

บทที่ 7

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ คือเพื่อวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ประกอบด้วยโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (Logical Framework: Log Frame) จำนวน 3 โครงการ คือโครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมายและโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายโดยมีเอกสารเสริมความรู้ประกอบโครงการ จำนวน 5 เล่ม นอกจากนี้ยังมีคู่มือการใช้โปรแกรม เพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานตามโปรแกรม จำนวน 1 เล่ม โดยกลุ่มเป้าหมายสามารถนำความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 4) ด้านการประเมินผล ที่สามารถส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและคุณภาพผู้เรียนคือผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตลอดทั้งผู้เรียนและผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

ผลการวิจัยตามขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอนผู้วิจัยได้นำเสนอไว้อย่างละเอียดในบทที่ 4-6 ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 สรุปผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานและตรวจสอบกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรม

ผลการตรวจสอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของโปรแกรมที่พัฒนาได้จากบทที่ 2 จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้ได้โปรแกรมที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และตรงกับความต้องการของสังคมไทยและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมีประเด็นสำคัญสรุปได้ ดังนี้ 1) ความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีความเหมาะสม 2) ประเด็นที่มีสำคัญต่อครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน เพิ่มการบูรณาการ 3) ความครอบคลุมของการบูรณาการแนวคิดและหลักการในการสังเคราะห์โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เพิ่มหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่และการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู 4) ความเหมาะสมของความสัมพันธ์ของกรอบแนวคิด ปรับปรุงความสัมพันธ์กรอบแนวคิดใหม่โดยคำนึงถึงประเด็นสำคัญคือการสังเคราะห์แนวคิดและหลักการเพื่อออกแบบโปรแกรมเป็นโครงการย่อยโดยจำแนกตามรูปแบบการพัฒนา การออกแบบโปรแกรมที่ประกอบด้วยโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (Log Frame) 3 โครงการ การบูรณาการผลการเรียนรู้ จาก 3 โครงการให้มียุทธศาสตร์การนำไปปฏิบัติที่คาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งในด้านหลักสูตร ด้านการ

บริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการประเมินผล และการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

1.2 สรุปผลการปรับปรุงแก้ไข และจัดทำเอกสารประกอบโครงการ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบกรอบแนวคิดและยืนยันความถูกต้องเหมาะสมของโปรแกรมจากผู้เชี่ยวชาญและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำรายละเอียดโปรแกรมตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแนะนำประกอบด้วยโครงการย่อยของโปรแกรม 3 โครงการ คือ 1) โครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน 2) โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย และ 3) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย โดยจัดทำเป็นโครงการแบบตารางสมเหตุสมผล (Logical Framework: Log Frame) ซึ่งเพิ่มรายละเอียดในแต่ละโครงการและจัดทำร่างเอกสารเสริมความรู้ที่ใช้ในการดำเนินตามโครงการเพื่อให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ใน 4 ด้าน จำนวน 7 เล่มคือ เล่มที่ 1 ด้านหลักสูตร: การวิเคราะห์หลักสูตรเล่มที่ 2 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน: การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคลเล่มที่ 3 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน: การจัดบรรยากาศในชั้นเรียนเล่มที่ 4 ด้านการจัดการเรียนรู้: โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเล่มที่ 5 ด้านการจัดการเรียนรู้: ที่เน้นกระบวนการคิดและการบูรณาการ เล่มที่ 6 ด้านการจัดการเรียนรู้: การวิจัยในชั้นเรียน และเล่มที่ 7 ด้านการวัดและประเมินผล: การประเมินผลตามสภาพจริง

1.3 สรุปผลการตรวจสอบและปรับปรุงโปรแกรม

จากการทดสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข และการทดสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข ทำให้ได้โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีคุณภาพประกอบด้วยโครงการแบบตารางสมเหตุสมผลจำนวน 3 โครงการคือ 1) โครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูจากรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มที่ 1 คือ รูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการพัฒนาตนเอง รูปแบบให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ซึ่งเป็นรูปแบบพื้นฐานในการพัฒนาครูในระดับโรงเรียน (school - wide level) 2) โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูจากรูปแบบการพัฒนาครูกลุ่มที่ 2 คือ รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มุ่งให้ครูนำความรู้ และทักษะใหม่ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยการกำกับ ติดตามอย่างใกล้ชิดจากผู้บริหาร และมีกำหนดการนิเทศกำกับอย่างเป็นระบบ มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อปรับปรุงแก้ไข มีการกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งวัสดุ อุปกรณ์ เอกสารประกอบการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอย่างเพียงพอเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และ 3) โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูจากรูปแบบการพัฒนา ครูกลุ่มที่ 3 คือรูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยสมาชิกเครือข่ายมีการรับผิดชอบเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้ง 4 ด้าน การสร้างเครือข่ายเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยสมาชิกเครือข่ายผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม และนำผลที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาพัฒนาการปฏิบัติงาน ลักษณะการทำงานของเครือข่ายเป็นการ

ประสานงานที่เชื่อมโยงการทำงานของกลุ่มสมาชิกเครือข่ายทั้งจากภายในและภายนอกโรงเรียน ทำให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนที่เป็นระบบต่อเนื่องและยั่งยืน

โดยเอกสารเสริมความรู้เพื่อใช้ประกอบการดำเนินงานตามโครงการทั้ง 3 โครงการที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงตามขั้นตอน ประกอบด้วยเอกสารเสริมความรู้ใน 4 ด้าน จำนวน 5 เล่ม คือเล่มที่ 1 ด้านหลักสูตร: การวิเคราะห์หลักสูตร เล่มที่ 2 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน: การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคลและการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน เล่มที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้: การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการบูรณาการ เล่มที่ 4 ด้านการจัดการเรียนรู้: การวิจัยในชั้นเรียนและเล่มที่ 5 ด้านการวัดและประเมินผล: การประเมินผลตามสภาพจริง

1.3.1 สรุปผลการทดสอบความมีประสิทธิภาพของโปรแกรม

การทดสอบความมีประสิทธิภาพของโปรแกรม นำเอาแนวคิดการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มาประยุกต์ใช้ โดยสร้างเครื่องมือสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องในองค์ประกอบต่าง ๆ กับวัตถุประสงค์ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ กับวัตถุประสงค์ แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ซึ่งการพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ผลปรากฏว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยตั้งแต่ 0.86 – 1.00 แสดงว่าโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่พัฒนาขึ้นนั้นมีประสิทธิภาพ

1.3.2 สรุปผลการทดสอบความมีประสิทธิภาพของเอกสารเสริมความรู้

การทดสอบความมีประสิทธิภาพของเครื่องมือ(เอกสารเสริมความรู้) นำเอาแนวคิดการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มาประยุกต์ใช้ โดยสร้างเครื่องมือสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องในองค์ประกอบต่าง ๆ กับวัตถุประสงค์ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ กับวัตถุประสงค์ แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ซึ่งการพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ผลปรากฏว่าเล่มที่ 1 ด้านหลักสูตร: การวิเคราะห์หลักสูตร เล่มที่ 2 ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน: การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคลและการบริหารจัดการชั้นเรียนเล่มที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้: การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการบูรณาการ เล่มที่ 4 ด้านการจัดการเรียนรู้: การวิจัยในชั้นเรียน และเล่มที่ 5 ด้านการวัดและประเมินผล: การประเมินผลตามสภาพจริง ต่างได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ กับวัตถุประสงค์ เฉลี่ยตั้งแต่ 0.86 – 1.00 เท่ากันทุกเล่ม ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยทุกเล่มมากกว่า 0.50 ขึ้นไปแสดงว่าเอกสารเสริมความรู้ที่พัฒนาขึ้นทุกเล่มมีประสิทธิภาพ

