

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

A Model for the Development of Student Oriented Teachers
in the School under Jurisdiction of Primary Education Service Areas

วสันต์ ปานทอง¹, อนุชา กอนพวง², ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์³, ฉันทนา จันทร์บรรจง⁴

Wasunt Panthong, Anucha Kornpuang, Panuwat Pakdeewong, Chantana Chanbanchong

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ใช้วิธีวิเคราะห์เอกสารและสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยนำผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 มาใช้ แล้วตรวจสอบความเหมาะสม โดยการประชุมระดมความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ขั้นตอนที่ 3 ประเมินความเป็นไปได้และความมีประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ที่สร้างขึ้น โดยจัดประชุมสัมมนาผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 40 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วยคุณสมบัติที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะ 15 ประการ ด้านความรู้และทักษะ มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ มีคุณลักษณะ 5 ประการ และด้านการมีข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน มีคุณลักษณะ 4 ประการ

กระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่ายการพัฒนา กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา และประเมินผลการพัฒนา

ทั้งนี้ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 9 ปัจจัย คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู ความรู้ทางวิชาชีพ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การจัดกระบวนการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ทีมงาน วัฒนธรรมการเรียนรู้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และวิธีการพัฒนามี 15 วิธี คือการฝึกอบรม การดูตัวอย่างโดยการฟังตัว การศึกษาจากคู่มือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาตนเองให้มีหลักวิชา หลักคิด หลักปฏิบัติ การพัฒนาตนเองโดยแสวงหาความรู้รอบด้านแล้วสรุปข้อเท็จจริง การศึกษาความสำเร็จของร่วมงานและเพื่อนร่วมวิชาชีพ การจัดการความรู้ การเป็นที่ปรึกษา การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง การเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์ รู้สุข กิจกรรมการคุยกับเพื่อนครูเพื่อ

¹ นิสิตระดับการศึกษาอวุฒิปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

³ รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

⁴ รองศาสตราจารย์ ดร., กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

พัฒนาการเรียนการสอน การเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้างกลุ่มที่หลากหลายขยายสู่ชุมชน และกิจกรรมแลกเปลี่ยนภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

2. รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือ องค์ประกอบเชิงระบบ กระบวนการพัฒนา และระดับการพัฒนา ในองค์ประกอบเชิงระบบนั้น มุ่งสู่ผลผลิตซึ่งเน้นคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลไปยังคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน ส่วนกระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มี 5 ขั้นตอน คือ วินิจฉัยความต้องการจำเป็น กำหนดจุดประสงค์และขอบข่าย กำหนดวิธีการพัฒนา ดำเนินการพัฒนา ประเมินผลการพัฒนา และระดับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ 3 ระดับ ได้แก่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่ามีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: ครูเพื่อศิษย์, การพัฒนาครู, โรงเรียนประถมศึกษา

Abstract

This research aimed at initiating a model for student-oriented teacher development for the schools under the jurisdiction of Primary Education Service Offices. The specific objectives were three-folds: 1) to identify the teachers' characteristics and the desirable procedure for the development of these teachers; 2) to formulate the model for the development of the student-oriented teachers; and 3) to assess the applicability and usefulness of the model. The research methodology was based on mixed methods. In the first stage, the selected documents were analyzed and 12 experts were interviewed. In the second stage, the results from the first stage were used for model drafting then the appropriateness of the drafted model was reviewed by 9 experts in a focus group discussion meeting. In the third stage, a seminar was conducted so that 40 educational administrators, section director, school administrators, and teachers were involved and their opinions on the applicability and usefulness of the model were asked. Mean and Standard Deviation were used for data analysis in the third stage.

The findings were as follows:

1. The characteristics of student-oriented teachers for the schools under the jurisdiction of the Primary Education Areas Offices should involve 5 dimensions: Ethics, comprising 12 characters; Instruction Abilities, comprising 15 characters; General Knowledge and Skills, comprising 12 characters; Instructional Networking Abilities, comprising 5 characters; and Information about Personality and Skills of Each Student, comprising 4 characters.

