.156           |  |
|                          |  |                 |                          | 2  |                 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.153                        |                 |  |
| 2                        | การเน้น<br>ผู้เรียน<br>เป็น<br>ศูนย์กลาง   | 0.153           | 1                        | การประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู          | 0.155           | 1                            | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.155           |  |
|                          |  |                 |                          | 2  |                 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154                        |                 |  |
|                          |  |                 | 2                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ        | 0.154           | 1                            | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.157           |  |
|                          |  |                 |                          | 2  |                 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.151                        |                 |  |
|                          |  |                 | 3                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู             | 0.152           | 1                            | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154           |  |
|                          |  |                 |                          | 2  |                 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.150                        |                 |  |
|                          |  |                 | 4                        | การหาความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.150           | 1                            | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.154           |  |
|                          |  |                 |                          | 2  |                 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.146                        |                 |  |

ตารางที่ 37 (ต่อ)

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนาครู<br>เพื่อส่งเสริม<br>การจัดการ<br>เรียนรู้<br>แบบ<br>บูรณาการ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครู                              | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการพัฒนาครู |
|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------------|
| 3                        | การจัด<br>ประสบการณ์<br>ตรงให้แก่<br>ผู้เรียน                            | 0.1500          | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู          | 0.153           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.156           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.150           |                       |
|                          |  |                 | 2                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ            | 0.150           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.146           |                       |
|                          |  |                 | 3                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู                 | 0.149           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.150           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.149           |                       |
|                          |  |                 | 4                        | การหา<br>ความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.148           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.150           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.146           |                       |
| 4                        | การจัด<br>บรรยากาศที่<br>ส่งเสริมให้<br>ผู้เรียน<br>กล้า<br>แสดงออก      | 0.1490          | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู          | 0.147           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.156           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.148           |                       |
|                          |  |                 | 2                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ            | 0.150           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.153           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.147           |                       |
|                          |  |                 | 3                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู                 | 0.149           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.144           |                       |
|                          |  |                 | 4                        | การหา<br>ความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.147           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.149           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.145           |                       |

ตารางที่ 37 (ต่อ)

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนาครู<br>เพื่อ<br>ส่งเสริม<br>การ<br>จัดการ<br>เรียนรู้<br>แบบ<br>บูรณาการ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครู                          | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทาง<br>การพัฒนาครู |
|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|---------------------------|
| 5                        | การ<br>ปลูกฝัง<br>จิตสำนึก<br>ค่านิยม<br>และ<br>จริยธรรม<br>ที่ถูกต้อง           | 0.124           | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู      | 0.127           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.130           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.124           |                           |
|                          |  |                 | 2.                       | การหาความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.124           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.121           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.125           |                           |
|                          |  |                 | 2                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู             | 0.124           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.118           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.130           |                           |
|                          |  |                 | 3                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ        | 0.122           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.126           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.118           |                           |

จากตารางที่ 32-37 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยผู้วิจัยพบว่า (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยผู้วิจัยมี 7 แนวทาง ดังนี้

- (1) เน้นการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คติวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา
- (2) เน้นการพัฒนาครูเพื่อส่งเสริมการสะท้อนคิดของครูเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน
- (3) เน้นการพัฒนาครูให้เกิดการจัดการเรียนรู้โดยจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ
- (4) เน้นกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
- (5) เน้นกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูที่ส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับของครูเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
- (6) เน้นกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
- (7) เน้นกระบวนการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

4.6.2 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณพล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยปรับแก้ตามคำแนะนำของนักวิชาการ  
 ผลการปรับแก้ตามคำแนะนำของนักวิชาการมีรายละเอียดดังนี้  
 ตารางที่ 38 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณพล (คุณภาพผู้เรียน) โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจากนักวิชาการ

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพ<br>ผู้เรียน           | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | รายละเอียดย่อย  | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการพัฒนาครู  |
|--------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------------|---|-----------------|--|
| 1                        | ผลสัมฤทธิ์<br>ทาง<br>วิชาการ | 0.248           | 1                        | ความสามารถในการ<br>คิดวิเคราะห์ คิด<br>วิจารณ์ญาณ อภิปราย<br>แลกเปลี่ยนความ<br>คิดเห็นและแก้ปัญหา | 0.341           | (1) พัฒนาครูเพื่อยกระดับ<br>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของ<br>ผู้เรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ ด้านความสามารถใน<br>การคิดวิเคราะห์ คิด<br>วิจารณ์ญาณ อภิปราย<br>แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ<br>แก้ปัญหา |
|                          |                              |                 | 2                        | ผลสัมฤทธิ์ทางการ<br>เรียนและพัฒนาการ<br>จากผลการสอบวัด<br>ระดับชาติ                               | 0.289           |  |
|                          |                              |                 | 3                        | ความสามารถในการ<br>ใช้เทคโนโลยี<br>สารสนเทศ<br>และการสื่อสาร                                      | 0.255           |  |
|                          |                              |                 | 4                        | ความสามารถในการ<br>อ่าน เขียน การสื่อสาร<br>และการคิดคำนวณ<br>ตามเกณฑ์ของแต่ละ<br>ระดับชั้น       | 0.243           |  |
|                          |                              |                 | 5                        | ความก้าวหน้าทางการ<br>เรียนตามหลักสูตร<br>สถานศึกษา   | 0.222           |  |
|                          |                              |                 | 6                        | ความพร้อมใน<br>การศึกษาต่อ การ<br>ฝึกงานหรือการทำงาน  | 0.183           |  |

## ตารางที่ 38 (ต่อ)

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพ<br>ผู้เรียน             | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | รายละเอียดย่อย   | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการพัฒนาครู |
|--------------------------|--------------------------------|-----------------|--------------------------|--|-----------------|-----------------------|
| 2                        | คุณลักษณะ<br>อันพึง<br>ประสงค์ | 0.120           | 1                        | สุขภาวะทางร่างกาย<br>และลักษณะจิตสังคม   | 0.139           |                       |
|                          |                                |                 | 2                        | การยอมรับที่จะอยู่<br>ร่วมกันบนความ<br>แตกต่างและ<br>หลากหลาย  | 0.128           |                       |
|                          |                                |                 | 3                        | การมีคุณลักษณะและ<br>ค่านิยมที่ดีตามที่<br>สถานศึกษากำหนด โดย<br>ไม่ขัดกับกฎหมายและ<br>วัฒนธรรมอันดีของ<br>สังคม | 0.116           |                       |
|                          |                                |                 | 4                        | ความภูมิใจในท้องถิ่น<br>และความเป็นไทย   | 0.097           |                       |



ตารางที่ 39 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมณฑล (การเรียนรู้จากการปฏิบัติ) โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจากนักวิชาการ

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การเรียนรู้<br>จากการปฏิบัติ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทาง<br>การพัฒนาครู   |
|--------------------------|------------------------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|---|
| 1                        | การสะท้อนคิด                 | 0.204           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.212           | (2) พัฒนาการครูเพื่อ<br>เสริมสร้างความสามารถ<br>ของครูในกระบวนการ<br>เรียนรู้จากการปฏิบัติโดย<br>เน้นการสะท้อนคิด<br>เกี่ยวกับการยกระดับ<br>คุณภาพผู้เรียนด้าน<br>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ<br>ของผู้เรียน |
|                          |                              |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.197           |   |
| 2                        | การให้ผล<br>สะท้อนกลับ       | 0.199           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.220           |   |
|                          |                              |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.179           |   |
| 3                        | การแลกเปลี่ยน<br>เรียนรู้    | 0.180           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.193           |   |
|                          |                              |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.168           |   |
| 4                        | การลงมือปฏิบัติ              | 0.157           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.167           |   |
|                          |                              |                 | 2.                       | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.146           |   |

ตารางที่ 40 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณพล (การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ) โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจาก  
 นักวิชาการ

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การจัดการเรียนรู้<br>แบบบูรณาการ                        | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการ<br>พัฒนาครู   |
|--------------------------|---|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|---|
| 1                        | การจัด<br>ประสบการณ์ตรง<br>ให้แก่ผู้เรียน               | 0.204           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.174           | (3) พัฒนาครูเพื่อ<br>เสริมสร้างความสามารถ<br>ของครูในการจัดการ<br>เรียนรู้แบบบูรณาการ<br>โดยเน้นการจัด<br>ประสบการณ์ตรงให้แก่<br>ผู้เรียนเกี่ยวกับการ<br>ยกระดับคุณภาพผู้เรียน<br>ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการของผู้เรียน |
|                          |   |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154           |   |
| 2                        | การจัดบรรยากาศที่<br>ส่งเสริมให้ผู้เรียน<br>กล้าแสดงออก | 0.199           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.161           |   |
|                          |   |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.151           |   |
| 3                        | การส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนได้ทำงาน<br>เป็นกลุ่ม         | 0.180           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.157           |   |
|                          |   |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.153           |   |
| 4                        | การเน้นผู้เรียนเป็น<br>ศูนย์กลาง                        | 0.157           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.152           |   |
|                          |   |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.145           |   |
| 5                        | การปลูกฝังจิตสำนึก<br>ค่านิยมและ<br>จริยธรรมที่ถูกต้อง  | 0.098           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.099           |   |
|                          |   |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.097           |   |