1.4 สรุปผลการสร้างเครื่องมือประเมินโปรแกรมในภาคสนาม

ผลการศึกษาแนวทางการสร้างเครื่องมือประเมินการพัฒนาวิชาชีพของ Guskey (2000) 5 ประเภท เพื่อใช้เป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลในการดำเนินการพัฒนาตามโครงการอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งตอบคำถามที่ว่า แต่ละโครงการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และมีความสำเร็จในระดับใด เป็นการเตรียมข้อเสนอแนะที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติโครงการเป็นแนวทางในการดำเนินโครงการที่ต่อเนื่องให้ผลเกิดดียิ่งขึ้น และเพื่อการปรับปรุงโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาพรวม ซึ่งการประเมินผล 5 ประเภท คือ 1) การประเมินปฏิกิริยาของครูต่อโครงการ 2) การประเมินการเรียนรู้ของครู 3) การประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การประกอบด้วยการ ประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองนักเรียน 4) การประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วมโครงการประกอบด้วยการประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่โดยการประเมินตนเองของครูและการประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของผู้เข้าร่วมโครงการโดยผู้บริหาร และ 5) การประเมินผลด้านนักเรียน ประกอบด้วย การประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การประเมินความพึงพอใจในปรากฏการณ์การปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน

1.4.1 สรุปผลการทดสอบความมีประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การทดสอบความมีประสิทธิภาพของเครื่องมือ นำเอาแนวคิดการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามาประยุกต์ใช้ โดยสร้างเครื่องมือสอบถามความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องในองค์ประกอบต่างๆ กับวัตถุประสงค์ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์หาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่างๆ กับวัตถุประสงค์ แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ซึ่งการพิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยใช้สูตรการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของบุญชม ศรีสะอาด (2545) ผลปรากฏว่าแบบประเมินปฏิกิริยาของบุคลากรที่มีต่อโครงการร่วมคิดร่วมค้นร่วมตั้งปณิธาน แบบประเมินปฏิกิริยาของบุคลากรที่มีต่อโครงการพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย แบบประเมินปฏิกิริยาของบุคลากรที่มีต่อโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย แบบประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของบุคลากร โดยการประเมินตนเองของครู แบบประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของบุคลากรโดยการประเมินของผู้บริหาร แบบประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียน แบบประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียน แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อปรากฏการณ์ในการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียน แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อปรากฏการณ์ในการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่างๆ กับวัตถุประสงค์ เฉลี่ยตั้งแต่ 0.86–1.00 เท่ากัน ส่วนแบบประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 8 ด้าน ได้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่างๆ กับวัตถุประสงค์ เฉลี่ย 1.00 และแบบทดสอบความรู้ของบุคลากร ได้ค่า IOC (Index of Item Objective

Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ กับวัตถุประสงค์ เฉลี่ย 0.71–1.00 ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องเฉลี่ยมากกว่า 0.50 ขึ้นไปทุกชุดแสดงว่าเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพ

1.4.2 สรุปผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability)

การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของเครื่องมือผลปรากฏว่าแบบประเมินปฏิบัติการของบุคลากรที่มีต่อโครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน แบบประเมินปฏิบัติการของบุคลากรที่มีต่อโครงการร่วมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย แบบประเมินปฏิบัติการของบุคลากรที่มีต่อโครงแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย แบบทดสอบความรู้ของครู แบบประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของบุคลากรโดยการประเมินตนเองของครู แบบประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของบุคลากรโดยการประเมินของผู้บริหาร แบบประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนโดยครู แบบประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน โดยผู้ปกครองนักเรียนแบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อปรากฏการณ์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อปรากฏการณ์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.95 , 0.88 , 0.86 , 0.76 , 0.87, 0.87 , 0.94, 0.94, 0.97 และ 0.94 ตามลำดับ ซึ่งค่าความความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบประเมินทุกชุด ได้ค่าแอลฟาสูงกว่า 0.70

1.5 สรุปผลการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม

1.5.1 ผลที่เกิดจากการดำเนินการตามโครงการ

1.5.1.1 ผลการชี้แจงทำความเข้าใจถึงแนวคิด วิธีการ และขั้นตอนการดำเนินการวิจัยให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

ปรากฏว่าครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจแนวคิด วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยที่ชัดเจน

1.5.1.2 ผลการดำเนินการตามโครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน

โครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน เป็นโครงการดำเนินงานพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะในการปฏิรูปการเรียนรู้ ด้านหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผล โดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูรูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการพัฒนาตนเอง รูปแบบให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ฐาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเจตคติและทักษะทั้งด้านหลักสูตร ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผลเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาครูตามรูปแบบการฝึกอบรม ทำให้ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสามารถจัดการเวลาเพื่อเข้ารับการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม และจากการสะท้อนผลของครูพบว่ากรอบสามารถทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเจตคติและทักษะต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยด้านหลักสูตร ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผลตามสภาพจริงเพิ่มมากขึ้น การใช้รูปแบบการพัฒนาตนเอง พบว่ามีความเหมาะสมและประสบผลสำเร็จเช่นกัน โดยครูแต่ละบุคคลสามารถตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเอง และรู้ว่าตนเองจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องใดและจากแหล่งความรู้ที่ใดบ้าง ซึ่งทำให้สามารถที่

จะกำหนดทิศทางการริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ การใช้รูปแบบให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเองประสบผลดีโดยสามารถทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น ครูมีการศึกษาเอกสารเสริมความรู้ และศึกษาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมด้วยตนเองทั้งในในระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นคือ ช่วงหลังการอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง 10 วัน ระยะยาวคือตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานตามโครงการ ซึ่งการบูรณาการเชื่อมโยงรูปแบบการพัฒนาครูทั้งรูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการพัฒนาตนเอง และรูปแบบให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเองนั้นพบว่าเป็นผลดี ซึ่งหลังจากการพัฒนาครูด้วยรูปแบบการฝึกอบรม ครูเห็นความสำคัญจำเป็นและมีความต้องการพัฒนาตนเองและเกิดความรู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเพิ่มมากขึ้น ครูทุกคนมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม ส่วนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาครูโดยใช้ยุทธศาสตร์วิจัยเป็นฐาน ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่าสามารถทำให้ครูมีทักษะวิจัยพื้นฐานซึ่งจะสามารถนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียนได้ (Classroom Action Research)

1.5.1.3 ผลการดำเนินการตามโครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย

โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย เป็นโครงการดำเนินการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยการกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตามให้ครูนำความรู้ เจตคติและทักษะใหม่ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติจริง และให้ครูเกิดการพัฒนาดตนเองโดยให้มีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูคือรูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการในการพัฒนาหรือการปรับปรุง และรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งจากการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง พบว่าสามารถทำให้ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ ครูมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เดือนละหนึ่งครั้ง ครูเกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ส่วนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นพบว่าสามารถนำมาใช้ได้ดีกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งเน้นการพัฒนาครูทั่วถึงทั้งโรงเรียน (Whole School Development) มุ่งความสามารถในการบริหารจัดการของครูในห้องเรียนหรือเน้น “ห้องเรียนเป็นฐาน (Classroom Based)” เป็นการทำงานที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้และบทบาทหน้าที่ครูเป็นหลัก (Training on the job/work) เน้นการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้อาจารย์กำลังใจ กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจ การส่งเสริมประสิทธิภาพในตน ให้กับครูได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึงทุกคน สม่่าเสมอและต่อเนื่อง

ซึ่งการพัฒนาครูเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยการกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตามให้ครูนำความรู้ เจตคติและทักษะใหม่ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติจริง และให้ครูเกิดการพัฒนาดตนเองโดยให้มีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการในการพัฒนาหรือการปรับปรุง และรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น การนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้อาจารย์กำลังใจ กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุน

การปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจ การส่งเสริมประสิทธิภาพในตนให้กับครูได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึงทุกคน สม่่าเสมอและต่อเนื่องนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งและนับเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จ

