

รูปแบบและกระบวนการการพัฒนาครู ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ The Teachers Development Model and Process of Rajabhat University

วรรณกร ศิริพละ*

*หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม

*Corresponding author. E-mail : Pumasweety@yahoo.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน การพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ตัวแทนคณาจารย์และผู้บริหารของ มหาวิทยาลัยราชภัฏจากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน ตัวแทนครูผู้สอนในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 คน ประกอบการสัมภาษณ์ เชิงลึกกับตัวแทนคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของ การพัฒนาครู ประชุมกลุ่มย่อยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันรูปแบบและกระบวนการพัฒนาครูของ มหาวิทยาลัยราชภัฏ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมการการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูของ มหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า คือ นโยบาย หน่วยงานพัฒนาครู หลักสูตร บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีและการบริหารงาน กระบวนการพัฒนาครู คือ วางแผน ดำเนินการพัฒนาย่างหลากหลาย ติดตามประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตร ผลผลิต คือ ผลตามวัตถุประสงค์ ความร่วมมือทางวิชาการ ผลสะท้อนกลับ คือ ความสอดคล้องของ

ผลการดำเนินงานกับนโยบาย แรงจูงใจให้ครูพัฒนาตนเอง และความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับวัตถุประสงค์ ความต้องการ โดยมีบริบท ด้านทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก ส่วนกระบวนการพัฒนาครู เพื่อให้บรรลุตามรูปแบบมี 4 ขั้น คือ สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาครู ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด ประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู

คำสำคัญ: รูปแบบ พัฒนาครู กระบวนการ ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Abstract

The purpose of this research aimed to study the current situation of teacher development of Rajabhat Universities and to develop the model of teacher development for Rajabhat Universities. The research was based on Quantitative research method. The samples of the study were two groups. The first group was 390 university faculties using random sampling from the university teaching faculties and university board of executive. The second group was 394 teachers of the Basic Education Commission by using random sampling. The research was also conducted by in-depth interview from university teaching faculties and university board of executive, emphasized on the problem and obstacle of teacher development. The focus group discussion was conducted to approve the form of teacher development for Rajabhat Universities. Research instruments were 5-point scale questionnaires and interview questions. The statistics used in data analysis were Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and Multiple Regressions. The result showed that. The form of Rajabhat Universities teacher development consisted of inputs like the agency development policy, curriculum, personnel, budget, and equipment. The technology and course management were planning, various process of development, the following up of the evaluation and the update of curriculum. The outcome was occurred due to the objectives, the academic cooperation. The feedback came along with the outcome due to the process according to the objective and need in which occurred under the context

of skills for 21st Century and AESEAN Community as outer environment. As for the process on teacher development in order to achieve due to the form which consisted of 4 steps were the survey and the analysis of teacher and executive team need, the arranging of development plan and curriculum for teacher development, the proceeding of development through plan and under indicated curriculum, the evaluation after the teacher development.

Keywords: Model, Teachers Development, Process, Teachers of Basic Education, Rajabhat University

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 (ราชกิจจานุเบกษา, 2547) มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง สอน วิจัย บริการทางวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มุ่งผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครู จัดให้มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาครู บางแห่งจัดเป็นภาระงานของคณะครุศาสตร์

นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ให้ความสำคัญต่อการปฏิรูประบบผลิตและพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพต่อการแข่งขันกับประเทศในประชาคมอาเซียนและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557: 28-30) ได้กำหนดกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะสูงขึ้นสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ประสานสถาบันผลิตครูที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียน แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545 – 2559) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 23) พบว่า คุณภาพการศึกษาของไทยในวิชาหลักยังไม่น่าพอใจ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลดังกล่าวมาจากคุณภาพการสอน การพัฒนาครูขาดประสิทธิภาพ จำเป็นต้องปรับปรุงการผลิตพัฒนาครู แม้ว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะคาดหวังว่า ครูจะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จัดการเรียนการสอนหลากหลายรูปแบบจากประสบการณ์จริง และประเมินผลได้อย่างเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: 8, สำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา, 2551: 102-114 และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 6) จากงานวิจัยของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า ระบบการพัฒนาครูยังขาดความชัดเจน ขาดหน่วยงานกลางดำเนินการระบบบริหารจัดการ ระบบการติดตามผลภายหลังการพัฒนา วิธีการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ความต้องการของครู ในขณะที่บทบาทโดยตรงของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ การผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการแสวงหารูปแบบการพัฒนาครู และกระบวนการที่ส่งเสริมรูปแบบการพัฒนาครูที่เป็นระบบและเป็นประโยชน์ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งจะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนทางการบริหาร
2. ได้เครื่องมือวิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู ทำให้ได้แนวทางในการศึกษาความต้องการพัฒนาของครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แนวทางการพัฒนาครูซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบริการทางวิชาการแก่สังคมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี

ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูล ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (ทฤษฎีระบบ) ความหมายรูปแบบและการจัดทำรูปแบบ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏ บริบทต่าง ๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา (แนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน) เพื่อกำหนดกรอบความคิดในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษา สภาพปัจจุบัน การพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งสองฉบับ มาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ

สภาพปัจจุบันการพัฒนาครู ของมหาวิทยาลัยราชภัฏและบริบทภายนอกด้านแนวคิดเกี่ยวกับทักษะแห่งอนาคตใหม่การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน และความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏสรุปเป็นปัจจัยต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ขั้นตอนที่ 3 ร่างรูปแบบการพัฒนาครู

นำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ความพึงพอใจของครูต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏมาจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามทฤษฎีระบบ รูปแบบการพัฒนาคุณาจารย์ของออร์ดี รูปแบบที่ 4 รูปแบบการพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน (Trainer-Based Models) รูปแบบการพัฒนาครูแบบการสอนเนื้อหาวิชา (Subject Knowledge for Teaching – SKfT) ของไวท์ และรูปแบบผู้นำทาง ผู้ผลักดัน (Driver Navigator Model) ของ วิลสัน และบอลสเตอร์

ขั้นตอนที่ 4 ประเมิน ร่างรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประเมินร่างรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยใช้ประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้บริหารด้านการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้แทนของครูสภา

ขั้นตอนที่ 5 นำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

นำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏนำเสนอผลการวิจัยและรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร ประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 คณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ จำนวน 40 แห่ง ประชากร จำนวน 14,408 คน

กลุ่มที่ 2 ครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั่วประเทศ และสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ประชากร จำนวน 412,414 คน

กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ตัวแทนคณาจารย์และผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) จำนวน 390 คน

กลุ่มที่ 2 ตัวแทนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาชั้นพื้นฐาน เฉพาะเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตัวแทนครูที่ทำการสอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานครได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำนวน 394 คน

เครื่องมือ

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 3 ฉบับคือ

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีต่อสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
2. แบบสอบถามความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีต่อการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. แบบสัมภาษณ์รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determination) การวิเคราะห์การถดถอยพหุ หรือการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามทฤษฎีระบบ (System Theory) ปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาครู ผลผลิตจากการพัฒนาครู ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู การพัฒนาครูตามการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 และรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาครูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 เมื่อพิจารณาารายข้อพบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดให้มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาครู ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80 สำหรับงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาครูมาจากงบประมาณของสถานศึกษาระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.66 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.98 กระบวนการพัฒนาครูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีการปฏิบัติมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.81 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.90 เมื่อพิจารณาารายข้อพบว่า สภาพปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏประเมิน

ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนาด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.89 ส่วนการนำเสนอสารสนเทศของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาที่มีค่าต่ำสุด ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 ผลผลิตการพัฒนาครู โดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีการปฏิบัติมากด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้นระดับการปฏิบัติมากสูงสุดด้วยค่าเฉลี่ย 3.94 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.83 ส่วนคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการสื่อสารทางวิชาการผ่านระบบเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91 ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครูอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.87 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3.91 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.816 สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีการนำปัญหา/อุปสรรค จากการดำเนินงานพัฒนาครูมาพิจารณาปรับปรุงการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.85 และ 0.86 ตามลำดับ

การพัฒนาครูตามการศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21 มีความจำเป็นมากด้วยค่าเฉลี่ยรวม 4.18 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การฝึกทักษะการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.70 สำหรับการสอนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้โลกและวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 ส่วนการพัฒนาครูรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความจำเป็นมาก ค่าเฉลี่ยรวม 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พัฒนาคุณภาพการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86 สำหรับการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.95 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81

ความพึงพอใจของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

ปัจจัยนำเข้าการพัฒนาครูโดยเฉลี่ยมีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นการพัฒนาครู มีการสำรวจครูเกี่ยวกับทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้มีความพึงพอใจมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.76 สำหรับประเด็นการพัฒนาครู

เกี่ยวกับสำรวจครูเกี่ยวกับความรู้กฎหมายความร่วมมือระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน มีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.77 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 กระบวนการพัฒนาครูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.782 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประเด็นกระบวนการพัฒนาครู คือ การจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเองมีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.734 สำหรับกิจกรรมอบรมที่มหาวิทยาลัยราชภัฏมีความพึงพอใจมากค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.838 ผลผลิตพัฒนาครูโดยเฉลี่ยมีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.79 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นมีความพึงพอใจมาก ด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.28 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 สำหรับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏครูของสถานศึกษาระดับการศึกษา

ชั้นพื้นฐานมีการสื่อสารทางวิชาการผ่านระบบเครือข่าย มีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุด 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.78 ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครูโดยเฉลี่ยอยู่ระดับมีความพึงพอใจมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ครูมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ มีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประเมินความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับบริบทของสถานศึกษามีความพึงพอใจมากด้วยค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ คือ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75

ความสัมพันธ์ของตัวแปรการพัฒนาครูระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานมุมมองของคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตัวแปรนำเข้าทุกตัวและตัวแปรกระบวนการทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทิศทางเดียวกันด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.401 - 0.668 สะท้อนว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้าม โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดทำหลักสูตรการพัฒนาครูหลากหลายให้ครูเลือกเข้ารับการพัฒนาและหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยราชภัฏจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนด้านสถานที่ อุปกรณ์และเทคโนโลยีมีความทันสมัยและพอเพียง รวมถึงเตรียมบุคลากรให้พร้อมพัฒนาครู สามารถทำนายตัวแปรกระบวนการได้ครบทุกตัวแปร

ตัวแปรกระบวนการทุกตัว และตัวแปรผลผลิตทุกตัวมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.396 - 0.658 สะท้อนว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงกันข้าม โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏจัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาครูของ

สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำสารสนเทศของสถานศึกษามาใช้ในการวางแผน การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ตาม หน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้ มีการใช้เทคนิค Coaching ในการให้ความรู้และ ส่งเสริมการทํางานในชั้นเรียน ประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาครูและประเมินผลงานจาก การฝึกอบรม นิเทศ ติดตามผลการอบรมในสถานศึกษากลุ่มเป้าหมาย ประเมิน ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงานพัฒนาครู ประเมิน ความสอดคล้องระหว่างแผนการพัฒนาครูและผลการดำเนินงานพัฒนาครู ประเมินและ พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู ทำนายตัวแปรผลผลิตได้ครบ ทุกตัวแปร

ความสัมพันธ์ของคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพิจารณาตัวแปร อิสระ คือ ตัวแปรย่อยปัจจัยนำเข้า จำนวน 10 ตัวแปร (ตัวแปรรวมนำเข้า) และตัวแปรย่อย กระบวนการพัฒนาครูจำนวน 15 ตัวแปร (ตัวแปรรวมกระบวนการ) ตัวแปรตาม คือ ตัวแปร ย่อยผลผลิตการพัฒนาครู จำนวน 10 ตัวแปร (ตัวแปรรวมผลผลิต)

ผลการวิเคราะห์แบบความถดถอยพหุ (Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรรวม นำเข้าและตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครู มีค่า เท่ากับ 0.846 และ เท่ากับ 0.716 แสดง ให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองสามารถทำนายตัวแปรรวมผลผลิตได้สูงถึง 71.6% ตัวแปรรวม นำเข้าและตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครูพยากรณ์ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญ ที่ .01 สมการดังนี้

$$\text{รวมผลผลิต} = 5.661 + 0.162\text{รวมนำเข้า} + 0.467 \text{ รวมกระบวนการ}$$

ความสัมพันธ์ของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตัวแปรอิสระ รวมนำเข้า ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยปัจจัยนำเข้า จำนวน 15 ตัวแปร และรวมกระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วยตัวแปรย่อยกระบวนการพัฒนาครู จำนวน 8 ตัวแปร ตัวแปรตาม รวมผลผลิต ประกอบด้วย ตัวแปรย่อยผลผลิตการพัฒนาครู จำนวน 11 ตัวแปร

ผลการวิเคราะห์แบบความถดถอยพหุ (Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรรวม นำเข้าและตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครู มีค่า R เท่ากับ 0.840 และ R^2 เท่ากับ 0.705 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรทั้งสองสามารถทำนายตัวแปรรวมผลผลิตได้สูงถึง 70.5% ตัวแปรรวม นำเข้าและตัวแปรรวมกระบวนการพัฒนาครูพยากรณ์ตัวแปรรวมผลผลิตได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 สมการ ดังนี้

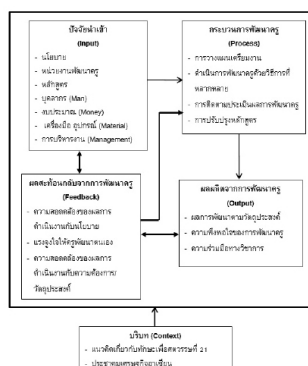
$$\text{รวมผลผลิต} = 7.278 + 0.291\text{รวมนำเข้า} + 0.642 \text{ รวมกระบวนการ}$$

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมีนโยบายการบริหารวิชาการ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ และให้บริการทางวิชาการกับชุมชนที่มหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่งรับผิดชอบ ส่วนมากรงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะอยู่กับคณะครุศาสตร์หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐานหรือสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร) ที่จะกำหนดแนวทางการพัฒนาครูแต่ละปี ทั้งนี้ ครูจะให้ความสำคัญกับการเลื่อนวิทยฐานะและเพิ่มคุณวุฒิเป็นสำคัญ มากกว่าการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หลักสูตรพัฒนาครูควรมี หลักสูตรแบบเฉพาะกิจตามนโยบายหรือความต้องการของครู หลักสูตรตามงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏและความทันสมัยทางวิชาการ สถานที่พัฒนาครูเป็นสถานที่ภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏ งบประมาณมาจากงบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และงบประมาณจากผู้เข้ารับการอบรม / พัฒนาวิธีดำเนินการพัฒนาครู มีความหลากหลาย เช่น การอบรม การศึกษา

ดูงาน การชี้แนะ (Coaching) เป็นต้น ผลผลิตจากการพัฒนาครูมีทั้งผลทางตรง ครูได้รับการพัฒนา ผลทางอ้อมคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ผลงานนำไปสู่การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ประชาสัมพันธ์ศักยภาพด้านวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ปัญหาของการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้ที่ถูกส่งเข้ารับการพัฒนาไม่ใช่ผู้ที่ต้องการพัฒนาจริง สิ่งที่ต้องการพัฒนาไม่สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด และไม่ทราบความต้องการของต้นสังกัดในการพัฒนาครู รวมถึงการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏไม่แพร่หลายเพียงพอ

ผู้วิจัยสรุปรูปแบบการพัฒนาครูและกระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

กระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย

1. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร

- 1.1 สำรวจความต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหารทางวิชาการ
- 1.2 สำรวจความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนาครู
- 1.3 นำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาบริบทของสถานศึกษา บุคลากร (จำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งงาน) อุปกรณ์ เทคโนโลยี งบประมาณ อาคารสถานที่มาประกอบการพิจารณา
- 1.4 นำข้อมูลสารสนเทศศักยภาพของวิทยากร อุปกรณ์และเทคโนโลยีประกอบการพิจารณา

2. จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาครู

- 2.1 สถานศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมมือจัดทำแผนพัฒนาครูจากข้อมูลสารสนเทศที่รวบรวม
- 2.2 จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูในรูปแบบ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มคุณวุฒิเพิ่มวิทยฐานะครู หลักสูตร การพัฒนาครูด้านอื่น ๆ

3. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด

- 3.1 สร้างทัศนคติทางบวกความจำเป็นในการพัฒนาครู โดยสนับสนุนให้ครูสร้างทัศนคติต่อความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง สร้างแรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกต้องการพัฒนา ผลดีของการพัฒนาตนเอง การยอมรับความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานสถานศึกษาเดียวกัน
- 3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการให้ความรู้ผ่านเทคนิคต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยทีมวิทยากร
- 3.3 ศึกษาดูงาน ภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับในสถานศึกษา
- 3.4 ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนประสบการณ์วิจัยโดยมีวิทยากรเป็นพี่เลี้ยง
- 3.5 นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศด้วยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครู จัดเอกสารที่หลากหลายให้คำแนะนำเพิ่มเติม โดยวิทยากรจะมีส่วนร่วมในการนิเทศและให้คำแนะนำเพิ่มเติมตามโอกาส รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากครูภายในสถานศึกษา และระหว่างครูภายในสถานศึกษากับบุคคลภายนอกสถานศึกษา

4. ประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู

4.1 ประเมินผลจากการอบรมพัฒนาครู

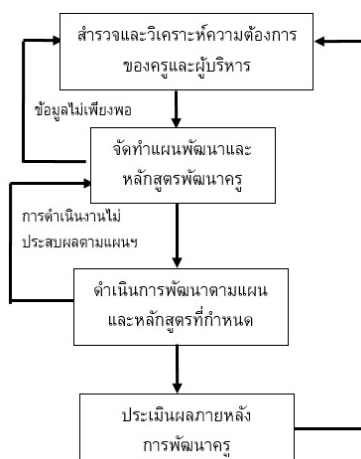
4.2 ประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาครู

4.3 ประเมินผลที่ครูได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้ตามแผนการพัฒนาครู

4.4 ประเมินความสอดคล้องของแผนการให้ความรู้ ผลลัพธ์ ความพึงพอใจ

ของครูครบวงจร

4.5 ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู



ภาพที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีทางการบริหาร ความหมายของรูปแบบและการจัดทำรูปแบบ การสอบถามคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูในสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน การสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อย

รูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ประกอบด้วย

ปัจจัยนำเข้า (Input)

มหาวิทยาลัยราชภัฏควรกำหนดนโยบายการพัฒนาครูโดยตรง เพื่อให้หน่วยงานและ บุคลากรที่รับผิดชอบจัดทำแผนพัฒนา แผนปฏิบัติงานประจำปี ติดตามข่าวสารเชิงนโยบาย ของหน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบการวางแผน เนื่องจากเป็นภาระ หน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 8 (5) ที่กล่าวว่า

ภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยราชภัฏจะต้องสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครูด้วยการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง จัดให้มีผู้รับผิดชอบดำเนินงาน ประสานงานทั้งคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ครูในสถานศึกษา รวมถึงองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรนำเข้าพบว่า มีตัวแปรที่ทำนายกระบวนการทั้งหมดคือ หลักสูตรพัฒนาครู หลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิ การจัดเตรียมบุคลากร และปัจจัยสนับสนุนด้านสถานที่ อุปกรณ์เทคโนโลยี จากสมการการถดถอยพหุ พบว่า ตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการ คือ งบประมาณทั้งของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ การทำแผนพัฒนาครู การเตรียมบุคลากร สถานที่อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและเพียงพอ สอดคล้องกับหลักการบริหาร 4M บุคลากร (Man) – วิทยาการมีการพัฒนาตนเองให้พร้อมต่อการพัฒนาครู งบประมาณ (Money) – งบประมาณมาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏหรือผู้รับการพัฒนา อุปกรณ์และเทคโนโลยี (Material) – มหาวิทยาลัยราชภัฏมีการใช้สื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อดำเนินงานพัฒนาครูตามแผนที่กำหนด การบริหารงาน (Management) ระบบบริหารงานเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ (สมคิด บางโม, 2558: 61)

ควรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพึงพอใจต่อหลักสูตรที่หลากหลายให้เลือกเข้ารับการพัฒน ทั้งหลักสูตรฝึกอบรมและหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิ หากเป็นไปได้ สถานที่พัฒนาครูควรใช้สถานที่ที่ครูปฏิบัติงาน

หลักสูตรพัฒนาครูมุ่งเน้นความต้องการของผู้รับบริการ คือ หลักสูตรเพิ่มวิทยฐานะ และหลักสูตรพัฒนาตามความต้องการสอดคล้องกับแนวทางการแก้ปัญหาครู ส่วนหลักสูตรเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา มหาวิทยาลัย

ราชภัฏจัดเอาไว้ให้ครูเลือกเรียนตามความประสงค์ สำหรับหลักสูตรเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งครูช่วยหรือพัฒนาครูก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาดหวังว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏจะจัดให้เป็นทางเลือกกับครูผู้เข้ารับการพัฒน บุคลากรที่ดำเนินงานและคณาจารย์ผู้ให้ความรู้จำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับหลักสูตรและความต้องการพัฒนา สถานที่พัฒนาควรจัดเป็นทางเลือกระหว่างสถานที่ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏกำหนด กับสถานที่ที่ครูปฏิบัติงานตามโอกาสอันควร งบประมาณ การบริหารงานเป็นส่วนหนึ่งที่ต้องพิจารณาให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