ตารางที่ 41 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณพล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ  
 โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจากนักวิชาการ

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนาครู                      | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการ<br>การพัฒนาครู   |
|--------------------------|----------------------------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|--|
| 1                        | การประเมินผล<br>การพัฒนาครู      | 0.149           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.151           | (4) ปรับปรุง การ<br>ประเมินผลการพัฒนาครู<br>โดยเน้นการประเมินผล<br>3 ลักษณะ คือ<br>1) ผลของการพัฒนาครู<br>ที่ก่อให้เกิดการยกระดับ<br>คุณภาพผู้เรียนด้าน<br>คุณลักษณะอัน พึง<br>ประสงค์ |
|                          |                                  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.146           |  |
| 2                        | การนำแผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ    | 0.146           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.149           |  |
|                          |                                  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.144           |  |
| 3                        | การวางแผน<br>การพัฒนาครู         | 0.145           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.148           |  |
|                          |                                  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.143           |  |
| 4                        | การหาความจำเป็น<br>ในการพัฒนาครู | 0.144           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ | 0.145           |  |
|                          |                                  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.142           |  |

ตารางที่ 42 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจาก  
 นักวิชาการ

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครูเพื่อ<br>ส่งเสริม<br>การ<br>เรียนรู้<br>จาก<br>การ<br>ปฏิบัติ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนาครู                          | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน                    | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการพัฒนาครู  |   |                              |       |
|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|-----------------|--|---|------------------------------|-------|
| 1                        | การ<br>ให้ผล<br>สะท้อน<br>กลับ   | 0.1483          | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนาครู      | 0.152           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.153           | 2) ผลของการพัฒนา<br>ครูที่ก่อให้เกิดการ<br>เรียนรู้จากการปฏิบัติ<br>ของครูในการให้ผล<br>สะท้อนกลับ |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.151           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 | 2                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ    | 0.151           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.154           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.148           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 | 3                        | การหาความ<br>จำเป็นในการ<br>พัฒนาครู | 0.148           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.148           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.147           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 | 4                        | การวางแผน<br>การพัฒนาครู             | 0.147           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.150           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.145           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 | 2                        | การ<br>สะท้อน<br>คิด                 | 0.1435          | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนาครู   | 0.151           |  | 1 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154 |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 |                          |                                   |                 |  | 2 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.149 |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ | 0.148           |  | 1 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.148 |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 |                          |                                   |                 |  | 2 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.148 |
| 3                        | การวางแผน<br>การพัฒนาครู   | 0.147           |                          |                                      |                 | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.150           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.143           |  |   |                              |       |
| 3                        | การหาความ<br>จำเป็นในการ<br>พัฒนาครู   | 0.147           |                          |                                      |                 | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ      | 0.151           |  |   |                              |       |
|                          |  |                 |                          |                                      |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์        | 0.143           |  |   |                              |       |

ตารางที่ 42 (ต่อ)

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครูเพื่อ<br>ส่งเสริม<br>การเรียนรู้<br>จากการ<br>ปฏิบัติ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครู                              | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน                      | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการพัฒนาครู |   |                              |       |  |
|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|-------------------------------------|-----------------|-----------------------|---|------------------------------|-------|--|
| 3                        | การลงมือ<br>ปฏิบัติ  | 0.1438          | 1                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ            | 0.145           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.150           |                       |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.139           |                       |   |                              |       |  |
|                          |  |                 | 2                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู                 | 0.144           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.149           |                       |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.140           |                       |   |                              |       |  |
|                          |  |                 | 2                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู          | 0.144           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.148           |                       |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.139           |                       |   |                              |       |  |
|                          |  |                 | 3                        | การหา<br>ความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.142           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.142           |                       |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.142           |                       |   |                              |       |  |
|                          |  |                 | 4                        | การ<br>แลกเปลี่ยน<br>เรียนรู้                | 0.1459          | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.147           |                       | 1 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.148 |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 |                          |                                     |                 |                       | 2 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.146 |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู        | 0.144           |                       | 1 | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.145 |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 |                          |                                     |                 |                       | 2 | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.142 |  |
| 3                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ                                    | 0.142           |                          |  |                 | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.143           |                       |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.141           |                       |   |                              |       |  |
| 4                        | การหา<br>ความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู                         | 0.141           |                          |  |                 | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ        | 0.145           |                       |   |                              |       |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์          | 0.137           |                       |   |                              |       |  |

ตารางที่ 43 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณพล ตามแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำ  
 จากนักวิชาการ

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนาครู<br>เพื่อ<br>ส่งเสริม<br>การ<br>จัดการ<br>เรียนรู้<br>แบบ<br>บูรณาการ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครู                          | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการพัฒนาครู  |
|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|--|
| 1                        | ส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนได้<br>ทำงาน<br>เป็นกลุ่ม                                 | 0.156           | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู      | 0.157           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.158           | 3) ผลของการพัฒนา<br>ครูที่ก่อให้เกิดการ<br>จัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการของครูใน<br>การส่งเสริมให้ผู้เรียน<br>ได้ทำงานเป็นกลุ่ม<br>(5) ปรับปรุงการนำ<br>แผนพัฒนาครูไป<br>ปฏิบัติโดยเน้นการ<br>พัฒนาครูเกี่ยวกับ<br>การจัดการเรียนรู้<br>แบบบูรณาการใน<br>ด้านการส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนได้ทำงานเป็น<br>กลุ่มเพื่อยกระดับ<br>คุณภาพผู้เรียนด้าน<br>ผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการ |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.156           |  |
|                          |  |                 | 1                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ        | 0.157           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.159           |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.156           |  |
|                          |  |                 | 2                        | การหาความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.154           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.157           |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.150           |  |
|                          |  |                 | 2                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู             | 0.154           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.156           |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.153           |  |
| 2                        | การเน้น<br>ผู้เรียน<br>เป็น<br>ศูนย์กลาง   | 0.153           | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู      | 0.155           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.155           |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154           |  |
|                          |  |                 | 2                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ        | 0.154           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.157           |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.151           |  |
|                          |  |                 | 3                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู             | 0.152           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154           |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.150           |  |
|                          |  |                 | 4                        | การหาความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.150           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.154           |  |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.146           |  |

ตารางที่ 43 (ต่อ)

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนาครู<br>เพื่อส่งเสริม<br>การจัดการ<br>เรียนรู้<br>แบบ<br>บูรณาการ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครู                              | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการ<br>พัฒนาครู |
|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|---------------------------|
| 3                        | การจัด<br>ประสบการณ์<br>ตรงให้แก่<br>ผู้เรียน                            | 0.1500          | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู          | 0.153           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.156           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.150           |                           |
|                          |  |                 | 2                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ            | 0.150           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.146           |                           |
|                          |  |                 | 3                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู                 | 0.149           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.150           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.149           |                           |
|                          |  |                 | 4                        | การหา<br>ความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.148           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.150           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.146           |                           |
| 4                        | การจัด<br>บรรยากาศที่<br>ส่งเสริมให้<br>ผู้เรียน<br>กล้า<br>แสดงออก      | 0.1490          | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู          | 0.147           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.156           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.148           |                           |
|                          |  |                 | 2                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ            | 0.150           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.153           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.147           |                           |
|                          |  |                 | 3                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู                 | 0.149           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.154           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.144           |                           |
|                          |  |                 | 4                        | การหา<br>ความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.147           | 1                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.149           |                           |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.145           |                           |

ตารางที่ 43 (ต่อ)

| ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนาครู<br>เพื่อ<br>ส่งเสริม<br>การ<br>จัดการ<br>เรียนรู้<br>แบบ<br>บูรณาการ | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | การพัฒนา<br>ครู                          | PNI<br>modified | ลำดับ<br>PNI<br>modified | คุณภาพผู้เรียน               | PNI<br>modified | ร่างแนวทางการพัฒนาครู |
|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|--|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|-----------------------|
| 5                        | การ<br>ปลูกฝัง<br>จิตสำนึก<br>ค่านิยม<br>และ<br>จริยธรรม<br>ที่ถูกต้อง           | 0.124           | 1                        | การ<br>ประเมินผล<br>การพัฒนา<br>ครู      | 0.127           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.130           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.124           |                       |
|                          |  |                 | 2.                       | การหาความ<br>จำเป็นใน<br>การพัฒนา<br>ครู | 0.124           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.121           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.125           |                       |
|                          |  |                 | 2                        | การวางแผน<br>การพัฒนา<br>ครู             | 0.124           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.118           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.130           |                       |
|                          |  |                 | 3                        | การนำ<br>แผนพัฒนา<br>ครูไปปฏิบัติ        | 0.122           | 1                        | คุณลักษณะอัน<br>พึงประสงค์   | 0.126           |                       |
|                          |  |                 |                          |  |                 | 2                        | ด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ | 0.118           |                       |