1.5.1.4 ผลการดำเนินการตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายเป็นโครงการดำเนินการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวางเพิ่มมากขึ้น สร้างโอกาสในการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม มีการศึกษาเรียนรู้ร่วมกัน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม โดยใช้หลักการบริหารตนเองของกลุ่ม (self managed group) มีการวางแผนร่วมกันนำไปสู่การปฏิบัติร่วมกันและมีการสะท้อนผลกลับมาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขงานร่วมกัน ใช้รูปแบบการพัฒนาคือรูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง และรูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม ซึ่งการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง ทำให้ครูพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ทั้งด้านหลักสูตร ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผล และการใช้รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่มทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น การพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงนั้นครูมีการจับคู่กันในการทำงานเพื่อให้ความช่วยเหลือ ให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจและให้คำปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานซึ่งกันและกัน ส่วนการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่มมีการกำหนดแนวทางพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในแต่ละด้านจากทุกคน โดยครูร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในแต่ละด้าน ประกอบด้วยเครือข่ายด้านหลักสูตร ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการประเมินผล ครูทุกคนมีโอกาสมลัดเปลี่ยนหมุนเวียนการเป็นผู้นำและผู้ตาม เพื่อศึกษางานแต่ละด้านเป็นกลุ่ม มีการนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวิเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกัน นอกจากนี้ครูยังมีโอกาสศึกษางานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครูต่างโรงเรียน ซึ่งการนี้เทศ กำกับ ติดตาม ให้ขวัญกำลังใจ กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจ การส่งเสริมประสิทธิภาพในตนให้กับครูได้อย่างทั่วถึงทุกคน สม่่าเสมอและต่อเนื่องมีความสำคัญจำเป็นและนับเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จเช่นกัน

1.5.2 ผลที่เกิดจากการประเมินด้วยเครื่องมือประเมินผลโปรแกรม 5 ประเภท เป็นดังนี้

1.5.2.1 ผลการประเมินปฏิกิริยาของครูต่อโครงการ

ผลการประเมินปฏิกิริยาของครูต่อโครงการพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 โครงการ โดยปฏิกิริยาของครูต่อโครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปฏิกิริยาของครูต่อโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย และปฏิกิริยาของครูต่อโครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย

โครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธานปฏิกิริยาของครูต่อโครงการอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านความรู้ความเข้าใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.75$) รองลงมาคือด้านเจตคติ ($\mu = 4.71$) และด้านทักษะ ($\mu = 4.67$) ข้อเสนอแนะคือ ครูทุกคนควรปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมโดยเคร่งครัด และครูทุกคนควรมุ่งมั่นตั้งใจ

ทำงานอย่างเต็มตามศักยภาพ ผลการประเมินปฏิกิริยาของครูต่อโครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้ง
ปณิธานก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย ปฏิกิริยาของครูต่อโครงการอยู่ใน
ระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านการส่งเสริมสนับสนุน
มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.57$) รองลงมาคือด้านความพึงพอใจและด้านการปฏิบัติโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้ง
สองด้าน ($\mu = 4.53$) ข้อเสนอแนะคือ ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโดยสม่ำเสมอ (6 คน) และ
ควรได้รับการสนับสนุนด้าน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อปฏิบัติงานได้เต็มที่ (6 คน) ผลการประเมินปฏิกิริยา
ของครูต่อโครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมายก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้นอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายปฏิกิริยาของครูต่อโครงการอยู่
ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านการส่งเสริม
สนับสนุนและด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ($\mu = 4.63$) รองลงมาคือด้านความร่วมมือ ($\mu =$
4.58) ข้อเสนอแนะคือ ควรได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารโดยสม่ำเสมอ และควรได้รับการสนับสนุน
ด้าน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อปฏิบัติงานได้เต็มที่ ผลการประเมินปฏิกิริยาของครูต่อโครงการแลกเปลี่ยน
เรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5.2.2 ผลการทดสอบความรู้ของครู

ผลการประเมินการเรียนรู้ของครูจากการทำแบบทดสอบ พบว่าความรู้ความ
เข้าใจของครูหลังการใช้โปรแกรมพัฒนาครู จากคะแนนเต็ม 40 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ย 35.00 คะแนน
ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยด้านที่ 2 การ
บริหารจัดการชั้นเรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านที่ 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านที่ 4
ด้านการประเมินผล

ผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูป
การเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กพบว่าครูมีความรู้ความเข้าใจสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.05

1.5.2.3 ผลการประเมินการใช้ความรู้ของครู

ผลการประเมินการใช้ความรู้ของครูโดยครูประเมินตนเอง พบว่าครูใช้ความรู้
โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการบริหาร
จัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผล และด้านการจัดการ
เรียนรู้ ผลการประเมินการใช้ความรู้ของครูโดยครูประเมินตนเองก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้น
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการประเมินการใช้ความรู้ของครูโดยการประเมินของผู้บริหาร พบว่าครูใช้
ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด โดยด้านการ
ประเมินผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการ
จัดการเรียนรู้

และผลการประเมินการใช้ความรู้ของครูประเมินโดยผู้บริหารก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการใช้ความรู้ของครูคือควรมีการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บริหารและควรมีการกำกับ นิเทศติดตามอย่างใกล้ชิดจากผู้บริหาร

1.5.2.4 ผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

ผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์การ ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารควรให้การสนับสนุนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอตลอดไปครูผู้นำเครือข่ายภายในโรงเรียนด้านต่าง ๆ ควรเป็นแกนนำการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง และผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การตามความคิดเห็นของครูก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อเสนอแนะคือครูควรมาโรงเรียนแต่เช้าทุกคนทุกวันเพื่อดูแลเรื่องความปลอดภัยของนักเรียนอย่างใกล้ชิด และครูควรให้การบ้านและตรวจการบ้านนักเรียนทุกวัน และผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การตามความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.5.2.5 ผลการประเมินผลด้านนักเรียน

ผลการประเมินด้านนักเรียนโดยประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีเยี่ยมทุกด้านโดยด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านมีจิตสาธารณะ และด้านรักความเป็นไทยและผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการประเมินผล และผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนและด้านการประเมินผล ข้อเสนอแนะคือควรให้นักเรียนได้ค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ตมากขึ้น และควรจัดหาหนังสืออ่านเพิ่มเติมใหม่ ๆ ในห้องสมุดให้มากกว่าเดิม และผลการ

ประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน ประถมศึกษาขนาดเล็กก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.5.3 ผลการถอดบทเรียนเพื่อสะท้อนผลและนำข้อมูลไปพัฒนาโปรแกรม

1.5.3.1 การสะท้อนผลการดำเนินการตามโครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้ง ปณิธาน

คณะครูสะท้อนผลว่าผลของการเข้ารับการอบรมทำให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเพิ่มมากยิ่งขึ้น ครูมีเจตคติที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ถึงแม้ว่าต้องปฏิบัติหน้าที่ในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียนซึ่งถือว่าเป็นภาระที่หนักมาก นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความเหมาะสมของการอบรมว่าดีมาก เพราะจัดอบรมในช่วงเวลาปิดภาคเรียนหรือวันหยุดราชการ ทำให้ไม่กระทบกระเทือนการเรียนการสอน ซึ่งถ้าจัดอบรมช่วงเปิดเรียนจะกระทบต่อการเรียนการสอนมาก ซึ่งอาจมีผลทำให้เกิดปฏิกิริยาด้านลบต่อการจัดอบรมได้ เพราะหลังจากอบรม จะต้องรับภาระหนักในการจัดการเรียนการสอนให้ทันเวลา จะเกิดความกังวล และห่วงเด็กนักเรียน นอกจากนี้ครูยังแสดงความคิดเห็นว่าสามารถนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยด้านหลักสูตร ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผลตามสภาพจริงที่ได้รับจากการอบรมและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมจากเอกสารเสริมความรู้ทั้ง 5 เล่ม ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และครูเห็นถึงความสำคัญจำเป็นและประโยชน์ในการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานซึ่งมีผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งคณะครูได้สะท้อนผลร่วมกันว่า บรรยากาศในการอบรมมีความเป็นกันเองทำให้สามารถอภิปรายซักถามปัญหาได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมมีความชัดเจนในทุกเรื่องโดยเฉพาะเรื่องหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นหลักสูตรใหม่ที่มีการประกาศใช้ทั่วประเทศในปีการศึกษา 2553 นี้ ส่วนเอกสารเสริมความรู้ทั้ง 5 เล่มที่ประกอบด้วยเนื้อหาใน 4 ด้านคือ ด้านหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผลนั้น คณะครูสะท้อนให้เห็นว่าแต่ละเล่มมีเนื้อหาที่เหมาะสม รูปเล่มกะทัดรัด สะดวกในการพกติดตัวและการหยิบใช้ เนื้อหากระชับ เข้าใจง่าย และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ การทำกิจกรรมตามแบบฝึกสามารถทำได้เหมาะสม ระยะเวลาในการอบรม 4 วัน มีความเหมาะสม การทบทวนความรู้จากชุดเครื่องมือการเรียนรู้ด้วยตนเองหลังจากอบรม ทำให้มีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น