กระบวนการพัฒนาครู

เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรกระบวนการมี 11 ตัวแปรที่สามารถทำนายผลผลิตได้ทั้งหมดและข้อมูลจากสมการการถดถอยพหุพบว่า การประชุมบุคลากรเตรียมการนำเสนอเทศมววางแผนประกอบการวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดกิจกรรมที่หลากหลายในการพัฒนาครู

ประเมินผลการพัฒนา ความรู้ ความสอดคล้องระหว่างแผนกับผลการพัฒนา รวมถึงประเมินความสอดคล้องหลักสูตรกับความต้องการพัฒนาครู ซึ่งเป็นไปตามวงจรคุณภาพ PDCA (สมคิด บางโม, 2558: 72) ดังนี้

P-Plan - การประชุมบุคลากรวางแผน วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาครู นำสารสนเทศสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมาพิจารณา

D-Do - การส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอย่างหลากหลาย เน้นแนวทางการพัฒนาครูที่มุ่งเน้นการปฏิบัติ ประกอบด้วย ศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ ประชุมเชิงปฏิบัติการ ตั้งศูนย์ให้คำปรึกษา/คลินิกให้คำปรึกษา นิเทศการสอน เทคนิคการชี้แนะ (Coaching) การทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับรายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา (สุวิมล ว่องวานิช และคณะ, 2556: 8) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเลือกกิจกรรมดำเนินงาน คือ การวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้และการจัดการศึกษา การเข้าฟังการบรรยาย อภิปราย ประชุมปฏิบัติการ และการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ภาวะอัตราการเกิดที่ลดลง ภาวะการย้ายถิ่นมีผลต่อจำนวนนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำให้สถานศึกษาหลายแห่งต้องลดห้องเรียนและแสวงหาเทคนิคการสอนใหม่ ทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมียุทธศาสตร์พัฒนานวัตกรรมใหม่เพื่อการสอนในสถานศึกษาที่ต้องมีการลดขนาดห้องเรียน

C-Check - การติดตามประเมินผลการพัฒนาครู มีการประเมินความรู้ก่อนการอบรม และภายหลังการอบรม ประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม และควรมีการนิเทศติดตามผลการพัฒนาครูที่เข้ารับการอบรม

A-Act - การประเมินผลงานพัฒนาครู ความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและผลการดำเนินงาน ความสอดคล้องระหว่างแผนและผลการดำเนินงานพัฒนาครู พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ

ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกต่อการพัฒนาตนเอง ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน ควรจัดพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา นิเทศ ติดตาม ผลการพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครู มหาวิทยาลัยราชภัฏควรประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู มีการบริหารหลักสูตรที่เป็นระบบ วิเคราะห์

ความต้องการพัฒนาของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดประชุมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนและเตรียมการพัฒนาครู โดยนำเสนอสารสนเทศของสถานศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ในการวางแผนพัฒนา ส่งเสริมและจัดกิจกรรมศึกษา ดูงาน แลกเปลี่ยนความรู้ตามหน่วยงานทางการศึกษา แหล่งการเรียนรู้ ด้วยเทคนิคการชี้แนะ ให้ความรู้และส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน ระหว่างการดำเนินงานพัฒนา มหาวิทยาลัย ราชภัฏควรจัดกิจกรรมสร้างทัศนคติทางบวกเพื่อส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเองและพัฒนาโดยหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา สอดคล้องกับ แนวความคิดของ ไวท์ (2013: 41-47) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติทางบวก เพื่อการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏควรจัดประเมินความรู้ภายหลังการพัฒนาครูและ ผลงานจากการฝึกอบรม ประเมินความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของหลักสูตร และผลการดำเนินงานพัฒนาครู ความสอดคล้องระหว่างแผนการพัฒนาครูและ ผลการดำเนินงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏควรมีส่วนร่วมนิเทศ ติดตามผลในสถานศึกษา กลุ่มเป้าหมาย ผู้ดำเนินงานพัฒนาครูนำผลการประเมินมาปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเหมาะสม ทันสมัยและสอดคล้องความต้องการของครู

ผลผลิตจากการพัฒนาครู

ผลผลิตตามความคิดเห็นของคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏแสดง ให้เห็นว่า ครูมีวุฒิการศึกษาหรือมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ครูมีความรู้และทักษะเพียงพอต่อ การพัฒนาการเรียนรู้ ทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มขึ้นและพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนาครู สอดคล้อง กับความคิดเห็นของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อผลผลิตการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัย ราชภัฏ และเสริมว่าครูมีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้น สถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาสมการความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรวมนำเข้า และตัวแปรรวม กระบวนการสามารถทำนายตัวแปรผลผลิตได้สูงถึงร้อยละ 84.7 แสดงว่าทั้งปัจจัยนำเข้าและ กระบวนการพัฒนาครูส่งผลต่อผลผลิตครูได้สูงกว่าร้อยละ 80 ซึ่งมีค่าค่อนข้างสูง

ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นว่า ครูมีความพึงพอใจต่อผลผลิต การพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครู ครูวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นหรือมีวิทยฐานะเพิ่มขึ้น มีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้น ส่งผลให้สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา (2557: 25) มุ่งพัฒนาครูของสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีศักยภาพ

ผลจากการพัฒนาครูทำให้ครูได้รับความรู้และทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้น มีวิจัยในชั้นเรียนสอดคล้องกับ รายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรมการพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อ การขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา (สุวิมล ว่องวานิช และ คณะ, 2556: 8) ซึ่งกล่าวว่า การทำวิจัยเพื่อการจัดการศึกษาเป็นกิจกรรมส่งเสริมให้ครูทำ เพื่อต่อไปประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ครูมีวุฒิการศึกษาหรือวิทยฐานะเพิ่มขึ้น ส่งผลดีต่อ สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ความร่วมมือทางวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมหาวิทยาลัยราชภัฏมจิกระกิจกรรม ทางด้านวิชาการร่วมกัน ผ่านการลงนามความร่วมมือ (MOU) ด้านวิชาการ คณาจารย์ ครูมี เอกสาร แนวทางการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ตลอดจนการทำวิจัยร่วมกันระหว่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณาจารย์มีเอกสาร ตำรา หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ประกอบการพัฒนาครูเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของบริบทไทยในปัจจุบัน

ผลสะท้อนกลับจากการพัฒนาครู

คณาจารย์และผู้บริหารในมหาวิทยาลัยราชภัฏ คุรุระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี ความคิดเห็นสอดคล้องกัน ประกอบด้วย

ผลต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการประเมิน ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานกับนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏบริการทาง วิชาการ และมหาวิทยาลัยราชภัฏได้รับความร่วมมือจากสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐานนำปัญหา/อุปสรรคการดำเนินงานพัฒนาครูมาปรับปรุง

ผลต่อครู ครูเกิดแรงจูงใจพัฒนาตนเองตามความสนใจ โดยทั่วไปสถานศึกษาส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง แต่ถ้ามหาวิทยาลัยราชภัฏสร้างแรงจูงใจครูจะเป็นสิ่งที่ดี

หัวข้อการพัฒนาที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทั้งคณาจารย์และผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ คุรุระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็น สอดคล้องกันว่า ควรจัดอบรมครูเกี่ยวกับการฝึกทักษะการเรียนรู้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะอาชีพ การฝึกทักษะ การแก้ปัญหาเพื่อรองรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาคุณภาพการสื่อสาร ด้วยภาษาอังกฤษ และความร่วมมือของประชาคมอาเซียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบิน ยะรัช (2554) ซึ่งกล่าวว่า ทักษะทางภาษาอังกฤษและภาษาทางการในอาเซียนเป็น ความจำเป็นที่ครูจะต้องเรียนรู้

ผลการดำเนินงานต่อการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้ครูพึงพอใจมากขึ้นทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการพัฒนาครู และผลผลิตการพัฒนาครู ซึ่งครูให้ความสำคัญต่อการเพิ่มวุฒิการศึกษาเป็นอันดับแรก ส่วนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพิ่มขึ้นเป็นอันดับรองลงมา สะท้อนว่า ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเห็นความสำคัญของการศึกษาเป็นลำดับต้น ๆ

บริบท

1. ทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 ทั้ง 10 ประการคือ ทักษะการเรียนรู้ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความรู้ด้านสื่อและเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ทักษะทางความใฝ่รู้และจินตนาการ ทักษะอาชีพ การสอนที่สอดคล้องกับทักษะการเรียนรู้โลกและวัฒนธรรม ทั้งนี้ ควรมีการสนับสนุนให้จัดหรือสอดแทรกในการอบรมตามโอกาส

การพัฒนาครูให้ผู้เรียนเกิดทักษะเพื่อศตวรรษที่ 21 ผู้ดำเนินงานพัฒนาครูจะต้องกระตุ้นให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แบบ PBL หรือ RBL ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤตินันท์ สมุทรทัย (2556) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ของครูเพื่อศิษย์ไทยในศตวรรษที่ 21 ยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” ผู้เรียนจะต้องเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่ครูเตรียมไว้จากปัญหา/สิ่งที่ผู้เรียนสนใจ

การพัฒนาของกระแสเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาครูต้องนำเทคโนโลยีเข้ามาเสริมโดยจัดทำบทเรียนออนไลน์บนระบบอินเทอร์เน็ต ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการสอนผ่านระบบเฟซบุ๊ก (Facebook) หรือไลน์ (Line) เพื่อลดช่องว่างการพัฒนาครู

2. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ควรอบรมเสริมความรู้ ด้านภาษา วัฒนธรรม ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ หากมีความพร้อมเพียงพอควรจัดศูนย์ฝึกอบรมเตรียมความพร้อมการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน เนื่องจากมีผู้เรียนมาจากประเทศในกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เช่น สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว สาธารณรัฐสหภาพเมียนมาร์ ราชอาณาจักรกัมพูชา เป็นต้น ควรจัดอบรมเพื่อเสริมความรู้ด้านภาษา วัฒนธรรม ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนสอดคล้องกับงานวิจัยของสุปิน ยุระรัช (2554) ที่กล่าวว่า ควรให้ความรู้ภาษาทางการในอาเซียน เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาบาฮาซา เป็นต้น

กระบวนการพัฒนาครูประกอบด้วย

1. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการของครูและผู้บริหาร

1.1 สำรวจความต้องการพัฒนาของครูและผู้บริหารทางวิชาการ

1.2 สำรวจความพร้อมของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อการพัฒนาครู

วิทยาการพัฒนาค้นคว้าตนเองสม่ำเสมอทางด้านวิชาการและวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่