จากตารางที่ 38-43 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการโดยผู้วิจัยพบว่า (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการ โดยการปรับแก้ตามคำแนะนำจากนักวิชาการมี 5 แนวทาง ดังนี้

(1) พัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ แก้ปัญหา

(2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดย เน้นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน

(3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้น การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ของผู้เรียน

(4) ปรับปรุงการประเมินผลการพัฒนาครูโดยเน้นการประเมินผล 3 ลักษณะ คือ

1) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะ อันพึงประสงค์

2) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในการให้ ผลสะท้อนกลับ

3) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูใน การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม

(5) ปรับปรุงการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติโดยเน้นการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

4.6.3 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 44 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

| ข้อ | (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ                          | ระดับความเหมาะสม (คน) |   |   |   |   | ระดับความเป็นไปได้ (คน) |   |   |   |   | ข้อเสนอแนะ |   |
|-----|--|-----------------------|---|---|---|---|-------------------------|---|---|---|---|------------|---|
|     |  | 5                     | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                       | 4 | 3 | 2 | 1 |            |   |
| 1   | พัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา | 4                     | 1 |   |   |   | 2                       | 3 |   |   |   |            |   |
| 2   | พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยเน้นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน         | 3                     | 1 |   |   | 1 | 3                       | 1 |   |   |   | 1          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ครูในโรงเรียนควรมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ</li> <li>- ปรับภาษาให้เหมาะสม เพราะเมื่ออ่านแล้วไม่ทราบว่าจะต้องปฏิบัติอย่างไร</li> </ul> |

| ข้อ | (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู<br>โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก<br>กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล<br>ตามแนวคิดการเรียนรู้<br>จากการปฏิบัติ และการจัด<br>การเรียนรู้แบบบูรณาการ   | ระดับความ<br>เหมาะสม<br>(คน) |   |   |   |   | ระดับ<br>ความเป็นไปได้<br>(คน) |   |   |   |   | ข้อเสนอแนะ   |
|-----|---|------------------------------|---|---|---|---|--------------------------------|---|---|---|---|--|
|     |   | 5                            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                              | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3   | พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง<br>ความสามารถของครูในการจัดการ<br>เรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการ<br>จัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน<br>เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียน<br>ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของ<br>ผู้เรียน       | 4                            | 1 |   |   |   | 3                              | 2 |   |   |   |  |
| 4   | ปรับปรุงการประเมินผลการพัฒนา<br>ครูโดยเน้นการประเมินผล 3<br>ลักษณะ คือ<br>1) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิด<br>การยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้าน<br>คุณลักษณะอันพึงประสงค์  | 4                            | 1 |   |   |   | 4                              | 1 |   |   |   |  |
|     | 2) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิด<br>การเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูใน<br>การให้ผลสะท้อนกลับ  | 3                            | 1 | 1 |   |   | 1                              | 3 | 1 |   |   | เพิ่มคำว่าเพื่อการ<br>พัฒนาในท้าย<br>ประโยค                    |
|     | 3) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิด<br>การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ<br>ของครูในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้<br>ทำงานเป็นกลุ่ม   | 3                            | 1 | 1 |   |   | 3                              | 1 | 1 |   |   | เพิ่มคำว่าอย่าง<br>หลากหลาย<br>ร่วมมือร่วมพลังใน<br>ท้ายประโยค |
| 5   | ปรับปรุงการนำแผนพัฒนาครูไป<br>ปฏิบัติโดยเน้นการพัฒนาครู<br>เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการในด้านการส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อ<br>ยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้าน<br>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ | 3                            | 1 | 1 |   |   | 3                              | 1 | 1 |   |   | เพิ่มเติมคำว่าของ<br>นักเรียนทุกคน<br>ท้ายประโยค               |

### ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. เพิ่มคำว่าการก่อนคำว่าพัฒนาให้กลายเป็นคำนามจะเหมาะสมกว่า
2. อ่านและตีความค่อนข้างยากเนื่องจากเป็นคำถามเชิงคำนามซ้อนคำนามหากไม่ใส่ใจจะอ่านไม่ชัดเจน
3. เนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดเล็กควรให้ความสำคัญในการจัดการเรียนรู้แบบคละชั้นด้วยรวมทั้งกิจกรรมเรียนรู้แบบร่วมมือรวมพลังแบบพี่สอนน้องเรียนรู้จากกันและกัน และเกื้อกูลกัน
4. จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่เลือกมาเท่าไร เพราะเหตุใด และดูความคงเส้นคงวาของเกณฑ์



ตารางที่ 45 สรุปความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาขนาดเล็กกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการ  
ปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

| ข้อ | (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษา<br>ขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล<br>ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ<br>และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ   | ระดับความ<br>เหมาะสม |               | ระดับ<br>ความเป็นไปได้ |               |
|-----|---|----------------------|---------------|------------------------|---------------|
|     |   | mode                 | ระดับ         | mode                   | ระดับ         |
| 1   | พัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนโดย<br>เน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการ<br>คิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ อภิปรายแลกเปลี่ยนความ<br>คิดเห็นและแก้ปัญหา                       | 5                    | มาก<br>ที่สุด | 4                      | มาก           |
| 2   | พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในกระบวนการ<br>เรียนรู้จากการปฏิบัติโดยเน้นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับ<br>การยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของ<br>ผู้เรียน                          | 5                    | มาก<br>ที่สุด | 5                      | มาก<br>ที่สุด |
| 3   | พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการจัดการ<br>เรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่<br>ผู้เรียนเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการของผู้เรียน       | 5                    | มาก<br>ที่สุด | 5                      | มาก<br>ที่สุด |
| 4   | ปรับปรุงการประเมินผลการพัฒนาครูโดยเน้นการ<br>ประเมินผล 3 ลักษณะ คือ<br>1) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพ<br>ผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์                                       | 5                    | มาก<br>ที่สุด | 5                      | มาก<br>ที่สุด |
|     | 2) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ<br>ของครูในการให้ผลสะท้อนกลับ  | 5                    | มาก<br>ที่สุด | 4                      | มาก           |
|     | 3) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการของครูในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม   | 5                    | มาก<br>ที่สุด | 5                      | มาก<br>ที่สุด |
| 5   | ปรับปรุงการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติโดยเน้นการพัฒนา<br>ครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในด้านการ<br>ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพ<br>ผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ | 5                    | มาก<br>ที่สุด | 5                      | มาก<br>ที่สุด |

4.6.4 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการฉบับสมบูรณ์

(1) พัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ อดิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ แก้ปัญหาของผู้เรียน ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมาก (Mode = 4)

(2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดย เน้นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (Mode = 5)

(3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้น การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ของผู้เรียน ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ที่สุด (Mode = 5)

(4) ปรับปรุงการประเมินผลการพัฒนาครูโดยเน้นการประเมินผล 3 ลักษณะ คือ

1) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุด (Mode = 5)

2) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในการให้ผล สะท้อนกลับ ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมาก (Mode = 4)

3) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูในการ ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด (Mode = 5)

(5) ปรับปรุงการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติโดยเน้นการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ แบบบูรณาการในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mode = 5) และความเป็นไปได้อยู่ใน ระดับมากที่สุด (Mode = 5)