1.5.3.2 การสะท้อนผลการดำเนินการตามโครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่ จุดหมาย

เป็นโครงการต่อเนื่องจากโครงการแรกโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งให้ครูนำความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล มีการกำกับ ติดตามเพื่อกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการดำเนินการตามความรู้และทักษะใหม่ที่ได้รับจากการอบรมและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม โดยมีห้องทำงานเพื่อใช้สำหรับการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการปฏิบัติงานของครู ซึ่งในห้องทำงานจะมีวัสดุอุปกรณ์สำนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ โต๊ะ เก้าอี้ พัดลมเครื่องคอมพิวเตอร์

เครื่องถ่ายเอกสาร กระดาษ ดินสอ ไม้บรรทัด ยางลบ หมึกขาวดำและหมึกสีเติมเครื่องถ่ายเอกสาร และสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เอกสารเสริมความรู้ต่างๆ เป็นต้น คณะทุกคนร่วมกันสะท้อนผลว่า เป็นโครงการที่ดีมาก ทำให้ มีความกระตือรือร้นและมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถและมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งดำเนินการตามโครงการแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียนและระยะปฏิบัติงานช่วงเปิดภาคเรียน ดำเนินการเป็น 2 ระยะคือ 1) ระยะเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียน ซึ่งคณะครูให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี โดยมีการประชุมปรึกษาหารือกัน ณ ห้องสำนักงานที่เป็นห้องทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมด้านเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่จะนำไปใช้ปฏิบัติงานในช่วงเปิดภาคเรียน คณะครูสะท้อนผลว่าเป็นเรื่องที่ดี และเห็นด้วยที่ครูได้มาเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อให้มีเอกสาร หลักฐานพร้อมใช้งานได้ทันทีในวันเปิดภาคเรียน เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหาต่างๆ และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กันในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม มีการสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ถึงแม้ว่าบางครั้งจะมีความขัดแย้งกันบ้างในบางประเด็น แต่ก็ตัดสินโดยใช้เสียงส่วนใหญ่และยึดหลักประชาธิปไตย ทุกคนทำงานอย่างตั้งใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน 2) ระยะปฏิบัติงานช่วงเปิดภาคเรียน คณะครูร่วมกันสะท้อนว่า ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยครูนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรมและการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติมมาใช้ปฏิบัติงาน มีการลงรายละเอียดในการวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคลเพิ่มเติม มีการจัดบรรยากาศทางด้านกายภาพทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนร่วมกับนักเรียนเพิ่มเติม ปัญหา/อุปสรรค งบประมาณที่ได้รับในการจัดบรรยากาศภายนอกและภายในห้องเรียนน้อย บริหารเวลายาก เช่น เวลาในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เวลาในการจัดเตรียมใบงาน แบบฝึก เวลาในการจัดทำข้อมูลต่างๆ ให้เป็นปัจจุบัน เวลาในการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฯลฯ ซึ่งครูได้ช่วยกันให้ข้อเสนอแนะ คือโรงเรียนจัดสรรงบประมาณด้านวิชาการเพิ่มเติมระดมทรัพยากรจากชุมชนเพิ่มเติม ผู้บริหารควรจัดเวลา จัดโอกาส ให้คณะครูในการจัดเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้ และ/หรือการจัดกระทำข้อมูลต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ครูประจำชั้นให้สมบูรณ์และเป็นปัจจุบัน รวมทั้งจัดการเวลาให้โอกาสในการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยนิเทศ กำกับติดตาม ให้เป็นไปตามตารางการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.5.3.3 การสะท้อนผลการดำเนินการตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่

เครือข่าย

การดำเนินการตามโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูมีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการจัดประชุมเครือข่ายจำนวน 3 ครั้งในหนึ่งภาคเรียน คณะครูสะท้อนผลว่า เป็นโครงการที่ดีถือเป็นการเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้มีเวทีในการพบปะ พูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกภายนอกโรงเรียน ซึ่งข้อคิดเห็น องค์ความรู้ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทาง/วิธีการในการแก้ไขมีความหลากหลาย ทำให้มีทางเลือกใหม่ๆ ในการแก้ปัญหามากยิ่งขึ้น ทำให้ครูทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการประชุม ทำให้มั่นใจในตนเองเพิ่มขึ้น กล้าพูด กล้าแสดงออกเพิ่มขึ้น มีความกระตือรือร้นและทำให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการเพราะมีโอกาสได้นำเสนอผลงานกับสมาชิกเครือข่ายการผลงานที่เกิดจากการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน ทั้งด้านหลักสูตร ด้าน

บริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้ และด้านการประเมินผลตามสภาพจริง นอกจากนี้ยังถือเป็นการสร้างสายสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างครูต่างโรงเรียน เกิดเป็นเครือข่ายที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีการติดต่อประสานงานกันทั้งทางโทรศัพท์และทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เป็นผลทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์ ตามทันเทคโนโลยีใหม่ๆ และรู้จักเลือกมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีเพื่อนร่วมอุดมการณ์เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้เกิดความสบายใจ ไม่เครียด มีปัญหาอะไรก็ปรึกษากันได้อย่างรวดเร็ว เป็นการเปิดโลกทัศน์ของครูให้กว้างขึ้นจากที่เป็นอยู่เดิมที่เคยอยู่แต่ต่างแควๆ เฉพาะครูในโรงเรียนครู ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอยู่ในภาพรวมอยู่ระดับที่ดี และโดยมีด้านที่ต้องการรับการส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มเติม คือด้านงบประมาณ

1.5.3.4 ผลการวิเคราะห์เอกสาร

ครูทุกคนมีการวิเคราะห์หลักสูตร โดยมีการจัดทำเอกสารที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด จัดทำคำอธิบายรายวิชา และหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ ในชั้นเรียนหรือรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ ครูทุกคนมีการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยทำการวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคลในชั้นที่ตนเองรับผิดชอบทุกคน ซึ่งประกอบด้วยแบบวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล บันทึกการเยี่ยมบ้านนักเรียน แบบสรุปผลการวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วยด้านผลการเรียน ด้านพฤติกรรมของผู้เรียน ด้านการดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ด้านผลการปรับปรุงแก้ไข ด้านข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตารางสรุปผลการวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคลด้านร่างกาย อารมณ์/สังคม และสติปัญญา สรุปข้อมูลอื่นๆ จากการตรวจเยี่ยมบ้านนักเรียนจากการสอบถามพูดคุย และจากผลสอบที่ผ่านมา นักเรียนมีผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดแสดงในชั้นเรียน ครูทุกคนจัดชั้นเรียนที่มีการจัดบรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีบันทึกการจัดป้ายนิเทศตามเหตุการณ์วันสำคัญต่างๆ มีข้อตกลงในห้องเรียน มีเวรทำความสะอาดประจำวัน มีเอกสารหลักฐานประจำชั้นครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน ครูทุกคนมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และมีการบูรณาการ วิผลงานนักเรียนที่แสดงถึงการฝึกคิดของนักเรียน เช่น การจัดทำแผนผังความคิดในเรื่องต่างๆ มีโครงงานนักเรียน ครูทุกคนทำวิจัยในชั้นเรียน ครูทุกคนมีการประเมินตามสภาพจริง โดยมีเอกสารการกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน นักเรียนมีเพิ่มสะสมงาน ฯลฯ