1.3 นำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาเกี่ยวกับบริบทของสถานศึกษา บุคลากร (จำนวนบุคลากร คุณวุฒิ ตำแหน่งงาน) อุปกรณ์ เทคโนโลยี งบประมาณ อาคารสถานที่ มาประกอบการพิจารณา รวมถึงนโยบายการพัฒนาครูของหน่วยงานต้นสังกัด ทิศทางการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาสอดคล้องกับข้อเสนอเชิงนโยบายด้านจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพที่มุ่งเน้นการทำสารสนเทศเพื่อวางแผนพัฒนาครู หลักสูตรการพัฒนา (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553: บทสรุปของผู้บริหาร)

1.4 นำข้อมูลสารสนเทศศักยภาพของวิทยากร อุปกรณ์และเทคโนโลยีประกอบการพิจารณา

2. จัดทำแผนพัฒนาและหลักสูตรพัฒนาครู

2.1 สถานศึกษาและมหาวิทยาลัยราชภัฏร่วมมือจัดทำแผนพัฒนาครูของสถานศึกษาจากข้อมูลสารสนเทศที่รวบรวม

2.2 จัดทำหลักสูตรพัฒนาครูในรูปแบบ หลักสูตรการพัฒนาเพิ่มคุณวุฒิ เพิ่มวิทยฐานะครู หลักสูตรการพัฒนาครูด้านอื่น ๆ

3. ดำเนินการพัฒนาตามแผนและหลักสูตรที่กำหนด

3.1 สร้างทัศนคติทางบวกความจำเป็นในการพัฒนาครู สนับสนุนให้ครูสร้างทัศนคติทางบวก แรงจูงใจให้เกิดความรู้สึกต้องการพัฒนา สอดคล้องกับแนวความคิดของไวท์ (2013: 41 - 47) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างทัศนคติทางบวกเพื่อการเรียนรู้ ผลดีของการพัฒนาค้นคว้า การยอมรับความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเดียวกัน กระตุ้นให้เกิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLS) (เรวณี ชัยเชาวรัตน์, 2558: 17-18) เพื่อให้ครูในสถานศึกษารวมกลุ่มสร้างค่านิยมร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเห็นความสำคัญของการสังเกตการสอน การวิพากษ์วิจารณ์ สะท้อนการปฏิบัติงาน

3.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏดำเนินการให้ความรู้ผ่านเทคนิคต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาด้วยทีมวิทยากร

3.3 ศึกษาดูงาน ภายนอกสถานศึกษาแล้วกลับมาแลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้รับในสถานศึกษา

3.4 ส่งเสริมทำวิจัยในชั้นเรียน แล้วนำผลการวิจัยมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยมีวิทยากรเป็นพี่เลี้ยง วิทยากรร่วมกับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทำวิจัยสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน

3.5 นิเทศการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศด้วยผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนครู จัดเอกสารที่หลากหลายให้ค้นคว้าเพิ่มเติม โดยวิทยากรจะมีส่วนร่วมในการนิเทศและให้คำแนะนำเพิ่มเติมตามโอกาส รวมกลุ่มแบ่งปันความรู้จากครูภายในสถานศึกษาร่วมกัน และระหว่างครูภายในสถานศึกษากับครูภายนอกสถานศึกษา

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิณสุตา สิริรังศรี (2556: 80) รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งศึกษาสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศญี่ปุ่น พบว่า กฎหมายกำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาโดยแบ่งเป็น ครูบรรจุใหม่พัฒนาตนเองภายใต้การนิเทศของครูพี่เลี้ยงและผู้บริหาร ส่วนครูที่มีประสบการณ์การสอนมา 10 ปี จะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ในการเรียนการสอน เช่นเดียวกับ ลิลเจดาห์ (2014: 109) กล่าวว่า ครูมืออาชีพทางการเรียนรู้จะต้องเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา เข้ากลุ่มเรียนรู้ด้วยเทคนิคอุปนัย การศึกษาดูงาน การทำงานเป็นทีมและการอบรมเชิงปฏิบัติการ ที่สำคัญครูต้องการผู้อำนวยการความสะดวกเท่า ๆ กับการอบรมเชิงปฏิบัติการ

4. ประเมินผลภายหลังการพัฒนาครู

4.1 ประเมินผลการอบรมพัฒนาครู

4.2 ผลประเมินความพึงพอใจต่อการพัฒนาครู

4.3 ประเมินผลลัพธ์ที่ครูได้รับกับจุดประสงค์ที่วางไว้ตามแผนการพัฒนาครูของสถานศึกษาร่วมกับหน่วยงานผู้ให้ความรู้

4.4 ประเมินหลักการเกี่ยวกับความสอดคล้องของการวางแผนการให้ความรู้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ความพึงพอใจของครูครบวงจรเป็นวัฏจักร

4.5 ประเมินและพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู

องค์รวมของรูปแบบการพัฒนาครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ทั้ง 4 ข้อ สอดคล้องกับแนวคิดของ ลัดดา คีลน้อย และคณะ (2554) ที่ได้ศึกษา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน พบว่า รูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ที่มีขั้นตอนการดำเนินงานภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย วางแผนกระบวนการ นิเทศติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง พัฒนา ทั้งยังสอดคล้องกับพิชิต ฤทธิ์จัญญ และคณะ (2555) ศึกษา เรื่อง การวิจัยและพัฒนา นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถ

จัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ การพัฒนาครูยังสอดคล้องกับแนวคิดการผลิตและการพัฒนาครูของประเทศสิงคโปร์ (Sclafani 2015: 8-13) เมื่อครูเข้าสู่กระบวนการเป็นครูจะได้รับการพัฒนาให้เป็นครู