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล 2) เพื่อวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ภายใต้สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 178 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลมีจำนวนทั้งสิ้น 123 โรงเรียน จากวิธีการสุ่มอย่างง่าย ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (Confidence Interval) โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน (E)±5% (Taro Yamane, 1973) ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน และครู จำนวน 249 คน รวมทั้งสิ้น 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 5 ตอน และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index) ฐานนิยม (Mode) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ในบทนี้ประกอบด้วย สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะมีรายละเอียดต่อไปนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 46 สรุปผลการวิจัยการพัฒนาคู การเรียนรู้จากการปฏิบัติ การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ  
คุณภาพผู้เรียน

| การพัฒนาครู<br>การเรียนรู้จากการปฏิบัติ<br>การจัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการ คุณภาพผู้เรียน | วัตถุประสงค์ 1   |                           | วัตถุประสงค์ 2            |                                    | วัตถุประสงค์ 3   |
|--|------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------------|--|
|  | สภาพ<br>ปัจจุบัน | สภาพ<br>ที่พึง<br>ประสงค์ | ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น | ลำดับ<br>ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น | แนวทางการพัฒนาครู  |
| <b>คุณภาพผู้เรียน</b>  |                  |                           |                           |                                    |  |
| ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ   | 3.616            | 4.530                     | 0.248                     | 1                                  | 1. พัฒนาการเพื่อยกระดับ<br>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของ<br>ผู้เรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์<br>ทางวิชาการ ด้าน<br>ความสามารถในการคิด<br>วิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ<br>อภิปรายแลกเปลี่ยนความ<br>คิดเห็นและแก้ปัญหา |
| คุณลักษณะอันพึงประสงค์   | 4.169            | 4.669                     | 0.120                     | 2                                  |  |
| <b>การเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู</b>  |                  |                           |                           |                                    |  |
| การสะท้อนคิด   | 3.774            | 4.544                     | 0.204                     | 1                                  | 2. พัฒนาการเพื่อเสริมสร้าง<br>ความสามารถของครูใน<br>กระบวนการเรียนรู้จาก<br>การปฏิบัติโดยเน้นการ<br>สะท้อนคิดเกี่ยวกับการ<br>ยกระดับคุณภาพผู้เรียน<br>ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการของผู้เรียน      |
| การแลกเปลี่ยนเรียนรู้  | 3.858            | 4.554                     | 0.180                     | 3                                  |  |
| การลงมือปฏิบัติ  | 3.989            | 4.615                     | 0.157                     | 4                                  |  |
| การให้ผลสะท้อนกลับ   | 3.791            | 4.544                     | 0.199                     | 2                                  |  |



ตารางที่ 46 (ต่อ)

| การพัฒนาครู<br>การเรียนรู้จากการปฏิบัติ<br>การจัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการ คุณภาพผู้เรียน | วัตถุประสงค์ 1   |                           | วัตถุประสงค์ 2            |                                    | วัตถุประสงค์ 3   |
|--|------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------------|--|
|  | สภาพ<br>ปัจจุบัน | สภาพ<br>ที่พึง<br>ประสงค์ | ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น | ลำดับ<br>ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น | แนวทางการพัฒนาครู  |
| <b>การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู</b>  |                  |                           |                           |                                    |  |
| การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง   | 4.063            | 4.667                     | 0.149                     | 4                                  | 3. พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง<br>ความสามารถของครูใน<br>การจัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการโดยเน้นการจัด<br>ประสบการณ์ตรงให้แก่<br>ผู้เรียนเกี่ยวกับการ<br>ยกระดับคุณภาพผู้เรียน<br>ด้านผลสัมฤทธิ์ทาง<br>วิชาการของผู้เรียน |
| การส่งเสริมผู้เรียน<br>ได้ทำงานเป็นกลุ่ม   | 3.989            | 4.609                     | 0.155                     | 3                                  |  |
| การจัดประสบการณ์ตรง<br>ให้แก่ผู้เรียน  | 3.992            | 4.648                     | 0.164                     | 1                                  |  |
| การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนกล้าแสดงออก  | 4.008            | 4.633                     | 0.156                     | 2                                  |  |
| การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม<br>และจริยธรรมที่ถูกต้อง  | 4.726            | 4.265                     | -0.098                    | 5                                  |  |
| <b>การพัฒนาครู</b>   |                  |                           |                           |                                    |  |
| การหาความจำเป็น<br>ในการพัฒนาครู   | 4.024            | 4.6046                    | 0.144                     | 4                                  | 4. ปรับปรุงการประเมินผล<br>การพัฒนาครูโดยเน้นการ<br>ประเมินผล 3 ลักษณะ คือ<br>1) ผลของการพัฒนาครูที่<br>ก่อให้เกิดการยกระดับ<br>คุณภาพผู้เรียนด้าน<br>คุณลักษณะอันพึงประสงค์   |
| การวางแผนการพัฒนาครู   | 4.014            | 4.598                     | 0.145                     | 3                                  |  |
| การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 4.017            | 4.6047                    | 0.146                     | 2                                  |  |
| การประเมินผลการพัฒนาครู  | 4.004            | 4.599                     | 0.149                     | 1                                  |  |
| <b>การพัฒนาครูในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู</b>   |                  |                           |                           |                                    |  |
| การพัฒนาครูในการสะท้อนคิด  | 4.012            | 4.607                     | 0.1483                    | 2                                  | 2) ผลของการพัฒนาครูที่<br>ก่อให้เกิดการเรียนรู้จาก<br>การปฏิบัติของครูในการ<br>ให้ผลสะท้อนกลับ   |
| การพัฒนาครู<br>ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้   | 4.025            | 4.602                     | 0.1435                    | 4                                  |  |
| การพัฒนาครูในการลงมือปฏิบัติ   | 4.024            | 4.602                     | 0.1438                    | 3                                  |  |
| การพัฒนาครู<br>ในการให้ผลสะท้อนกลับ  | 3.998            | 4.596                     | 0.1495                    | 1                                  |  |

ตารางที่ 46 (ต่อ)

| การพัฒนาครู<br>การเรียนรู้จากการปฏิบัติ<br>การจัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการ คุณภาพผู้เรียน       | วัตถุประสงค์ 1   |                           | วัตถุประสงค์ 2            |                                    | วัตถุประสงค์ 3   |
|--|------------------|---------------------------|---------------------------|------------------------------------|--|
|  | สภาพ<br>ปัจจุบัน | สภาพ<br>ที่พึง<br>ประสงค์ | ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น | ลำดับ<br>ความ<br>ต้องการ<br>จำเป็น | แนวทางการพัฒนาครู  |
| <b>การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ</b>   |                  |                           |                           |                                    |  |
| การพัฒนาครูในการจัด<br>การเรียนรู้ตามหลักการ<br>เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง                        | 3.981            | 4.589                     | 0.153                     | 2                                  | 3) ผลของการพัฒนาครูที่<br>ก่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้<br>แบบบูรณาการของครูใน<br>การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้<br>ทำงานเป็นกลุ่ม<br>5. ปรับปรุง การนำ<br>แผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ<br>โดยเน้นการพัฒนาครู<br>เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้<br>แบบบูรณาการในด้านการ<br>ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงาน<br>เป็นกลุ่มเพื่อยกระดับ<br>คุณภาพผู้เรียนด้าน<br>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ |
| การพัฒนาครูในการจัด<br>การเรียนรู้ตามหลักการส่งเสริม<br>ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม                | 3.967            | 4.585                     | 0.156                     | 1                                  |  |
| การพัฒนาครูในการจัด<br>การเรียนรู้ตามหลักการ<br>จัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน                   | 4.002            | 4.603                     | 0.1500                    | 3                                  |  |
| การพัฒนาครูในการจัดการ<br>เรียนรู้ตามหลักการ<br>จัดบรรยากาศที่ส่งเสริม<br>ให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก | 3.999            | 4.596                     | 0.1490                    | 4                                  |  |
| การพัฒนาครูในการจัด<br>การเรียนรู้ตามหลักการ<br>ปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม<br>และจริยธรรมที่ถูกต้อง | 4.124            | 4.636                     | 0.124                     | 5                                  |  |

5.1.1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาด  
เล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้าน  
ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยมี  
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยน  
ความคิดเห็น และแก้ปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ อดทน อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

#### 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู

2.1) สภาพปัจจุบันในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การลงมือปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการสะท้อนคิดมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.2) สภาพที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การลงมือปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการให้ผลสะท้อนกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

#### 3) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู

3.1) สภาพปัจจุบันในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ส่วนการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเป็นไปในทิศทางเดียวกับการลงมือปฏิบัติ

3.2) สภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

#### 4) การพัฒนาครู

4.1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการประเมินผลการพัฒนาครูต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ส่วนการประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมาณผล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การประเมินผล การพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

#### 5) การพัฒนาครูตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมาณผล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู เมื่อพิจารณาตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติพบว่า การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการให้ผลสะท้อนกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.1.1) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการประเมินผลการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่วนการประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.1.2) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการให้ผลสะท้อนกลับของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการประเมินผลการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูในการส่งเสริมการสะท้อนกลับของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่วนการประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมาณผล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู เมื่อพิจารณาตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติพบว่า การสะท้อนคิดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการให้ผลสะท้อนกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.2.1) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการส่งเสริมการสะท้อนคิดของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการวางแผนการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการสะท้อนคิดของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่วนการวางแผนการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.2.2) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาการให้ผลสะท้อนกลับของครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการวางแผนการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูในการส่งเสริมการสะท้อนกลับของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่วนการประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

#### 6) การพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

6.1) สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เมื่อพิจารณาตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพบว่า การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมจริยธรรมที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.1.1) การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมจริยธรรมที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมจริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

