

รูปแบบการพัฒนาคูโรงเรียนประถมศึกษานาเล็ก ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา

A Teacher Development Model of The Small-Sized Primary Schools Based on The Job Performance Standards of The Teachers's Council of Thailand

สงบ อินทรมณี*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคูโรงเรียนประถมศึกษานาเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา โดยการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ สร้างและตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาคูฯ ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 33 คน จาก 6 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชานนาท และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบเป็นแบบประเมินพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบพัฒนาคูฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที รูปแบบการพัฒนาคูฯ ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย หลักการพัฒนา วัตถุประสงค์ หลักสูตรพัฒนาคู และกลไกและเงื่อนไขความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่าครูที่เข้ารับการพัฒนารูปแบบที่สร้างขึ้น มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาคูฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก สามารถนำไปใช้ได้ด้วยความมั่นใจ

คำสำคัญ: มาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา/การพัฒนาคู/รูปแบบการพัฒนาคู/โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก/การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

Abstract

This research aim to develop the model for developing the small-sized primary school teachers based on the job performance standards of the Office of the Teachers' Council of Thailand. The steps of the research are studying the problems and requirements for developing the teachers, establishment and assessment of the development model. The number of sample group was 33 people from 6 small-sized primary schools under the supervision of the Office of Chai Nat Educational Service Area and the Office of SiSaKet Area Zone 1. The instrument used for data collecting

* นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล
E-mail : mtsir@mahidol.ac.th

was the rating - scale questionnaire of performance and the probability work. The statistics for data analysis were mean, standard deviations and paired t-test. The teachers' development model composed of the development principles, the objectives, the curriculum, and the development mechanisms and key of success factors. The major findings were: the teachers' knowledge in teaching and learning by integration process after attending the teachers' development model was improved, the evaluation of the teachers' development model by the experimental group revealed that most of the factors listed in the questionnaires are highly probable. The teachers' development model proposed in this research is efficiently used as teachers' development model of the small-sized primary schools based on the job performance standards of the Office of the Teachers' Council.

Keywords: the job performance standards of the Office of the Teachers' Council of Thailand / teachers' development / teachers' development model / small-sized primary school / teaching and learning by integration process

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปี พ.ศ.2550 โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งมีผู้เรียนน้อยกว่า 120 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวน 12,828 โรงเรียน หรือร้อยละ 39.73 ของโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด โรงเรียนขนาดเล็กนี้ส่วนหนึ่งมีปัญหาทั้งด้านคุณภาพการศึกษา คุณภาพครู ทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งระบบการกำกับ ติดตามและประเมินผลจากหน่วยงานต้นสังกัด

ในสภาพที่ขาดความพร้อมนี้ โรงเรียนขนาดเล็กต้องดูแลผู้เรียนที่มีฐานะยากจนกว่า 5 ล้านคน (จี้รัฐระดมทุนกู้วิกฤตโรงเรียนขนาดเล็ก, 2547, 7) ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 บัญญัติว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน มาตรา 80 (3) บัญญัติว่ารัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบ

ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2550) ทั้งนี้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้บัญญัติให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคลเพื่อให้โรงเรียนมีความเป็นอิสระ คล่องตัว สามารถบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตามหลักการกระจายอำนาจและการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management : SBM) มุ่งให้การบริหารจัดการศึกษาเบ็ดเสร็จที่สถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม

และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้ว การแสวงหารูปแบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในโรงเรียนขนาดเล็ก ณ สถานที่ตั้งโรงเรียน (Site Based Training : SBT) จึงเป็นสิ่งจำเป็นและต้องดำเนินการ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา โดยการบูรณาการการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ต่อครู ผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา

ประโยชน์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นประโยชน์สำหรับ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารส่วนราชการต้นสังกัด และผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม นำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในหมวด 2 ข้อ 10 แห่งข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548

ขั้นตอนการวิจัย

การวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัย และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ในกลุ่มผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก รวม 20 คน รวมทั้งการสอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 240 คน จาก 4 เขตพื้นที่การศึกษา ใน 4 ภูมิภาค เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อสรุปเป็นแนวคิดความต้องการพัฒนาครู

ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน รูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่สร้างขึ้นประกอบด้วย หลักการพัฒนา วัตถุประสงค์ หลักสูตรพัฒนาครู และกลไกและเงื่อนไขความสำเร็จ

ตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เป็นขั้นตอนการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย จัดทำคู่มือการพัฒนาครูฯ สำหรับผู้บริหาร ศึกษาพิเศษ วิทยากร และครู เป็นการอธิบายแนวทางการนำหลักสูตรพัฒนาครูไปสู่การปฏิบัติ แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นนาท และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) จำนวน 33 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก 6 โรงเรียน จำนวน

6 คน และครูที่จัดการเรียนรู้ช่วงชั้นที่ 1-2 ในโรงเรียนเดียวกัน จำนวน 27 คน

ทั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบประกอบด้วยแบบประเมินพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบพัฒนาครูฯ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน แบบประเมินพฤติกรรมนี้ ประกอบด้วย แบบทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนา มีคำถามแบบทดสอบละ 20 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.76 กับแบบประเมินพฤติกรรมแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นระหว่าง 0.80 ถึง 0.89 ประกอบด้วย แบบประเมินครูเกี่ยวกับการเตรียมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดการเรียนรู้ตามแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ แบบประเมินผลงานของครูเกี่ยวกับการจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จำนวน 6 ชุด

ส่วนแบบสอบถามเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.99 ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับหลักการพัฒนาวัตถุประสงค์ หลักสูตร และกลไกการพัฒนาและเงื่อนไขความสำเร็จ จำนวน 60 ข้อ

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้เดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการประสานงานผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาทและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 สามารถเก็บรวบรวมแบบประเมินพฤติกรรม

ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ครบทุกฉบับจากกลุ่มทดลองทั้ง 33 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินพฤติกรรมด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและการสอบถามเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาครูฯ โดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปลความหมายตามเกณฑ์ และเปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังเข้ารับการพัฒนา โดยใช้สถิติ paired t-test

สรุปผลการวิจัย

1 ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา สรุปได้ดังนี้

ผู้วิจัยสรุปขอบเขตและประเด็นสำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา ในหมวด 2 ข้อ 10 แห่งข้อบังคับคุรุสภา

ผู้บริหาร และครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ต้องการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา เกี่ยวกับความประพฤติปฏิบัติตน คือ ต้องการให้ครูมีความมุ่งมั่น เสียสละ ตั้งใจทำงานและร่วมมือกับผู้อำนวยการสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมมาภิบาล เป็นประชาธิปไตย ยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมทั้งอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน จูงใจให้ครูเข้ารับการพัฒนา โดยเชื่อมโยงการพัฒนาเข้ากับการเลื่อน

วิทยฐานะ

ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ได้แก่ ต้องการวางแผนจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้แบบบูรณาการ

และเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ได้แก่การพัฒนาขณะปฏิบัติงานที่โรงเรียน หรือเป็นการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ใช้ระยะเวลาการพัฒนาประมาณ 8 สัปดาห์ หรือ 2 เดือน วัดและประเมินผลโดยการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน การตรวจผลงานผู้เรียน การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การสังเกตพฤติกรรมครู การตรวจผลงานครู และการทดสอบครู

ผลการสอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติ จำนวน 240 คน จาก 4 เขตพื้นที่การศึกษา ใน 4 ภูมิภาค เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติ เพื่อสรุปเป็นแนวคิดความต้องการพัฒนาครูฯ ได้ผลดังนี้

1.1 ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจาก 4 เขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตน

ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตน ในลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาเกี่ยวกับความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน ลำดับที่ 2 มี 2 รายการ คือ การพัฒนาเกี่ยวกับความประพฤติปฏิบัติตนเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และ การพัฒนาเกี่ยวกับความเสียสละและตั้งใจทำงาน

ความต้องการของครูเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตน ในลำดับที่ 1 คือ การพัฒนาเกี่ยวกับความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน ลำดับที่ 2 คือ การพัฒนาเกี่ยวกับความประพฤติปฏิบัติตนเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน และลำดับที่ 3 คือ

การพัฒนาเกี่ยวกับความเสียสละและตั้งใจทำงาน

1.2 ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจาก 4 เขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้

ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในลำดับที่ 1 คือ ทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ลำดับที่ 2 คือ การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ลำดับที่ 3 คือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ ลำดับที่ 4 คือ การจัดทำสื่อการเรียนรู้ และลำดับที่ 5 คือ ทักษะการใช้สื่อการเรียนรู้