มีอาชีพ ผ่านกระบวนการสมรรถนะ 3 ด้าน คือ สมรรถนะการวางแผนกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการให้คำแนะนำ การเป็นครูมืออาชีพจะต้องเป็นทั้งผู้รับฟังและผู้ให้คำแนะนำต่อผู้อื่น และสมรรถนะการประเมิน ที่จะต้องมีทั้งการประเมินตนเองและประเมินผู้อื่นให้พร้อมสู่การเลื่อนระดับสูงขึ้น ซึ่งปัจจุบันครูในประเทศไทยแต่ละคนจะถูกกำหนดให้วางตัวชีวิตของตนเองว่า ควรเลื่อนขั้นเป็นลำดับใดเมื่อใด มีแนวทางการพัฒนาตนเองอย่างไร รูปแบบการพัฒนาครูเริ่มให้ความสำคัญกับวิธีการชี้แนะ (Coaching) เพิ่มขึ้น ตามสมรรถนะทั้งสามเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การสร้างเครือข่ายร่วมกันระหว่างองค์กรทางวิชาชีพ ชุมชน สถานประกอบการ ต้นสังกัดของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และมหาวิทยาลัยราชภัฏจะเป็นการทำงานร่วมกันในเชิงรุกที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก

2. พัฒนาครูให้มีความรู้การจัดทำบทเรียนออนไลน์ บนระบบอินเทอร์เน็ต หรือ บทเรียนบนสมาร์ตโฟน เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ทุกเวลา

3. มหาวิทยาลัยราชภัฏควรแสวงหาวิธีการดำเนินงานพัฒนาครูในรูปแบบที่แตกต่างจากเดิมสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ที่ก้าวเข้ามา โดยการปรับวิธีการสอนจากการบรรยายจัดกิจกรรมในห้องประชุมไปสู่การพัฒนาครูในรูปแบบการศึกษาแบบเปิดเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต : Thai Mooc ซึ่งเป็นการศึกษาที่ครูไม่ต้องเดินทางเข้าร่วมกิจกรรมในสถานที่ที่กำหนด แต่สามารถพัฒนาขณะปฏิบัติงานในสถานศึกษา และวิทยากรจะอยู่ส่วนกลางสื่อสารผ่านระบบอินเทอร์เน็ต หรือระบบโทรศัพท์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อลดปัญหาครูทั้งชั้นเรียน และใช้ความรู้ ประสบการณ์จากบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์
2. ควรมีการศึกษาวิจัยการพัฒนาครูโดยใช้เทคนิคการพัฒนาาร่วมกัน (Lesson Study) เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศึกษาในเทศก์ คณาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูตามความแตกต่างของบริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2558. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์. (2557). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวง.
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547. (2547). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 23 ก ลงวันที่ 14 มิถุนายน 2547: 1-24.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ และคณะ. (2555). “การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา. 6, 1 (ตุลาคม 2554 – มีนาคม 2555): 117 -128.
- พินสุดา สิริรังศรี. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ ฯ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เรวณี ชัยเขาวรัตน์. (ม.ป.ป.). “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC,” ใน แนวคิดและแนวทางพัฒนาวิชาชีพครู. (หน้า13-27). บังอร เสรีรัตน์ ชาริณี ดิวิรัญญ และเรวณี ชัยเขาวรัตน์, บรรณาธิการ. ม.ป.พ.: ม.ป.ท..
- ฤตินันท์ สมุทร์ทัย. (2556). การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับ ศตวรรษที่ 21. ม.ป.พ. ม.ป.ท..

- ลัดดา ลาน้อย และคณะ. (2554). “รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
ในภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน,” วารสารวิจัย มข. 16(3): 281-290.
- สมคิด บางโม. (2558). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สุบิน ยุทธราช. (2554). ความพร้อมในการพัฒนาบัณฑิตของสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนในประเทศไทยเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. ม.ป.พ.: ม.ป.ท..
- สุวิมล ว่องวานิช และคณะ. (2556). รายงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้กิจกรรม
การพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อการขอต่ออายุใบอนุญาต
ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของคุรุสภา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). กรอบทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วง
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔)
ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๔๕ – ๒๕๕๙): ฉบับสรุป.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). บทวิเคราะห์สถานการณ์สภาพการพัฒนา
ครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน.
กรุงเทพ ฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551 – 2555). กรุงเทพฯ ฯ: פרקหวาน
กราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). วิฤตคุณภาพการศึกษาประชาชาติ
ในความเสี่ยง. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง
(พ.ศ. 2552 – 2559). กรุงเทพฯ ฯ: פרקหวาน-กราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลัง
คนของประเทศในช่วงการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง
พ.ศ. 2552 – 2561. กรุงเทพฯ ฯ: פרקหวานกราฟฟิค.
- Liljedahl, P. (2014). “Approaching Professional Learning: What teachers
want,” **The Mathematics Enthusiast**. 11(2): 109-122.
- Orlich, D.C. (1989). **Staff Development : Enhancing Human Potential**.
Boston: Allyn and Bacon.

- Slafani, S.K. (2015). "Singapore chooses teachers carefully," **Kappan**. 97(3) (November 2015): 8-13.
- White, E. (2013). "How to nurture the development of subject knowledge for teaching," in E.W. and J.J. (ed.). **School-based Teacher Training a Handbook for Tutors and Mentors**. pp. 41-51. Singapore: Sage Publications.
- Wilson, P. and Bolster, A. (2011). **New Models of Teacher Education: Collaborative Paired Placements**. York: The Higher Education Academy Subject Centre for Education ES Calate.