6.1.2) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการประเมินผลการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการส่วนการประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

6.2) สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ปริมณฑล ตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เมื่อพิจารณาตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพบว่า การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมจริยธรรมที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

6.2.1) ความจำเป็นในการพัฒนาครูและการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมจริยธรรมที่ถูกต้องมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการวางแผนการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูและการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมจริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ส่วนการวางแผนการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

6.2.2) ความจำเป็นในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนการวางแผนการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่วนการวางแผนการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5.1.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติและการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

#### 1) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

เมื่อพิจารณาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ส่วนด้านความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทยมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด

#### 2) การเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู

เมื่อพิจารณาการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลพบว่า การสะท้อนคิดมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ส่วนการลงมือปฏิบัติมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การสะท้อนคิดเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่วนการลงมือปฏิบัติพบว่าเป็นไปในทิศทางเดียวกับการสะท้อนคิด

#### 3) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู

เมื่อพิจารณาการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลพบว่า การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ส่วนการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมและจริยธรรมที่ถูกต้องมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อพิจารณา

ตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่วนการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

#### 4) การพัฒนาครู

เมื่อพิจารณาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียนพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

#### 5) การพัฒนาครูตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู

เมื่อพิจารณาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู เมื่อพิจารณาตามกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติพบว่า การให้ผลสะท้อนกลับมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ส่วนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาในด้านการให้ผลสะท้อนกลับพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด และเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ส่วนการวางแผนการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

#### 6) การพัฒนาครูตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

เมื่อพิจารณาการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เมื่อพิจารณาตามหลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการพบว่า การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ส่วนการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยมจริยธรรมที่ถูกต้องมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด โดยเมื่อพิจารณาในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติและการประเมินผลการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูและการวางแผนการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด และเมื่อพิจารณาตามคุณภาพผู้เรียนพบว่า การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์สูงกว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ส่วนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และการวางแผนการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

5.1.3 แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กรวมจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

1) พัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาของผู้เรียน ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

2) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยเน้นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

3) พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้างความสามารถของครูในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4) ปรับปรุงการประเมินผลการพัฒนาครูโดยเน้นการประเมินผล 3 ลักษณะ คือ

4.1) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

4.2) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูในการให้ผลสะท้อนกลับ ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก

4.3) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิดการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

5) ปรับปรุงการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติโดยเน้นการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ซึ่งมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด



## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

### 5.2.1 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และคุณภาพผู้เรียน

จากผลการวิจัยพบว่า

1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการให้ผลสะท้อนกลับมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก โดยการพัฒนาครูด้านการให้ผลสะท้อนกลับในกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก ซึ่งกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูด้านการให้ผลสะท้อนกลับเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

จะเห็นได้ว่าเป็นการติดตามประเมินผลการพัฒนาครูว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาครูที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใดซึ่งอาจดำเนินการเป็น 3 ระยะ คือระหว่างการดำเนินการแต่ละโครงการ ภายหลังจากการดำเนินโครงการเสร็จสิ้นลงและภายหลังจากบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการกลับไปปฏิบัติงานได้ระยะหนึ่ง เพื่อดูว่าการพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคคลนั้นหรือไม่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นอย่างไร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2555) อีกทั้งยังสอดคล้องกับพิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แซ่จั้น (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูในไทย พบว่าควรมีการพัฒนากระบวนการประเมินคุณภาพครูเพื่อพัฒนาครูในไทยให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น โดยในการให้ผลสะท้อนกลับจากการเรียนรู้ของตนเองจะเกิดความขัดแย้ง ทำให้สมาชิกจะสามารถจัดและเก็บความรู้และภูมิปัญญาที่จะช่วยให้ดีขึ้นทั้งเชิงวิชาชีพและชีวิตส่วนตัว กลุ่มการเรียนรู้จากการปฏิบัติจะค้นหาหนทางที่จะถ่ายโอนการเรียนรู้ ภูมิปัญญาและประสบการณ์ในการแก้ปัญหาในองค์กรและชุมชนที่พวกเขาปฏิบัติอยู่ (M. J. Marquardt, Leonard, H. S., Freedman, A. M. & Hill, C. C., 2009) อีกทั้งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้วงจรการเรียนรู้จากการปฏิบัติสมบูรณ์ (Peter Aubusson, 2009)

2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด โดยการพัฒนาครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นต่ำที่สุด ซึ่งกระบวนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นต่ำกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

จะเห็นได้ว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีความจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการในการสำรวจวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งนับว่าเป็น

ขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งและควรมีลักษณะมุ่งเน้นไปในอนาคต ไม่ใช่เพียงการหาช่องว่างหรือระยะห่างระหว่างผลงานในปัจจุบันกับมาตรฐานงานที่กำหนดไว้ (Delahaye, 2000) โดยสิ่งที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ คือ 1) สมาชิกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ควรมีความสามารถ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันโดยสมาชิกอาจจะเริ่มด้วยคู่บัดดี้ซึ่งสำคัญมากที่เปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับครูที่มีความใกล้ชิดกันซึ่งสามารถทำให้การสนทนาเกิดขึ้นได้อย่างเป็นธรรมชาติและสม่ำเสมอ 2) เวลาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ 3) วัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานความเชื่อใจ มากไปกว่านั้นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต้องให้เวลากับครูเพื่อที่จะค้นคว้าหาความรู้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาความมั่นใจและกระบวนการในกลุ่ม (Peter Aubusson, 2009)

## 5.2.2 ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครู หลักการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และคุณภาพผู้เรียน

จากผลการวิจัยพบว่า

1) ความต้องการจำเป็นพบว่าหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยการพัฒนาครูตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มในกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก ซึ่งกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครู ตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

จะเห็นได้ว่าการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามารถแตกต่างกัน โดยที่แต่ละคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการเรียนรู้ และความสำเร็จในกลุ่ม โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแบ่งปันทรัพยากรการเรียนรู้ รวมทั้งการเป็นกำลังใจแก่กันและกัน คนที่เรียนเก่งจะช่วยเหลือคนที่อ่อนกว่า สมาชิกในกลุ่มไม่เพียงรับผิดชอบต่อการเรียนของตนเองเท่านั้น หากจะต้องร่วมรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของเพื่อนสมาชิกทุกคนในกลุ่ม (วัฒนาพร ระงับทุกข์, 2545) อีกทั้งยังสอดคล้องกับสุรดา ไชยสงคราม (2555) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเด็นกลยุทธ์การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับแรก

2) ความต้องการจำเป็นพบว่าหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มมีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก โดยการพัฒนาครูตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มในกระบวนการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติมีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นอันดับแรก ซึ่งกระบวนการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ ตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อ

ยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

จะเห็นได้จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูในนครหลวงเวียงจันทน์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวของสีมาลา ลียงวา (2557) พบว่าการนำแผนพัฒนาครูไปใช้ในรายชื่อที่เกิดปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาครูไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนงานที่กำหนดไว้ รองลงมา คือ ขาดการประสานงาน และการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการพัฒนา อีกทั้งยังสอดคล้องกับ John (2014) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูด้านการศึกษาอย่างมืออาชีพ พบว่าครูเรียนรู้ที่จะสำรวจการทำงานด้วยตนเองในฐานะที่ทำหน้าที่ด้านการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถเป็นสิ่งที่สำคัญ กรอบในการพัฒนาถูกเสนอและครูสนใจมากที่สุดคือด้านการเรียนการสอน โดยการเรียนรู้แบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคการสอนเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือเป็นรายบุคคลทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น (โฆเชิต จตุรัสวัฒนากุล, 2543)

### 5.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนในการประเมินผลในการพัฒนาครูเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานก่อนการพัฒนา ผลการปฏิบัติงานระหว่างการพัฒนา และผลการปฏิบัติงานหลังการพัฒนา เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าของการพัฒนาครูด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อนำผลการประเมินการพัฒนาครูไปใช้ในการดำเนินการพัฒนาครูต่อไป

ครูควรจัดทำบันทึกหลังสอนเพื่อเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็น 3 ระยะ เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าของการพัฒนาครูจากการเปลี่ยนแปลงด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อจะได้ทราบถึงข้อบกพร่อง รวมถึงปัญหา และอุปสรรคเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาครู และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก โดยการให้ผลสะท้อนกลับและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

2) ผู้บริหารควรวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของครูเป็นรายบุคคลนั้น ทำได้โดยการเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละคนกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งที่บุคลากรผู้นั้นดำรงอยู่ และมาตรฐานการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติ พร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ากระบวนการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูมีความ ต้องการจำเป็นต่ำที่สุด โดยด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้าน คุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นต่ำกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