ความต้องการของครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในลำดับที่ 1 คือ การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ลำดับที่ 2 คือ ทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ลำดับที่ 3 คือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนรู้ลำดับที่ 4 คือ การจัดทำสื่อการเรียนรู้ และลำดับที่ 5 คือ ทักษะการใช้สื่อการเรียนรู้

1.3 ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจาก 4 เขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติ

ความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติในลำดับที่ 1 คือ สารการพัฒนา ลำดับที่ 2 คือ วิธีการพัฒนา ลำดับที่ 3 คือ การวัดและประเมินผล และลำดับที่ 4 คือ ระยะเวลาการพัฒนา

ความต้องการของครูเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติ ในลำดับที่ 1 คือ วิธีการพัฒนา ลำดับที่ 2 คือสารการพัฒนา ลำดับที่ 3 คือ การวัดและประเมินผล และลำดับที่ 4 คือ ระยะเวลาการพัฒนา

2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษานานาชาติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภาจากการศึกษาสภาพ ปัญหา และความต้องการ

รวมทั้งการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสอบถามผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่ามีความต้องการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภาเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนและความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยการบูรณาการภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ และการพัฒนาครูดังกล่าวควรพัฒนาขณะปฏิบัติงานที่โรงเรียน ระยะเวลาการพัฒนา 8 สัปดาห์ หรือ 2 เดือน รวมทั้งมีการวัดและประเมินผลการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย

สาระสำคัญของรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีดังนี้

2.1 หลักการพัฒนา เป็นการพัฒนาครูขณะปฏิบัติงานที่สถานศึกษา เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครู สถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด โดยสถานศึกษาเป็นเจ้าของโครงการ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูหรือกลุ่มครูที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์การเป็นผู้ให้การพัฒนา

2.2 วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูที่เข้ารับการพัฒนารูปแบบนี้ มีความตระหนัก เห็นความสำคัญ มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้

2.3 หลักสูตรพัฒนาครู เป็นหลักสูตรพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา ด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยบูรณาการภายในหรือระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย โครงสร้างหลักสูตร วิธีการ ระยะเวลา การวัดและประเมินผล ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ โดยสรุปดังนี้

1) โครงสร้างหลักสูตร มี 3 หน่วย คือ

หน่วยที่ 1 การเตรียมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจำนวน 12 ชั่วโมง ประกอบด้วย

(1) การกำหนดปัญหาหรือความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา

(2) การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนรู้

(3) การพัฒนาแผนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

หน่วยที่ 2 การจัดทำหน่วยการเรียนรู้และการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจำนวน 42 ชั่วโมง ประกอบด้วย

(1) ความหมาย ความสำคัญ ประเภทและรูปแบบของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

(2) การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ

(3) การจัดทำแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

หน่วยที่ 3 การจัดการเรียนรู้ตามแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการจำนวน 30 ชั่วโมงประกอบด้วย

(1) การนำเข้าสู่การเรียนรู้

(2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ

(3) การสรุปการเรียนรู้

(4) การใช้สื่อการเรียนรู้

(5) การบริหารจัดการชั้นเรียน

(6) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) วิธีการพัฒนา ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การประชุมระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติจริง และการนิเทศแบบคลินิก

3) ระยะเวลาการพัฒนา ใช้ระยะเวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 84 ชั่วโมง

4) การวัดและประเมินผลการพัฒนา เป็นการ

ประเมินโดยผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู เพื่อนครู และ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถานศึกษา มีหลักการ วิธีการ และ เกณฑ์การประเมินผล ดังนี้

(1) หลักการประเมิน เป็นการประเมิน เพื่อปรับปรุงพัฒนา มุ่งเน้นการประเมินจากการปฏิบัติจริงอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่องและได้มาตรฐาน ด้วยวิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย โดยยึดวัตถุประสงค์ของ หลักสูตรเป็นสำคัญ

(2) วิธีการประเมิน ประกอบด้วย

ก. การประเมินก่อนการพัฒนา

ข. การประเมินระหว่างการพัฒนา

ประกอบด้วย การประเมินครูเกี่ยวกับการเตรียมการ การจัดทำ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการประเมินผลงานครูเกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้และ แผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

ค. การประเมินหลังการพัฒนา

(3) ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ครู และเพื่อนครู

(4) เกณฑ์การตัดสินผลการประเมิน ไม่ต่ำกว่าระดับคุณภาพ 3 หรือคะแนนร้อยละ 70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าผ่านการพัฒนา

(5) ผู้รับผิดชอบการพัฒนา ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาครู

(6) งบประมาณสำหรับการพัฒนา ใช้งบประมาณของสถานศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาครู

2.4 กลไกและเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนา ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษาพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก วิทยากร และครู เป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการพัฒนา

3 การพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา

ผลการตรวจสอบคุณภาพรูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา มีข้อค้นพบดังนี้

3.1 จากการประเมินครูหลังการพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนาของครูกลุ่มทดลอง สูงกว่าเกณฑ์ประเมินที่กำหนดไว้ที่ร้อยละ 70 ขึ้นไป และเมื่อเปรียบเทียบกับ การประเมินครูก่อนการพัฒนา พบว่าครูกลุ่มทดลองทั้ง 6 โรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทั้ง 2 เขตพื้นที่การศึกษา

3.2 จากการประเมินครูเกี่ยวกับการเตรียมการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้และแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ การประเมินผลงานของครูเกี่ยวกับหน่วยการเรียนรู้และแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่าในภาพรวมมีระดับคุณภาพ สูงกว่าเกณฑ์ประเมินที่กำหนดไว้ที่ระดับคุณภาพ 3 ขึ้นไปหรือค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.50 ขึ้นไป แสดงว่าครูที่เข้ารับการพัฒนารูปแบบนี้ มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้

3.3 จากการประเมินรูปแบบการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กๆ พบว่า เป็นที่ยอมรับของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครู รวมทั้งมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

อภิปรายผล

ครูต้องประกอบวิชาชีพให้ได้มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตามข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง ลงวันที่ 5 กันยายน 2548) ในขณะเดียวกันโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยทั่วไปมีปัญหาทั้งด้านคุณภาพ

การศึกษา คุณภาพครู ทรัพยากร บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ สื่อ และวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งระบบบริหารจัดการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 : 1, 2548 : 4-7, 2549 : 54) และมีความต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548 : 12-15) สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2553 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้และประกันคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กโดยเน้นการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งจากการประเมินผลในภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาคูฯ ที่สร้างขึ้นนี้ พบว่ามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก

ในส่วนของรูปแบบการพัฒนาคูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา แต่ละองค์ประกอบ มีประเด็นที่อภิปรายดังนี้

องค์ประกอบด้านหลักการพัฒนา ผู้วิจัยกำหนดหลักการพัฒนาคูขณะปฏิบัติงานที่สถานศึกษา ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของครู สถานศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัด โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นเจ้าของโครงการ เน้นการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในการพัฒนาคูโดยการปฏิบัติจริง ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคูอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และได้มาตรฐาน สอดคล้องกับแนวคิดของพฤทธิ ศรีบริกรมพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 16-17) และแนวคิดของภักธินดา พันธุมเสน (2547 : 15) ที่ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาคูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของรุ่ง แก้วแดง (2546 : 142-143) ที่กล่าวว่าพัฒนาคูต้องสอดคล้องกับความต้องการของครูแต่ละคน และเน้น

การพัฒนาระหว่างประจำการที่โรงเรียน สำหรับงานวิจัยของไลเบอร์แมนและมิลเลอร์ (Lieberman & Miller, 1992) พบว่า สถานที่ที่ครูจะพัฒนาวิชาชีพที่ดีที่สุดคือโรงเรียน งานการศึกษาวิจัยของวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544 : 92) ได้เสนอแนะว่า การพัฒนาโดยให้ครูยังคงปฏิบัติงานไปตามปกติ จะทำให้ครูยังคงผูกพันกับงาน และผลการพัฒนาจะสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ซึ่งจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาคูฯ ที่สร้างขึ้นนี้ พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคู ในส่วนของหลักการพัฒนามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก

องค์ประกอบด้านวัตถุประสงค์ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของรูปแบบเพื่อให้ผู้ผ่านการพัฒนามีความตระหนักและเห็นความสำคัญ มีความรู้ความเข้าใจ สามารถจัดทำหน่วยการเรียนรู้และทำแผนจัดการเรียนรู้ รวมทั้งสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทั้งนี้เนื่องจากมีรายงานว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กขาดทักษะการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (มนตรี ศรีเพชร, 2546 : บทคัดย่อ) และเพื่อเป็นการแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับครูไม่ครบชั้น ไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2547 : 1, 2548 : 4-7, 2549 : 54) ซึ่งจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาคูที่สร้างขึ้น พบว่าองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคู ในส่วนของวัตถุประสงค์มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก

องค์ประกอบด้านหลักสูตร ผู้วิจัยกำหนดหลักสูตรพัฒนาคูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติไว้ในมาตรา 23 ว่าการจัดการศึกษาทั้งในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสม ซึ่ง สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2543 : 159) กล่าวว่า ปัจจุบันความรู้ขยายตัวอย่าง

รวดเร็ว มีเรื่องใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย แต่มีเวลาเท่าเดิม จึงจำเป็นต้องเลือกสาระที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียน ไม่มีหลักสูตรวิชาใดเพียงวิชาเดียวที่สำเร็จรูป และสามารถนำไปใช้แก้ปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นในชีวิตจริงได้ การนำเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ที่ใกล้เคียงกันหรือเกี่ยวข้องกันมาเชื่อมโยงกันทำให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความหมาย ลดความซ้ำซ้อนของเนื้อหา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้ความรู้ ความคิด ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย และสอดคล้องกับการวิจัยของวิเศษ ชีณวงศ์ (2544) ผจญ โกจารย์ศรี (2545) และพรพิมล จันทร์ศรี (2548 : บทคัดย่อ) รวมทั้งจากการที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์และสอบถามความต้องการของผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กพบว่าต้องการให้มีการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ จึงได้กำหนดโครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย การเตรียมการ การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และการจัดทำแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ รวมทั้งการจัดการเรียนรู้ตามแผนจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูฯ ที่สร้างขึ้นนี้พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครูในส่วน ของโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนามีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก

สำหรับวิธีการพัฒนาครูใช้วิธีการพัฒนาหลายวิธี อาทิ การพัฒนาครูโดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการวิจัยของวีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (สำนักงาน ก.ค. 2545 : 4) เชลดอน เซฟเฟอร์ (อ้างถึงใน สมศักดิ์ คงเที่ยง, 2550 : 78) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547 : 18,30) ที่เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องมีการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Individual Learning)

การพัฒนาครูโดยการปฏิบัติจริง จากการศึกษาวิจัยของสปาร์ค (Sparks, 1994 : Online) สหพันธ์ครูแห่งอเมริกา (American Federation of Teachers, 2002 : Online) และคณะกรรมการการศึกษามลรัฐ

มิชิแกน (The Michigan State Board of Education, 2005 : Online)

การพัฒนาครูโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการศึกษาวิจัยของฮอลโลเวย์ และลอง (Holloway & Long, 1998) ที่พบว่า การใช้วิธีการร่วมมือกันในการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพ ทำให้เกิดบรรยากาศที่กระตุ้นการเรียนรู้ของครู และกลุ่ม ทำให้การพัฒนาวิชาชีพครูมีความชัดเจน สามารถใช้วิธีการสะท้อนการปฏิบัติเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานของตนเองได้ สอดคล้องกับ ฮาวลีย์ และวาลลี (Hawley and Valli, 1998 : Online) คีลเลอร์ (Killer, 2002 : Online) พิธาน พันทอง (2548 : บทคัดย่อ) และโคลนสกี (Klonsky, 2003 : Online)

นอกจากการพัฒนาครูโดยวิธีการเรียนรู้ด้วยตนเอง การปฏิบัติจริง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แล้วยังพัฒนาครูโดยวิธีการประชุมระดมสมอง การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งล้วนแต่เป็นการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงส่งเสริมการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้งสิ้น ซึ่งสมาคมพัฒนาบุคลากรแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Staff Development Council, 2001 : Online) ได้เสนอแนวคิดว่าเป็นเป้าหมายการพัฒนาครูก็เพื่อนำไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ในระดับโรงเรียน เตรียมครูให้มีความรู้และทักษะในการมีส่วนร่วม นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของพฤทธิ ศิริบริรมพิทักษ์ และอรพรรณ พรสิมา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 16-17) วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544 : 92) คีนาน (Keenan, 2006 : Online) ซึ่งจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูที่สร้างขึ้น พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาครู ในส่วนของวิธีการพัฒนาในภาพรวมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก

ในส่วนของระยะเวลาการพัฒนา ได้กำหนดให้ใช้ระยะเวลาการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสิ้นไม่น้อยกว่า 84 ชั่วโมง อาจใช้วันหยุดหรือวันทำการที่ผู้อำนวยการ