1.5.3.5 เจื่อนไขนำไปสู่ความสำเร็จ

เจื่อนไขประกอบที่ทำให้การดำเนินการตามโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กประสบผลสำเร็จได้แก่ การประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด วิธีการ วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และเหตุผลสำคัญจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กอย่างชัดเจน การอธิบายให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของการพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนางานที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ การกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมเพื่อเตรียมการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าหลังนักเรียนกลับบ้านในแต่ละวันอย่างเหมาะสมเป็นไปได้ การวางแผนและการบริหารจัดการเวลาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน การได้รับความร่วมมือและความมุ่งมั่นตั้งใจของครูและผู้บริหารโรงเรียน การมีภาวะผู้นำทางวิชาการ การนิเทศกำกับ ติดตามอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเอาใจจริง ของผู้บริหารโรงเรียน และการให้ความสำคัญและการปฏิบัติตามแนวคิดและหลักการที่ยึดถือ 12

ประการอย่างเข้มแข็งและเอาจริงเอาจังของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ลักษณะสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพ 3 ประการ 2) หลักการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิผล 3 ประการ 3) การปฏิรูปการเรียนรู้ 4) ค่านิยมใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ 5) การสร้างเสริมพลังอำนาจ 6) การส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน 7) การเรียนรู้ผู้ใหญ่ 8) การสร้างเสริมประสิทธิภาพในตน 9) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ 8 รูปแบบ 10) การประเมินผล 5 ประเภท 11) การออกแบบโปรแกรมโดยตารางสมเหตุสมผล (Log Frame) และ 12) การวิจัยและพัฒนา 5 ขั้นตอน

2. การอภิปรายผลวิจัย

2.1 การอภิปรายผลการดำเนินงานตามโครงการ

2.1.1 โครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน

โครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน เป็นโครงการดำเนินงานพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะในการปฏิรูปการเรียนรู้ด้านหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผล โดยใช้รูปแบบการพัฒนา คือรูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบการพัฒนาตนเอง รูปแบบให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง และรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน การใช้รูปแบบในการพัฒนา คือรูปแบบการฝึกอบรมนั้นเนื่องจากส่วนใหญ่ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กต้องรับผิดชอบงานหลายชั้นเรียนในเวลาเดียวกัน จึงมีข้อจำกัดเรื่องเวลาที่ใช้สำหรับการพัฒนาตนเอง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการพัฒนาครูตามรูปแบบการฝึกอบรม ทำให้ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสามารถจัดการเวลาเพื่อเข้ารับการพัฒนาตนเองได้เป็นอย่างดี มีความเหมาะสม อาจเนื่องมาจากเพราะจัดอบรมในช่วงเวลาปิดภาคเรียนหรือวันหยุดราชการ ทำให้ไม่กระทบกระเทือนการเรียนการสอน นอกจากนี้ครูยังสะท้อนให้เห็นว่าการอบรมสามารถนำความรู้ความเข้าใจและทักษะต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยด้านหลักสูตร ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผลตามสภาพจริงที่ได้รับ ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญในการอบรมคือต้องคำนึงถึงการเรียนรู้ผู้ใหญ่ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ Malcolm S. Knowles (1980) ได้สรุปพื้นฐานของทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่สมัยใหม่ (Modern Adult Learning Theory) ที่ว่าผู้ใหญ่จะถูกชักจูงให้เกิดการเรียนรู้ได้ดี ถ้าหากตรงกับความต้องการและความสนใจในประสบการณ์ที่ผ่านมา เขาก็จะเกิดความพึงพอใจเพราะฉะนั้นควรจะมีการเริ่มต้นในสิ่งเหล่านี้เหมาะสมโดยเฉพาะการจัดกิจกรรมทั้งหลายเพื่อให้ผู้ใหญ่เกิดการเรียนรู้นั้นต้องคำนึงถึงสิ่งนี้ด้วยเสมอ และความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ใหญ่จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ในแต่ละบุคคลเมื่อมีอายุเพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นการสอนนักศึกษาผู้ใหญ่จะต้องจัดเตรียมการในด้านนี้อีกด้วย เช่น รูปแบบของการเรียนการสอน (Style) เวลาที่ได้ทำการสอน สถานที่สอน และประการสำคัญคือ ความสามารถในการเรียนรู้ในแต่ละขั้นของผู้ใหญ่ย่อมเป็นไปตามความสามารถของผู้ใหญ่แต่ละคน (Pace of Learning) และสอดคล้องกับ สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การเรียนรู้ในสถานการณ์หนึ่งๆ อาจเกิดขึ้นได้มากกว่าหรือดีกว่าในอีกสถานการณ์หนึ่ง ซึ่งในเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับหลักการและทฤษฎีการเรียนรู้อันเป็นแนวทางที่นักการศึกษาและวิทยาการการฝึกอบรมควรจะได้คำนึงถึง การใช้รูปแบบการพัฒนาตนเอง พบว่ามีความ

เหมาะสมและประสบผลสำเร็จเช่นกัน เนื่องจากบุคคลแต่ละบุคคลสามารถจะตัดสินใจถึงความต้องการจำเป็นในการเรียนรู้ของตนเองได้ดีที่สุด และรู้ว่าตนเองจะต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง และจากแหล่งความรู้ที่ใดบ้าง ซึ่งทำให้สามารถที่จะกำหนดทิศทางการริเริ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองได้ การใช้รูปแบบให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง โดยให้ศึกษาเอกสารเสริมความรู้ด้วยตนเอง และศึกษาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพิ่มเติมโดยให้การศึกษาเพิ่มเติมทั้งในในระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นคือช่วงหลังการอบรมก่อนการปฏิบัติงานจริง 10 วัน ระยะยาวคือตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานตามโครงการ ซึ่งการบูรณาการเชื่อมโยงรูปแบบการพัฒนาครูทั้งรูปแบบการฝึกอบรมรูปแบบการพัฒนาตนเอง และรูปแบบให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเองนั้นเป็นผลดี อาจเป็นเพราะการพัฒนาครูด้วยรูปแบบการฝึกอบรมสามารถจุดประกายให้ครูเห็นความสำคัญจำเป็นและมีความต้องการพัฒนาตนเองและเกิดความใฝ่รู้ใฝ่เรียนเพิ่มมากขึ้น จะเห็นได้จากครูทุกคนมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพิ่มเติม นอกจากนั้นการสร้างความตระหนักในวันประชุมชี้แจงถึงวัตถุประสงค์การวิจัย ในวันอบรมวันแรกนั้นน่าจะมีผลโดยตรงต่อปฏิกิริยาของครูต่อการพัฒนาตนเองในด้านบวกสอดคล้องกับ Beerens (2000) กล่าวถึงการจูงใจของครูอาชีพอย่างแท้จริงคือการให้ครูอาชีพได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทีมงานพัฒนางานได้อย่างอิสระ เนื่องจากสิ่งที่น่าสนใจของครูอาชีพ มี 3 ลักษณะคือ การมีแนวปฏิบัติในแนวทางที่น่าถกเถียง การปฏิบัติตามแนวค่านิยมของสังคมและการมีจริยบรรณในการเอาใจใส่การทำงาน ส่วนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน เป็นการฝึกอบรมและพัฒนาครูโดยใช้ยุทธศาสตร์วิจัยเป็นฐาน ซึ่งผลจากการพัฒนาสามารถทำให้ครูมีทักษะวิจัยพื้นฐานซึ่งจะสามารถนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียนได้ (Classroom Action Research) และถือเป็นพัฒนาครูโดยผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา (R&D) ซึ่งมีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพนักเรียน สอดคล้องกับกรมวิชาการ (2544ค) ที่กล่าวว่าบุคลากรในโรงเรียนจะต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนตามที่หลักสูตรสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกำหนด จัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ จัดทำข้อมูลผู้เรียนเป็นรายบุคคลโดยให้มีการประสานกันระหว่างสถานศึกษา บ้าน และชุมชน เพื่อการพัฒนาให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.2 การอภิปรายโครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย

โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย เป็นโครงการดำเนินการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามให้ครูนำความรู้ เจตคติและทักษะใหม่ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติจริง และให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองโดยให้มีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้รูปแบบการพัฒนาครูคือรูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการในการพัฒนาหรือการปรับปรุง และรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งจากการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาหรือการปรับปรุง พบว่าสามารถทำให้ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี เพราะการพัฒนาหรือปรับปรุงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นต้องอาศัยความรู้ใหม่ ๆ ทักษะใหม่ ๆ จึงเป็นความจำเป็นที่ครูจะต้องมีการศึกษาหาความรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม โดยจัดโอกาสให้ครูได้ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยกำหนดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เดือนละหนึ่งครั้ง ซึ่งผลจากการที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมนั้น ทำให้ครูเกิดความรู้สึกการมีส่วนร่วม

เป็นเจ้าของ และการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุผลก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ส่วนการใช้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้นเป็นที่ทราบกันดีว่าครูเป็นเสาหลักแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาครูให้มีคุณภาพเพื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ซึ่งการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีลักษณะสำคัญคือเน้นการพัฒนาครูทั่วถึงทั้งโรงเรียน (Whole School Development) มุ่งความสามารถในการบริหารจัดการของครูในห้องเรียนหรือเน้น “ห้องเรียนเป็นฐาน (Classroom Based)” เป็นการทำงานที่มุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้และบทบาทหน้าที่ครูเป็นหลัก (Training on the job/work) มีการนิเทศ กำกับติดตาม ดังนั้นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจึงมีความเหมาะสมและสามารถนำมาใช้ได้ดีกับบริบทของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก เนื่องจากครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนไม่มาก จึงไม่เป็นการหนักเกินไปของผู้บริหาร เพราะโดยปกติแล้วผู้บริหารมักมีภารกิจในการบริหารงานในโรงเรียนมากมาย ทั้งภารกิจการประจำ และภารกิจเร่งด่วนจากหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป ผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กจึงสามารถนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ความรู้กำลังใจ กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจ การส่งเสริมประสิทธิภาพในตน ให้กับครูได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึงทุกคน สม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ซึ่งผลจากการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการในการพัฒนาหรือการปรับปรุง และรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สามารถส่งผลให้ครูปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนทั้ง 4 ด้านคือด้านหลักสูตร ด้านบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการจัดการเรียนรู้และด้านการประเมินผล และจากการปฏิบัติงานของครูยังสามารถส่งผลส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งมีหลักฐานชัดเจนจากผลการประเมินด้านต่าง ๆ ทั้ง 5 ประเภทคือผลการประเมินปฏิกิริยาของครูต่อโครงการทั้ง 3 โครงการ ผลการประเมินความรู้ของครู ผลการประเมินการใช้ความรู้และทักษะใหม่ของครู ผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ และผลการประเมินผลด้านนักเรียนต่างก็อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินผลด้านนักเรียน ที่ทำการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน 8 ด้านตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อยู่ระดับดีเยี่ยมทั้งโดยรวมและรายด้าน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ความพึงพอใจของนักเรียน ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สูงกว่าก่อนการทดลองใช้โปรแกรม นอกจากนี้จากการวิเคราะห์เอกสารจะเห็นว่าครูมีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนทั้งการวิเคราะห์หลักสูตร การวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และการประเมินผลตามสภาพจริง ซึ่งแสดงให้เห็นว่ารูปแบบการพัฒนาครูที่นำมาใช้เกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ Caldwell & Spinks (1998) ที่รายงานการประเมินความสำเร็จของการปฏิรูปโรงเรียนว่า ตัวบ่งชี้ผลการพัฒนาวิชาชีพของครูได้แก่ศักยภาพของครูด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่ และด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้

อย่างไรก็ตามการพัฒนาครูเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยการกระตุ้น ส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตามให้ครูนำความรู้ เจตคติและทักษะใหม่ที่ได้รับจากการพัฒนาไป

ปฏิบัติจริง และให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองโดยให้มีการแก้ไขปรับปรุงเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่องโดยใช้รูปแบบการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการในการพัฒนาหรือการปรับปรุง และรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานนั้น การนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ขวัญกำลังใจ กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจ การส่งเสริมประสิทธิภาพในตนให้กับครูได้อย่างใกล้ชิดทั่วถึงทุกคน สม่่าเสมอและต่อเนื่องนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งและนับเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ Blas and Gary (1995) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทผู้บริหาร ในการสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูทำงานอย่างครูอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Benbasat & Lim (2000) เรื่อง การสนับสนุนกลุ่มครูด้านเทคโนโลยีข่าวสารและเครื่องมือในการรับเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร พบว่าทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ การสนับสนุนด้านกำลังใจเป็นรายบุคคล จัดว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ครูอาชีพได้ โดยการใช้บรรยากาศที่เป็นกันเอง และทีมงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและชุมชนร่วมกันมีการปรึกษาหารือ การทำงานจะทำให้ครูมีการพัฒนาตนเองขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สอดคล้องกับแนวคิดของ Tickel (1994) ได้เสนอแนวคิดการสนับสนุนโปรแกรมในโรงเรียนโดยการดูแลในคุณภาพการสอน เช่น วัตถุประสงค์ในการสอน การดำเนินการ ผลที่ได้จากการสอน การวางแผนการสอน การจัดการชั้นเรียน การปฏิบัติตามทักษะและการประเมิน ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นสอดคล้องกับ Smith (1996) ที่ถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงสำหรับการพัฒนาบุคคลในองค์กรเพราะอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่า ไม่มีใครรู้จักงานนั้นได้ดีกว่าคนที่กำลังทำงานนั้นอยู่ และโดยธรรมชาติคนส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ ต้องการมีส่วนร่วมและมีความภูมิใจในงานที่ทำ และสมชาย บุญศิริเกสซ์ (2545), จารุวรรณ ศิลปะรัตน์ (2548), ประวิต เอรารวรรณ์ (2548), Block (1988), Zimmerman & Rappaport (1988), Scott & Jaffe (1991), Kierman (1993), Aileen (1994) และ Dubrin (2000) Zimmerman (2000) ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้เกิดผลลัพธ์ซึ่งเป็นศักยภาพที่เกิดขึ้นกับบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งจากการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยตนเอง หรือการเสริมสร้างพลังอำนาจจากบุคคลอื่นหรือได้รับการสนับสนุนสิ่งที่เป็นปัจจัยหรือสภาวะการณด้วยวิธีการต่าง ๆ ทำให้ปรากฏผลเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความรู้สึกมั่นคง เป็นตัวของตัวเองมีความเป็นอิสระ รู้คุณค่าของตน สามารถตัดสินใจด้วยตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่องานตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร สอดคล้องกับ Rice and Schneider (1994) ได้ศึกษาความเปลี่ยนแปลงของครูที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจครูในระหว่าง ปี ค.ศ. 1980-1991 ซึ่งถือว่าเป็นทศวรรษแห่งการเสริมสร้างพลังอำนาจทางการศึกษาในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า การที่ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครู ครูที่ได้แสดงออกถึงระดับความต้องการและการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากขึ้น ระดับความสนใจและความเชี่ยวชาญในการตัดสินใจของครูมีการเปลี่ยนแปลงครูมีการรับรู้ในผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการตัดสินใจเพิ่มขึ้นและความพึงพอใจในงานของครูได้รับการพัฒนา และ Yueh-Yum (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจความพึงพอใจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรตามการรับรู้ของครูโรงเรียนรัฐบาลโดยกลุ่มตัวอย่างคือ ครู 1,114 คนจากโรงเรียนรัฐบาล 39 แห่ง ในรัฐเพนซิลวาเนียผลการศึกษาพบว่าความพึง

พอใจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การสามารถทำนายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูได้และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจก็สามารถทำนายความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นต่อองค์การได้ นอกจากนี้การส่งเสริมประสิทธิภาพในตนให้กับครูได้อย่างทั่วถึงทุกคน สม่าเสมอและต่อเนื่องนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งและนับเป็นเงื่อนไขที่นำไปสู่ความสำเร็จ ในขณะที่ Bandura (1997) ที่กล่าวว่าประสิทธิภาพในตนเป็นความเชื่อของบุคคลว่าตนมีความสามารถที่จะกระทำสิ่งต่างๆให้ประสบความสำเร็จได้ตามที่ต้องการ เนื่องจากบุคคลจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขาเชื่อว่าตนเองสามารถกระทำสิ่งนั้นให้สำเร็จได้ นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองยังช่วยให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะช่วยให้บุคคลมีความพยายามและพากเพียรเพื่อให้บรรลุจุดหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ Hoy & Miskel (2001) ที่ได้กล่าวถึงความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับสมรรถภาพตนเอง หรือทฤษฎีประสิทธิภาพในตน (Belief about capabilities: Self – efficacy theory) ระบุว่าประสิทธิภาพในตน (Self – efficacy) คือการตัดสินใจเกี่ยวกับสมรรถภาพของตนเองในการจัดการเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สิ่งนี้เป็นสิ่งที่มีในแต่ละคนเพื่อการใช้ในการตัดสินใจทำงานหรือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นความเชื่อมั่นที่เกิดจากการประเมินสมรรถภาพของตนเองว่าสามารถทำได้หรือไม่ ดังนั้นผู้ที่มีทักษะเหมือนกันแต่มีความเชื่อมั่นในประสิทธิภาพของตนต่างกันอาจปฏิบัติงานได้ต่างกัน เพราะแต่ละคนจะมีวิธีการจัดลำดับ การเชื่อมโยงทักษะของตนกับบริบทต่างๆ ในรูปแบบที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ O'Neill and Mone (1998) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อประสิทธิภาพในตนกับความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีตัวแปรการรับรู้เท่าเทียมกันของพนักงานเป็นตัวแปรกำกับ (Moderator) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในศูนย์สุขภาพจำนวน 242 คน ผลการศึกษาพบว่าความเชื่อประสิทธิภาพในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ และงานวิจัยของวรรณ พุทธิประสาท (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานโดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ในองค์กรธุรกิจเอกชนขนาดกลางแห่งหนึ่ง จำนวน 176 คน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง และพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานพบว่ามีสัมพันธ์ในทางบวกเช่นกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.3 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย

โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายเป็นโครงการดำเนินการพัฒนาครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ใช้รูปแบบการพัฒนาคือรูปแบบการเป็นพี่เลี้ยง และรูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม ซึ่งจากการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงสามารถทำให้ครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีนั้น น่าจะเกิดจากกระบวนการทำงานที่มีการจับคู่กันในการทำงานในโรงเรียน เพื่อคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การส่งเสริมสนับสนุน ให้กำลังใจซึ่งกันและกันและให้คำปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้

เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และการพัฒนาครูโดยใช้รูปแบบการศึกษาเป็นกลุ่ม โดยมีการจัดตั้งเครือข่ายปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเป็นกลุ่มในแต่ละด้าน นั้นทำให้ครูทุกคนมีโอกาสสลับเปลี่ยนหมุนเวียนการเป็นผู้นำและผู้ตามเพื่อศึกษางานแต่ละด้านเป็นกลุ่ม การนำเสนอและแลกเปลี่ยนผลการศึกษาวិเคราะห์ของแต่ละกลุ่มร่วมกันทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและก่อให้เกิดเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้การที่ครูมีโอกาสได้ศึกษางานเป็นกลุ่มกับเพื่อนครูต่างโรงเรียน โดยจัดตั้งเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ภายนอกโรงเรียนนั้น นับเป็นการเปิดโลกทัศน์ของครูให้กว้างขึ้นจากที่เป็นอยู่เดิมที่เคยศึกษาเป็นกลุ่มในวงแคบๆ เฉพาะครูในโรงเรียน ครูมีเพื่อนร่วมอุดมการณ์เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้เกิดความสบายใจ ไม่เครียด จึงน่าจะเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น และที่สำคัญครูจะต้องได้รับการนิเทศ กำกับ ติดตาม ให้อย่างจริงจัง กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจ การส่งเสริมประสิทธิภาพ ในตนอย่างทั่วถึงทุกคน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.4 ผลการประเมินปฏิกิริยาของครูต่อโครงการ

ผลการประเมินปฏิกิริยาของครูต่อโครงการ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 โครงการ โดยปฏิกิริยาของครูต่อโครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปฏิกิริยาของครูต่อโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่าย และปฏิกิริยาของครูต่อโครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย แสดงให้เห็นว่าครูมีปฏิกิริยาที่ดีต่อโครงการทุกโครงการ และเมื่อเพื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละโครงการพบว่าโครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธานปฏิกิริยาของครูต่อโครงการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านความรู้ความเข้าใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านเจตคติ และด้านทักษะ โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย ปฏิกิริยาของครูต่อโครงการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านการส่งเสริมสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความพึงพอใจและด้านการปฏิบัติโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งสองด้าน ส่วนโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายปฏิกิริยาของครูต่อโครงการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านการส่งเสริมสนับสนุนและด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาคือด้านความร่วมมือผลการประเมินปฏิกิริยาของครูต่อโครงการร่วมคิดร่วมผูกพันร่วมตั้งปณิธาน โครงการรวมพลังสร้างสรรค์มุ่งมั่นสู่จุดหมาย และโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เปิดประตูสู่เครือข่ายก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าครูมีปฏิกิริยาที่ดีต่อโครงการทุก สอดคล้องกับ Lawrence (1982, อ้างถึงใน Glickman and others, 1995) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึงบรรยากาศทุกอย่างทางด้านการศึกษาและประสบการณ์ทางด้านตัวบุคคลที่จะทำให้บุคคลมีศักยภาพ มีความรู้ มีความสามารถและทักษะต่างๆ มากขึ้น รวมทั้งมีความพึงพอใจมากขึ้นเกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่ตนเองปฏิบัติอยู่ สอดคล้องกับ Levine (1989, อ้างถึงใน Glickman and others, 2004) ที่กล่าวว่าพัฒนาวิชาชีพเป็นการให้ประสบการณ์ต่างๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในงานของตนเอง รวมทั้งความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2.5 ผลการทดสอบความรู้ของครู

ผลการประเมินการเรียนรู้ของครูจากการทำแบบทดสอบ พบว่าครูมีความรู้ความเข้าใจโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือด้านการจัดการเรียนรู้ในระดับมากและด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมากผลการประเมินก่อนและ

หลังการทดลองโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กพบว่าครูมีความรู้ความเข้าใจสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูโดยใช้โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน สอดคล้องกับกิริติ ยศยิ่งยง (2548) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น สอดคล้องกับยนต์ ชุ่มจิต (2534) ได้อธิบายว่า การพัฒนาครู คือการดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานและในทางการสอน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วยสอดคล้องกับ Speak and Hirsh (1988), Levine (2002) (อ้างถึงใน Glickman and others, 2004) ได้กล่าวว่าการพัฒนาวิชาชีพ เป็นกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรในทุกด้าน ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและความรู้ด้านอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมงานในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าและมีสมรรถภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

2.6 ผลการประเมินการใช้ความรู้ของครู

ผลการประเมินการใช้ความรู้ของครูโดยครูประเมินตนเอง พบว่าครูใช้ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านการประเมินผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดและด้านประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุดผลการประเมินการใช้ความรู้ของครูโดยการประเมินของผู้บริหาร พบว่าครูใช้ความรู้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการประเมินผลอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือด้านการจัดการเรียนรู้อยู่ในระดับมากที่สุดและผลการประเมินการใช้ความรู้ของครูประเมินโดยครูประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บริหารก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าหลังการพัฒนาครูโดยใช้โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ครูสามารถนำความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับกิริติ ยศยิ่งยง (2548) กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงานให้แก่บุคลากรนั้น โดยองค์การเป็นผู้จัดขึ้นให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัด ผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพ และกระบวนการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อดึงเอาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้สอดคล้องกับ Nadler and Nadler (1989, อ้างถึงใน ชูชัย สมितिไกร, 2540) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากร คือการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่บุคคลเพื่อปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น และหรือเพื่อให้บุคคลมีความมุ่งมั่นเติบโตทางจิตใจ