3) ผู้บริหารโรงเรียนติดตามและสนับสนุนการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติโดยเน้น การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงาน เป็นกลุ่มอย่างร่วมมือร่วมพลังเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

ครูควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยคำนึงถึงรูปแบบในการจัดการเรียนการสอน ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มอย่างร่วมมือร่วมพลังเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้าน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ากระบวนการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการส่งเสริมให้ ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มมีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นอันดับแรก โดยการส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงกว่าด้าน คุณลักษณะอันพึงประสงค์

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการประเมินผลในการพัฒนาครูเพื่อ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบองค์รวม

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าความต้องการจำเป็นกระบวนการประเมินผลการพัฒนา ครูในด้านการให้ผลสะท้อนกลับและหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับ คุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ ทางวิชาการ

2) ควรศึกษาแนวทางการหาความจำเป็นในการพัฒนาครูที่ส่งเสริมวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูเป็นรายบุคคลภายในสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนแบบองค์รวม

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ากระบวนการหาความจำเป็นในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความต้องการจำเป็นต่ำกว่าด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

3) ควรมีการศึกษาการพัฒนากลยุทธ์การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติในการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนแบบองค์รวม

เนื่องจากผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติจากผลการวิจัยกระบวนการนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติตามหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมีความต้องการจำเป็นสูงกว่าด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กรมวิชาการ. (2544). เอกสารชุดเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุดการบูรณาการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา กรมศาสนา.
- กรมอาชีวศึกษา. (2546). การจัดการศึกษาวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559, 11 ตุลาคม). *มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา*. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. (อัสสำเนา)
- โฆษิต จตุรัสวัฒนากุล. (2543). *ผลของการเรียนแบบร่วมมือโดยใช้เทคนิคการสอนเป็นกลุ่มที่ช่วยเหลือเป็นรายบุคคลที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความสามารถในการถ่ายโยงการเรียนรู้ในวิชาคณิตศาสตร์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่มีระดับความสามารถต่างกัน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์จิรา จุมพลหล้าและคณะ. (2557). *โครงการกรณีศึกษา: รูปแบบความสำเร็จการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสนับสนุนกองทุนงานวิจัย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จตุรรัตน์ พงษ์ภัทรินทร์. (2555). *การพัฒนาแบบการฝึกอบรมตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานสำหรับผู้ให้คำปรึกษาด้านการศึกษานานาชาติ*. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์. [ออนไลน์]. 2559. ประเด็นท้าทายเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็กและทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย. แหล่งที่มา: <http://blogs.worldbank.org/eastasiapacific/th/node/3406> [11 มกราคม 2561]
- ทิตนา แคมมณี. (2550). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2558). *กลยุทธ์การพัฒนาครูประถมศึกษาตามแนวคิดการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและการจัดการศึกษาไปสู่การพัฒนาสังคมที่ยั่งยืน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). *รายงานการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- ประสิทธิ์ ชุมศรี. (2555). *รูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. สุราษฎร์ธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ปานทิพย์ เตรนฤประภา. (2550). *การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการช่วงชั้นที่ 1-2 ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปานเพชร ร่มไทร. (2558). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามกระบวนการจัดการความรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบนวัตกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการสำหรับนิสิตนักศึกษาครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2550). *ทักษะ5Cเพื่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ*. พิมพ์ครั้งที่4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพะเยาว์ ยินดีสุข. (2560). *สอนเขียนแผนบูรณาการบนฐานเด็กเป็นสำคัญ*. พิมพ์ครั้งที่5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ภูษา รักษาภักดี. (2558). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดใหญ่พิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา* 10 : 28-40.

- รัตติมา โสภาคะยัง. (2556). การพัฒนาศักยภาพครูด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนบ้านห้วยกอก 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก. *วารสารบัณฑิตศึกษา* 49 : 27-33.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556, 27 พฤษภาคม). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับ3) พ.ศ.2553. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74ก. (อัตรสำเนา)
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์.
- รุจิรา สืบสุข. (2558). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาพยาบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัชรพงษ์ แพร์หลาย. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนาพร ระงับทุกข์. (2545). *เทคนิคและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2544*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- วิจิต เทพประสิทธิ์. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศด้วยระบบปรับเหมาะการเรียนรู้แบบปฏิบัติจริง ตามวิธีการคอนสตรัคติวิสต์สำหรับข้าราชการกระทรวงพลังงาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา ภาควิชาหลักสูตร การสอนและเทคโนโลยีการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2556). *การบริหารบุคลากรทางานบุคคลทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กราฟฟิคซิติ.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2545). *การพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ACTION LEARNING*. นครปฐม: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สำนักพิมพ์ฟิสิกซ์เซ็นเตอร์.
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. (2559). *รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก*. (อัตรสำเนา)
- สมาน อัครภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษายุคใหม่ แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่3. อุบลราชธานี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์.



- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2557). *ประมาณการสัดส่วนผู้สูงอายุในไทย*. (อัคราเนกา)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แผนพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อการสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). *การบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กที่จำเป็นต้องดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ.2558-2561*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนดีใกล้บ้าน (แม่เหล็ก)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2555). *รายงานประจำปี 2554 (1 ตุลาคม 2533 – 30 กันยายน 2554)*. กรุงเทพมหานคร: แพลน พรินต์ติ้ง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). *โครงการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลระบบบริหารแผนพัฒนาบุคลากรเชิงยุทธศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น เพรส.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สิริพัชร์ เจษฎาภิโรจน์. (2546). *การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ*. กรุงเทพมหานคร: บู้คพอยท์.
- สีมาลา ลียงวา. (2557). *แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุคนธ์ สินธพานนท์ และจินตนา วีระเกียรติสุนทร. (2556). *การจัดการเรียนรู้ของครูยุคใหม่สู่ประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิคพรินต์ติ้ง.

สุรดา ไชยสงคราม. (2555). *กลยุทธ์การบริหารเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรรถัย มูลคำ และคณะ. (2544). *Child centred : storyline method : การบูรณาการหลักสูตรและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เล่ม1*. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมลสมัย.

อัศรายุทธ ศรีใจอินทร์. (2552). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กแบบรวมเรียน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาทิตยา ปัญญา และคณะ. (2556). *การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก*. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร 4 : 96-104.

เอกราช ดีเลิศ. (2552). *ผลของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องโภชนาการของผู้เรียนประถมศึกษาปีที่ 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

### ภาษาอังกฤษ

Castetter, W. B. (1996). *The Human Resource Function in Educational Administration* (6 Ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Castetter, W. B. (2000). *The Human Resource Function in Educational Administration* (7 ed.). New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Delahaye, B. L. (2000). *Human Resource Development: Theory to Practice*. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.

Gilley, J. W. a. M., Ann,. (2000). *Organizational learning performance and change an introduction to strategic human resource development*. Massachusetts: Perseus Publishing.

Guthrie, T., et al,. (2000). Effects of integrated instruction on the motivation and strategy Use in reading. *Journal of Education Psychology* 92 : 331-341.

John, L. (2014). Professionally Developing as a Teacher Educator. *Journal of Teacher Education* 65 : 271-288.

- Marquardt, M. J. (2011). *Building the Learning Organization: Achieving Strategic Advantage through a Commitment to Learning*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Marquardt, M. J. (1999). *Action learning in action*. Palo Alto: Davies-Black.
- 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.
- McGill, I., and Beaty, L., (1995). *Action Learning* (2 ed.). London: Kogan Page.
- McGill I., & Brockbank A. (2004). *The action learning handbook: powerful techniques for education, professional development and training*. New York: Routledge Falmer.
- Peter Aubusson, et al. (2009). *Action Learning in schools: Reframing teachers' professional learning and development*. Oxon: Routledge.
- Revans, R. (1969). *Science and management*. London: Macdonald.
- Susan, M., & Rebecca, C. (2004). *Meeting Standard Through Integrated Curriculum*. United States of America: ASCD.
- Swanson, R. A., and Holton,E.F., (2001). *Human Resource Development*. San Francissco. California: Berretto-koehler Publisher, Inc.