สถานศึกษาหรือครูร่วมกันกำหนดตามความพร้อมและเหมาะสมของทุกฝ่าย เช่น หลังเลิกเรียน เวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน หรือเวลาเช้านก่อนเข้าห้องเรียน เป็นต้น รวมทั้งใช้เวลาในการพัฒนาขณะปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิมี (Niemi, 2005 อ้างถึงในสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2548 : 2) ที่กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวการจัดการเรียนรู้ ต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า 80 ชั่วโมง ซึ่งจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาคูที่สร้างขึ้น องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคู ในส่วนของระยะเวลาการพัฒนา ในภาพรวมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก

การวัดและประเมินผลการพัฒนา ผู้วิจัยกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการพัฒนา ก่อน ระหว่าง และหลังการพัฒนา โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู เพื่อนครู และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถานศึกษา เป็นผู้ประเมิน หลักการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา มุ่งเน้นการประเมินจากการปฏิบัติจริง อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และได้มาตรฐาน ด้วยวิธีการและเครื่องมืออย่างหลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริชัย กาญจนวาสี (2537 : 133-134) สมาคมผู้บริหารเทคโนโลยีทางการศึกษาแห่งมลรัฐของสหรัฐอเมริกา (State Educational Technology Directors Association, 2004 : Online) พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 18)

ผู้รับผิดชอบการพัฒนา ผู้วิจัยกำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการพัฒนาครู สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551 : 51-54) มาตรา 79 บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับ

บัญชา รวมทั้งแนวคิดของ กัทธิดา พันธุมเสน (2547 : 15) พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และอรพรรณ พรสีมา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547 : 18) ซึ่งจากการประเมินรูปแบบการพัฒนาคูที่สร้างขึ้น พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคู ในส่วนของผู้รับผิดชอบการพัฒนา ในภาพรวมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก

องค์ประกอบด้านกลไกและเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนา ผู้วิจัยได้กำหนดว่าการพัฒนาคูตามรูปแบบการพัฒนาคูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา จะประสบผลสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก วิทยากร ครู และผู้ประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ คีเวส (Keeves : 1998) แนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา (United States Department of Education, 2005 : Online) ผลการศึกษาวิจัยของคิลเลอร์ (Killer, 2002 : Online) พรพิมล จันทรศรี (2548 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาวิจัยของ วิไลวรรณ แซ่ซื่อ (2549 : บทคัดย่อ) จากการประเมินรูปแบบการพัฒนาคูที่สร้างขึ้น พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาคู ในส่วนของกลไกและเงื่อนไขความสำเร็จในการพัฒนา ในภาพรวมมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1 ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา และรูปแบบการพัฒนาคูและผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ เพื่อจะได้มีรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม สอดคล้องกับโรงเรียนที่มีขนาดและสภาพที่แตกต่างกัน

2 ควรศึกษาวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการพัฒนาครูและผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อให้การพัฒนาครูและผู้อำนวยการสถานศึกษามีความก้าวหน้าทัดเทียมกับประเทศชั้นนำในเอเชีย ยุโรป และอเมริกา

3 ควรศึกษาวิจัยติดตามผลการพัฒนาครูและผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนารูปแบบและแนวทางพัฒนาครูและผู้อำนวยการสถานศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะด้านการดำเนินการพัฒนา

1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยนำรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภาย้ายผลไปสู่การพัฒนาครูในสถานศึกษาต่าง ๆ

2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเป็นอันดับแรกเพื่อรองรับการนำรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถม

ศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภาย้ายผลในการพัฒนาครู

3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดทำคู่มือสื่อต่าง ๆ สนับสนุนการพัฒนาครูและผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมให้โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีครูและทรัพยากรไม่เพียงพอ รวมกลุ่มพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้มีโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต้นแบบในด้านการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ

6 โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กควรส่งเสริมสนับสนุน กระตุ้น จูงใจ ให้ครูเรียนรู้และพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยนำรูปแบบการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภาย้ายผลไปสู่การพัฒนาครูในสถานศึกษาอย่างกว้างขวาง