2.7 ผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

ผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยความคิดเห็นของครู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านวัฒนธรรมองค์การผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์การโดยความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ที่สุดโดยด้านบริหารจัดการชั้นเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือด้านวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุดและผลการประเมินการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองนักเรียนก่อนและหลังการทดลองพบว่าสูงแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูโดยใช้โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทำให้มีการสนับสนุนและการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจน และสอดคล้องกันทั้งการประเมินโดยครูและผู้ปกครองนักเรียน สอดคล้องกับ R. Wayne Pace, Smith Philip C. และ Mills Gordon E. (1991, อ้างถึงใน กิริติ ยศยิ่งยง, 2548) ให้คำจำกัดความของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อนำไปสู่คุณภาพที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้นและเกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้จัดการและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร โดยเน้นหลักการของการพัฒนาอยู่ที่ตัวบุคคล กลุ่มและองค์กร คือการพัฒนาตัวเอง พัฒนาสายอาชีพและพัฒนาองค์กร ในการพัฒนาจะใช้วิธีผสมผสานทั้งสามอย่างด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดผลผลิต คุณภาพ โอกาสและการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการของสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับ Glickman and others (1995) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาวิชาชีพว่า มีความหมายกว้างครอบคลุมกิจกรรมทุก ๆ อย่าง ในอันที่จะส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าในอาชีพและนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

2.8 ผลการประเมินผลด้านนักเรียน

ผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับดีเยี่ยมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีเยี่ยมทุกด้านโดยด้านรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านมีจิตสาธารณะผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน และผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กก่อนและหลังการทดลอง พบว่าสูงขึ้น แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูโดยใช้โปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะ เพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัดเจนโดยครูนำความรู้ความเข้าใจ เจตคติและทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปปฏิบัติ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียนที่ชัดเจนคือนักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตลอดจนนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อปรากฏการณ์การปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สอดคล้องกับวิโรจน์ สารรัตนะ (2551) ที่กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาเป็นเรื่องของการทำบางอย่างเพื่อให้ได้รับเนื้อหามากขึ้น ให้มีศักยภาพที่สามารถทำการสอนหรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีจุดมุ่งหมายสุดท้าย (ultimate goal) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเฉพาะในด้านเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้หรือด้าน

วิชาการ ซึ่งผลการเรียนรู้ของนักเรียนนั้นมักอยู่ในกรอบของพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ซึ่งจากผลการประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่อยู่ในระดับสูงขึ้นไปแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งผลถึงคุณภาพนักเรียนสอดคล้องกับ Guskey & Sparks (2000) ที่ได้นำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ ระหว่างการพัฒนาวิชาชีพกับการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียนโดยยึดหลักพื้นฐานว่าคุณภาพของการพัฒนาวิชาชีพได้รับอิทธิพลจากองค์ประกอบหลายประการ และเชื่อว่าองค์ประกอบหลัก ที่ส่งผลโดยตรง มี 3 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะด้านเนื้อหา (content characteristics) ตัวแปรกระบวนการ (process variable) และคุณลักษณะทางบริบท (context characteristics) นอกจากนี้ผลจากการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนที่สูงขึ้นเป็นการแสดงให้เห็นชัดเจนถึงการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งผลถึงคุณภาพนักเรียน สอดคล้องกับ Cheng (1996) ที่กล่าวถึงประเมินความพึงพอใจ (satisfaction) ถือเป็นรูปแบบ (model) หนึ่งของการวัดความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนางลักษณวิรัชชัย (2545) เกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อการปฏิรูปโรงเรียนในส่วนที่เป็นปัจจัยด้านนักเรียนที่สรุปว่า “ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนค่อนข้างคล้ายกันทุกระดับ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ผู้เรียนส่วนใหญ่ชอบเรียนอย่างสนุกสนาน ชอบเรียนวิชาที่แปลกใหม่ ตื่นเต้น ทำหาย และเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน ผู้เรียนอยากได้ครูที่ใจเย็น อดทนพอที่จะให้นักเรียนได้ลองผิดลองถูกและค้นพบด้วยตัวเอง อยากมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ไม่ชอบการเรียนการสอนแบบเดิมที่ซ้ำซากจำเจ ไม่ชอบครูที่ดุและครูที่ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ชอบมีปฏิสัมพันธ์กับครู ลักษณะดังกล่าวของผู้เรียนมีผลต่อความสำเร็จในการปฏิรูปโรงเรียน”

3. ข้อเสนอแนะ

การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ได้ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า การประเมินด้วยเครื่องมือประเมินผลโปรแกรม 5 ประเภทก่อนและหลังการทดลองโปรแกรมสูงขึ้นทุกประเภทแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาครูตามโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในสามารถส่งผลให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ เจตคติ และทักษะในการปฏิรูปการเรียนรู้ และนำความรู้ความเข้าใจเจตคติและทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาไปสู่การปฏิบัติก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กและส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนได้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กทุกคนควร ได้รับการส่งเสริมให้รับการพัฒนากับโปรแกรมที่ออกแบบเป็นโครงการย่อยหลายๆ โครงการโดยจำแนกตามรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลายและทำการบูรณาการเชื่อมโยงรูปแบบการพัฒนาต่างๆ ภายใต้การดำเนินงานโครงการอย่างเป็นระบบ

3.1.2 จากผลการวิจัยที่พบว่า การใช้รูปแบบการอบรมในการพัฒนาครูโดยจัดให้ครูเข้ารับการอบรมทุกคนพร้อมๆ กันทำให้เกิดผลดีและมีประสิทธิผล ดังนั้นการพัฒนาครูโดยจัดอบรมจึงควรให้

โอกาสครูทุกคนเข้ารับการอบรมพร้อมกัน เพื่อให้การขับเคลื่อนการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างพร้อมเพรียงทั่วทั้งองค์การ

3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า เจือนไขความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กนั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่กำกับติดตาม ให้ความสำคัญ คำนึงถึงหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่ กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน เสริมพลังอำนาจและส่งเสริมประสิทธิภาพในตนให้กับครูอย่างใกล้ชิดทั่วถึงทุกคน เอาจริงเอาจัง สม่าเสมอ และต่อเนื่อง ดังนั้น เพื่อให้ครูพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเต็มตามศักยภาพผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆ ดังกล่าว

3.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทำให้ครูมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้งเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู และควรมีการประชุมสังสรรค์โดยเดินทางไปประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนที่เป็นสมาชิกเครือข่าย เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ อันจะนำไปสู่เครือข่ายการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่ยั่งยืน

3.2 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

ผู้บริหารทั้งระดับโรงเรียน ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะนำงานวิจัยไปใช้สำหรับพัฒนาครูเพื่อให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน มีข้อเสนอแนะดังนี้

3.2.1 ควรมีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด วิธีการ วัตถุประสงค์ และเหตุผลสำคัญจำเป็นในการพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก และอธิบายให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของการพัฒนาดตนเองเพื่อการพัฒนางานที่ส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ อย่างชัดเจน

3.2.2 ควรกำหนดช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมของครูเพื่อเตรียมการจัดการเรียนรู้ล่วงหน้าหลังนักเรียนกลับบ้านในแต่ละวันอย่างเหมาะสมเป็นไปได้ และเหมาะสมกับบริบท

3.2.3 ควรมีการนิเทศกำกับติดตามติดตาม ให้ความสำคัญ คำนึงถึงหลักการเรียนรู้ผู้ใหญ่ กระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน เสริมพลังอำนาจและส่งเสริมประสิทธิภาพในตนให้กับครูอย่างใกล้ชิดทั่วถึงทุกคน เอาจริงเอาจัง สม่าเสมอ และต่อเนื่อง

3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 วิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม

3.3.2 วิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

3.3.3 วิจัยต่อเนื่องโดยนำข้อมูลพื้นฐานจากการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กไปบูรณาการกับระเบียบวิธีวิจัยประเภทอื่นๆ