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1) รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย
- 2) รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

- |   |  |
|---|--|
| 1) รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา | ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย และการออกแบบ เครื่องมือวิจัย   |
| 2) อาจารย์ ดร.อุไรवास อ่างอรรถ              | อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  |
| 3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล | อาจารย์ประจำภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย |
| 4) อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ            | อาจารย์ประจำภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย |
| 5) อาจารย์ ดร. สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา | อาจารย์ประจำภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย |

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของร่างแนวทาง

- |  |  |
|--|--|
| 1) ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์     | อาจารย์ประจำภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  |
| 2) รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา  | กรรมการดำเนินงานโครงการพัฒนาครู โดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching and Mentoring (ผู้เชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในการพัฒนาครู)                           |
| 3) อาจารย์ ดร. สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา  | อาจารย์ประจำภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (นักวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) |
| 4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญอรุณ ปรีดีติติก | อาจารย์ประจำภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาพัฒนศึกษา   |
| 5) นายทองหนัก สิริมาตร์                      | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคันลัด   |

ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (สำหรับผู้บริหาร)
- 2) แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (สำหรับครู)
- 3) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

**แบบสอบถาม**

เรื่อง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก  
กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

---

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (สำหรับผู้บริหาร)

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพปัจจุบันของท่านและกรณาระบุข้อมูลให้ครบถ้วน  
(โปรดตอบทุกข้อ)

- |  |  |   |
|--|--|---|
| 1. เพศ                                 | <input type="checkbox"/> 1) ชาย                            | <input type="checkbox"/> 2) หญิง                |
| 2. อายุ                                | <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 30 ปี                  | <input type="checkbox"/> 2) 31 – 40 ปี          |
|  | <input type="checkbox"/> 3) 41- 50 ปี                      | <input type="checkbox"/> 4) 51 – 60 ปี          |
| 3. ระดับการศึกษาสูงสุด                 | <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี                      |   |
|  | <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท                       |   |
|  | <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก                      |   |
| 4. ตำแหน่ง                             | <input type="checkbox"/> 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน            |   |
|  | <input type="checkbox"/> 2) รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียน |   |
|  | <input type="checkbox"/> 3) รองผู้อำนวยการโรงเรียน         |   |
| 5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน | <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 1 ปี                   | <input type="checkbox"/> 2) 1 - 4 ปี            |
|  | <input type="checkbox"/> 3) 5 – 8 ปี                       | <input type="checkbox"/> 4) 9 – 12 ปี           |
|  | <input type="checkbox"/> 5) 13 – 16 ปี                     | <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 16 ปีขึ้นไป |

หากมีข้อสงสัยหรือปัญหาประการใด

กรุณาติดต่อ นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง

เบอร์โทรศัพท์ 086-543-9410 E-mail: 54446012@g.chula.edu



**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตรงตามข้อรายการนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตรงตามข้อรายการนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตรงตามข้อรายการนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตรงตามข้อรายการนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตรงตามข้อรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | คุณภาพผู้เรียน   | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | ผู้เรียนได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตามรายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับใด                       |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น                    | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คติวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา             | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5)  | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนารายผลการสอบวัดระดับชาติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6)  | ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2   | ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามรายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับใด                     |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การมีคุณลักษณะ และ ค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | สุขภาพทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อ | กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ   | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | ครูมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนตามรายข้อต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การสะท้อนคิด   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การแลกเปลี่ยนเรียนรู้  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การลงมือปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การให้ผลสะท้อนกลับ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2   | ครูมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามรายข้อต่อไปนี้ในระดับใด   |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การสะท้อนคิด   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การแลกเปลี่ยนเรียนรู้  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การลงมือปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การให้ผลสะท้อนกลับ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อ | การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ   | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | ครูมีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนตามรายข้อต่อไปนี้ในระดับใด   |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5)  | การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2   | ครูมีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามรายข้อต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5)  | การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ตอนที่ 5 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณผล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียน  
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                               |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                       |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด           |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 6   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                              |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 7   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                      |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 8   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                         |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 9   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 10  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และ จริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |

| ข้อ | การพัฒนาครู   | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-----|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|     |   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                               |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                       |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                         |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรม ที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |  |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|--|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 16  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                              |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 17  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                      |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 18  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                         |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 19  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 20  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และ จริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                               |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                       |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด           |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |  |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|--|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 26  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                              |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 27  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                      |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 28  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                         |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 29  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 30  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และ จริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |



| ข้อ | การพัฒนาครู   | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |  |
|-----|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|--|
|     |   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 31  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                               |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 32  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                       |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 33  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 34  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 35  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรม ที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 36  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                              |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 37  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                      |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 38  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                         |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 39  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 40  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และ จริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง

## แบบสอบถาม

เรื่อง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก  
กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวทางการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (สำหรับครู)

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพปัจจุบันของท่านและกรณาระบุข้อมูลให้ครบถ้วน  
(โปรดตอบทุกข้อ)

- |  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| 1. เพศ                                     | <input type="checkbox"/> 1) ชาย   | <input type="checkbox"/> 2) หญิง  |  |
| 2. อายุ                                    | <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 25 ปี                                       | <input type="checkbox"/> 2) 25 – 30 ปี                                    | <input type="checkbox"/> 3) 31- 35 ปี  |
|  | <input type="checkbox"/> 4) 36 – 40 ปี  | <input type="checkbox"/> 5) 41- 45 ปี                                     | <input type="checkbox"/> 6) 46 – 50 ปี |
|  | <input type="checkbox"/> 7) มากกว่า 50 ปี ขึ้น<br>ไป                            |   |  |
| 3. ระดับการศึกษาสูงสุด                     | <input type="checkbox"/> 1) ปริญญาตรี   | <input type="checkbox"/> 2) ปริญญาโท                                      | <input type="checkbox"/> 3) ปริญญาเอก  |
| 4. ตำแหน่งครู                              | <input type="checkbox"/> 1) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย                         | <input type="checkbox"/> 2) กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>คณิตศาสตร์            |  |
|  | <input type="checkbox"/> 3) กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>วิทยาศาสตร์                 | <input type="checkbox"/> 4) กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคม<br>ศาสนาและวัฒนธรรม |  |
|  | <input type="checkbox"/> 5) กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษา<br>และพลศึกษา          | <input type="checkbox"/> 6) กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ<br>และพลศึกษา       |  |
|  | <input type="checkbox"/> 7) กลุ่มสาระการเรียนรู้การงาน<br>อาชีพ<br>และเทคโนโลยี | <input type="checkbox"/> 8) กลุ่มสาระการเรียนรู้<br>ภาษาต่างประเทศ        |  |
|  | <input type="checkbox"/> 9) งาน/หน่วยแนะแนว                                     |   |  |
| 5. ประสบการณ์การทำงาน<br>ในตำแหน่งปัจจุบัน | <input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 2 ปี  | <input type="checkbox"/> 2) 2 - 4 ปี                                      |  |
|  | <input type="checkbox"/> 3) 5 – 7 ปี  | <input type="checkbox"/> 4) 8 – 10 ปี                                     |  |
|  | <input type="checkbox"/> 5) 11 – 13 ปี  | <input type="checkbox"/> 6) มากกว่า 13 ปีขึ้นไป                           |  |

หากมีข้อสงสัยหรือปัญหาประการใด

กรุณาติดต่อ นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง

เบอร์โทรศัพท์ 086-543-9410 E-mail: 54446012@g.chula.ed

**ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตรงตามข้อรายการนั้นในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตรงตามข้อรายการนั้นในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตรงตามข้อรายการนั้นในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตรงตามข้อรายการนั้นในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/มีสภาพที่พึงประสงค์ตรงตามข้อรายการนั้นในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | คุณภาพผู้เรียน   | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | ผู้เรียนได้รับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการตามรายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับใด                       |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | ความสามารถในการอ่าน เขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น                    | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คติวิจารณ์ญาณ อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา             | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | ความก้าวหน้าทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5)  | ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนารายจากการสอบวัดระดับชาติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6)  | ความพร้อมในการศึกษาต่อ การฝึกงานหรือการทำงาน   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2   | ผู้เรียนได้รับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามรายข้อต่อไปนี้อยู่ในระดับใด                     |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การมีคุณลักษณะ และ ค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | สุขภาพทางร่างกาย และลักษณะจิตสังคม   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |

ตอนที่ 3 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อ | กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ   | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 1   | ครูมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนตามรายข้อต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การสะท้อนคิด   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การแลกเปลี่ยนเรียนรู้  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การลงมือปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การให้ผลสะท้อนกลับ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2   | ครูมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามรายข้อต่อไปนี้ในระดับใด   |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การสะท้อนคิด   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การแลกเปลี่ยนเรียนรู้  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การลงมือปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การให้ผลสะท้อนกลับ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |

ตอนที่ 4 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อ | การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ   | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 1   | ครูมีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนตามรายข้อต่อไปนี้ในระดับใด   |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 5)  | การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2   | ครูมีการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามรายข้อต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออก  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 5)  | การปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้อง   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |

ตอนที่ 5 สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง  
 ปริมาณผล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติของครู การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการของครู และคุณภาพผู้เรียน  
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                               |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                       |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด           |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 6   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                              |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 7   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                      |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 8   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                         |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 9   | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 10  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และ จริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |

| ข้อ | การพัฒนาครู   | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-----|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|     |   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                               |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                       |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน ด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                         |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรม ที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |



| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |  |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|--|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 16  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                              |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 17  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                      |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 18  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                         |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 19  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 20  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และ จริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                               |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 22  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                       |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการสะท้อนคิด ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด           |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 26  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                              |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 27  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                      |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 28  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                         |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 29  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 30  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และ จริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |

| ข้อ | การพัฒนาครู   | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |  |
|-----|---|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|--|
|     |   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 31  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                               |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 32  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                       |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 33  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 34  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 35  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการลงมือปฏิบัติ ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และจริยธรรม ที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |  |

| ข้อ | การพัฒนาครู  | สภาพปัจจุบัน |   |   |   |   | สภาพที่พึงประสงค์ |   |   |   |   |  |
|-----|--|--------------|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|--|
|     |  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 36  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                              |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 37  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการส่งเสริมผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                      |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 38  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการจัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด                         |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 39  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 40  | ผู้บริหารมีการพัฒนาครูโดยส่งเสริมการให้ผลสะท้อนกลับ ให้เกิดการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม และ จริยธรรมที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนด้วยกระบวนการต่อไปนี้ในระดับใด          |              |   |   |   |   |                   |   |   |   |   |  |
| 1)  | การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 2)  | การวางแผนการพัฒนาครู   | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 3)  | การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 4)  | การประเมินผลการพัฒนาครู  | 5            | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูง



### แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ

ร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล  
ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

#### คำอธิบาย

1. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการดำเนินการโดยนำผลการวิจัยจากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์

2. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ฉบับนี้ มีจำนวน 5 ข้อ

3. วิธีการตอบแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ทั้งสองช่อง ให้ตรงกับความคิดของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

5 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

3 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

1 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ญ  
นิสิตระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน  
 ประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล  
 ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง**

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ความเหมาะสม” และ “ความเป็นไปได้” ทั้งสองช่อง  
 ให้ตรงกับความคิดของท่าน โดยมีเกณฑ์ระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ร่างแนวทางที่มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อ | <p>ร่างแนวทางการพัฒนาครู<br/>โรงเรียนประถมศึกษาขนาด<br/>เล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลาง<br/>ปริมณฑล<br/>ตามแนวคิดการเรียนรู้<br/>จากการปฏิบัติ<br/>และการจัดการเรียนรู้<br/>แบบบูรณาการ</p>  | ระดับความ<br>เหมาะสม |   |   |   |   | ระดับความเป็นไป<br>ได้ |   |   |   |   | ข้อเสนอแนะ |
|-----|---|----------------------|---|---|---|---|------------------------|---|---|---|---|------------|
|     |   | 5                    | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                      | 4 | 3 | 2 | 1 |            |
| 1   | <p>พัฒนาครูเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์<br/>ทางวิชาการของผู้เรียนโดยเน้น<br/>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2 ด้าน คือ</p> <p>1) ความสามารถในการคิด<br/>วิเคราะห์ คិวิจารณ์ ญาณ อภิปราย<br/>แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ<br/>แก้ปัญหา</p> <p>2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและ<br/>พัฒนาการจากผลการสอบวัด<br/>ระดับชาติ</p> | 5                    | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                      | 4 | 3 | 2 | 1 |            |
| 2   | <p>พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง<br/>ความสามารถของครูใน<br/>กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ<br/>โดยเน้นการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการ<br/>ยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้าน<br/>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน</p>  | 5                    | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                      | 4 | 3 | 2 | 1 |            |
| 3   | <p>พัฒนาครูเพื่อเสริมสร้าง<br/>ความสามารถของครูในการจัดการ<br/>เรียนรู้แบบบูรณาการโดยเน้นการ<br/>จัดประสบการณ์ตรงให้แก่ผู้เรียน<br/>เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพ<br/>ผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ<br/>ของผู้เรียน</p>  | 5                    | 4 | 3 | 2 | 1 | 5                      | 4 | 3 | 2 | 1 |            |



|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| 4 | ปรับปรุงการประเมินผลการพัฒนา<br>ครูโดยเน้นการประเมินผล 3<br>ลักษณะ คือ  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
|   | 1) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิด<br>การยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้าน<br>คุณลักษณะอันพึงประสงค์  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
|   | 2) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิด<br>การเรียนรู้จากการปฏิบัติของครูใน<br>การให้ผลสะท้อนกลับ  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
|   | 3) ผลของการพัฒนาครูที่ก่อให้เกิด<br>การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ<br>ของครูในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้<br>ทำงานเป็นกลุ่ม   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |
| 5 | ปรับปรุงการนำแผนพัฒนาครูไป<br>ปฏิบัติโดยเน้นการพัฒนาครู<br>เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบ<br>บูรณาการในด้านการส่งเสริมให้<br>ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มเพื่อ<br>ยกระดับคุณภาพผู้เรียนด้าน<br>ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |  |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ

(.....)

วันที่.....มิถุนายน 2561

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

- 1) หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือวิจัย
- 2) หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย
- 3) หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจ (ร่าง) แนวทาง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-2083



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

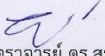
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา  
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้  
จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงาน  
ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ  
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชิโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 08 6543 9410 email: 54446012@g.chula.edu



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 82565-97 ต่อ 6732

ที่ ศร 0512.6(2791.01)/61-2087 วันที่ พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรัตน์ เจริญกุล

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา  
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้  
จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญานิษฐ์ อูสาโท เป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงาน  
ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ  
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี



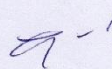
## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82565-97 ต่อ 6732  
ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-**2084** วันที่ พฤษภาคม 2561  
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.อุไรवास อังอรธร

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา  
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้  
จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงาน  
ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ  
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)  
รองคณบดี



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82565-97 ต่อ 6732  
ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-**2086** วันที่ พฤษภาคม 2561  
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา  
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้  
จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงาน  
ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ  
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 82565-97 ต่อ 6732  
ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61-2085 วันที่ พฤษภาคม 2561  
เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.เพ็ญวรา ชูประวัตติ

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา  
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้  
จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงาน  
ในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ  
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี



ที่ ศธ 0512.6(2791.01)/61- 2089



คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา  
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง  
“แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้  
จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็น  
อาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหารสถานศึกษา และครู  
ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อ  
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุมาลี ชีโนกุล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

กลุ่มภารกิจบริการการศึกษา ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

โทร. 0-2218-2565-97 ต่อ 6732

เบอร์โทรศัพท์ผู้วิจัย: 08 6543 9410 email: 54446012@g.chula.ac.th



ที่ ศธ ๐๔๐๐๖/ว ๒๑๐๓

ถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พร้อมหนังสือฉบับนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานขอความร่วมมือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแจ้งสถานศึกษาในสังกัดตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยของ นางสาวมลพร อ่วมเพ็ง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยดีเสมอมา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

พฤษภาคม ๒๕๖๑

สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๕๕๓๐, ๒๒๘๘ ๕๘๓๙ - ๔๐

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๕๕๓๐

ที่ ศธ 0512.6(2747)/ 7๖2



สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท  
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330

13 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาศาสนาธิปไตย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา โทร. 0 2218 2565-97 ต่อ 7062

ที่ ศธ 0512.6(2747)/ 762



สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท  
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330

13 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครู  
โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ  
และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคันลัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียน  
ประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัด  
การเรียนรู้แบบบูรณาการ

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเที่ยง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาศาสนา  
นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์  
เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการ  
เรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห  
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้  
ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการ  
เรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป  
และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา โทร. 0 2218 2565-97 ต่อ 7062



### บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ คณะครุศาสตร์ จุฬงษา โทร. 82595-97 ต่อ 7062

ที่ ศร 0512.6(2747)/7๖2

วันที่ 13 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.ทฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ญ นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา



### บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82595-97 ต่อ 7062

ที่ ศธ 0512.6(2747)/ 7๖2

วันที่ 1๖ มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

เรียน อาจารย์ ดร.สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา



### บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82595-97 ต่อ 7062

ที่ ศธ 0512.6(2747)/ 7๖2

วันที่ 13 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฟื่องอรุณ ปริสติติก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ด้วย นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโท การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกมลพร อ่วมเพ็ง เกิดเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2536 ที่กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ภาคศึกษาศาสตร์และการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (เกียรตินิยมอันดับ1) เมื่อปีการศึกษา 2558 และเข้าศึกษาระดับมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาคศึกษานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2559