เอกสารอ้างอิง

- จี้รัฐระดมทุนกู้วิกฤตโรงเรียนขนาดเล็ก. (2547, 4 มิถุนายน) หนังสือพิมพ์สยามรัฐ. หน้า 7.
- ผจญ โกจารย์ศรี. (2545). การพัฒนาวิชาชีพครูโดยการร่วมมือกันจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน. ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรพิมล จันทร์ศรี. (2548). รูปแบบการพัฒนาคูตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตที่ศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- กัทธิดา พันธุ์มเสน. (2547). แนวทางการพัฒนาคูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี ศรีเพชร. (2546). การศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีครูไม่ครบชั้น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2548). เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง ลงวันที่ 5 กันยายน 2548, ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548.
- _____. (2550) เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2550, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). โรงเรียนนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิชจำกัด.
- วิไลวรรณ แซ่ซ้อ. (2550). ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเศษ ธินวงศ์. (2544). การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ. วันที่ค้นข้อมูล 18 กรกฎาคม 2549, เข้าถึงได้จาก <http://lib.edu.chula.ac.th/libedu20000/asp/isengine.asp>.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2537) ทฤษฎีการประเมิน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). ชุดฝึกอบรมทางไกลบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐานเส้นทางปฏิรูปการเรียนรู้ “ครูปฏิรูป” ตอนที่ 2 การเรียนรู้บูรณาการ : ยุทธศาสตร์ครูปฏิรูป. กรุงเทพฯ : อุษาการพิมพ์.
- _____. (2547). เรียนรู้...บูรณาการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2548). การจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- _____. (2549). แผนพัฒนาการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. อัดสำเนา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2551). รวมกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัท สไต์ ครีเอทีฟเฮ้า จำกัด.

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2548). รายงานสรุปการบรรยายของ Professor Dr. Kevin Niemi เรื่อง *Professional Development in Science Education in Thailand* เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2548. อัดสำเนา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2547). แนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำลี รักสุทธี. (2544). *ทางก้าวสู่ครูมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- สุวิทย์ มูลคำและอรทัย มูลคำ. (2543). *การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิด*. กรุงเทพฯ : บริษัทดวงกมล สมัย จำกัด.
- American Federation Of Teachers. (2002). *Principles For Professional Development*. Retrieved February 5, 2006, from <http://www.aft.org/pubs-reports/downloads/teachers/PRINCIPLES.pdf>.
- Hawley, Willis and Valli, Linda. (1998). *The Balanced View : Research-Based information on timely topics, Professional Development* Volume 2, Number 3 May, 1998. Retrieved March 20, 2006, from <http://www.sharingsuccess.org/code/bv/bvprf.pdf>.
- Keenan, Kathleen E.(2006) *Professional Development for Teacher Learning : Interaction of Self-Efficacy and Change Culture as Applied to Teacher Learning In a Professional Developmental Model*. Retrieved March 2, 2006, from <http://proquest.umi.com/pqdweb?index & Srchmode & sid>.
- Keeves, P.J. (1998). *Model and Model Building Educational Research Methodology and Measurement: an International Handbook*, Oxford: Pergamon.
- Keller, John. (2002). *Teacher As Life-Long Learners : Designing A Theory For Professional Development*. Retrieved March 20, 2006, from http://education.indiana.edu/istb/conference/2002/IST_Conf_2002_Keller.pdf.
- Klonsky, Michael. (2003). *Small Schools and Teacher Professional Development*. Retrieved April 2, 2005, from <http://www.ericdigests.org/2003-4/small-schools.html>.
- Sparks & Loucks-Horsley. (1989). *Five Models of Professional Development*. Retrieved February 5, 2006, from <http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/profdevl/pd2fimo.htm>.
- Sparks and Loucks-Horsley. (1989). *Five Models of Professional Development*. Retrieved March 20, 2006, from <http://www.ncrel.org/sdrs/areas/issues/educatrs/profdevl/pd2fimo.htm>.
- Sparks, Dennis. (1994). *A Paradigm Shift in Staff Development*. Retrieved August 31, 2005, from <http://www.nsdc.org/library/publications/jsd/sparks154.cfm>.

- State Educational Technology Directors Association. (2004). *A Framework for Analyzing Professional Development Models*. Retrieved May 2, 2006, from <http://www.setda.org/Toolkit 2003/nqpd/ch4Framework Diagram.doc>.
- Stoner, A.F. and Wankel, C. (1986). *Management. 3rd.ed. New Delhi : Practice-Hill Privated*.
- The Michigan State Board of Education. (2005). *Professional Development*. Retrieved September 3, 2005, from <http://www.remc11.k12.mi.us/bcisd/pdcatalog/standards.html>.
- United States Department of Education. (2005). *Staff Development Definition*. Retrieved September 3, 2005, from <http://www.ops.org/staff-dev/defined.dhtml>.

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University