The process for the development of student-oriented teachers in the schools under jurisdiction of Primary Education Service Area Offices involved five steps; needs assessment; purposes and framework identification; determination of methods; training and/or development; and evaluation.

There were nine influential factors to the success in developing of the student-oriented teachers were: attitudes towards teaching profession; professional knowledge; achievement motives; self-development; instruction process; academic leadership; working team; learning culture; and,

stakeholders. In addition, there were 15 development methods: training; best-practice shadowing; manual studying; workshop; self development of academic, thinking, and performing principles; self development through knowledge induction; reviewing of peers' successes; knowledge management; working as an advisor; coaching; mentoring; being an intimate friend (a buddy); dialogues with peers on instruction development; occasional dialogues with various groups in the community; and, knowledge exchange within school and between school and community.

2. The model for development of the student-oriented teachers comprised three major elements; the development system, the development process, and the development levels. The development system focused on developing the student-oriented teachers whose characteristics were categorized as Personal Characters, General Knowledge and Skills, and Performance Characters, Which influenced to the student-Characters and Skills. The development process involved the five steps-needs assessment, purposes and framework identification, determination of methods; training and/or development, and evaluation. The development levels were divided into personal level, group level, and organizational level.

3. The evaluation by the experts revealed that the model for development of the student-oriented teachers was highly applicable. The usefulness of the model was rated at the highest.

Key words: student-oriented teachers, teacher development, primary schools

ความเป็นมาของปัญหา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 5-6) พบว่าสัมฤทธิ์ผลในวิชาหลัก ได้แก่ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ส่วนด้านการผลิตและพัฒนาครู ณาจารย์ อาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีปริมาณเพียงพอ ที่ผ่านมาพบว่ามีปัญหาครูสอนไม่ตรงวุฒิและการขาดแคลนครูในบางพื้นที่ ด้านการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่า ผู้เลือกคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เป็นอันดับท้ายๆ เข้าเรียนสาขาอื่นไม่ได้จึงมาเรียนมีเป็นจำนวนมาก จึงไม่ได้คนเก่ง มีใจรักมาเป็นครู ในด้านการพัฒนาครู พบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจัง ทำให้ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบเพียงพอและจากการรายงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (2553) จี๊วกฤตการศึกษาไทยจากการจัดลำดับของสถานบันต่างๆ นอกจากนี้สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (ม.ป.ป.) ได้เปรียบเทียบคะแนน O-

NET ระหว่างโรงเรียนทั่วไปกับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ผลจากการทดสอบ O-NET ปีการศึกษา 2552 ชั้น ป.6 และ ม.3 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีคะแนนต่ำกว่าโรงเรียนทั่วไปทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และนักเรียนจำนวนมากได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 50 วิจารย์ พานิช (2553) กล่าวถึงลักษณะอย่างหนึ่งของศิษย์ไทยเกือบครึ่งหนึ่งไม่ได้อยู่กับพ่อแม่ เพราะพ่อแม่ต้องออกไปทำงานนอกหมู่บ้านเป็นเวลานาน ทั้งลูกไว้กับปู่ย่าหรือตายาย หรือเด็กบางคนไม่มีพ่อแม่ เพราะพ่อแม่เสียชีวิตไปแล้วหรือพ่อแม่หย่าร้างอยู่กับพ่อหรือแม่ หรือบางคนเป็นลูกติดแม่โดยที่แม่แต่งงานใหม่และมีลูกกับสามีใหม่

สภาพการจัดการศึกษาที่พบวิกฤตการศึกษาไทย จากการรายงานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) และผลการประเมินตามโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติประเทศไทย สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งสุนีย์ คล้ายนิล (2553) พบปัญหาด้านคุณภาพนักเรียนไทยแล้วยังพบว่าคุณภาพครูเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบสูงกว่าปัจจัยด้านวัตถุ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ไอซีที) ไม่ได้ส่งผลทางบวกมีการวิเคราะห์พบว่าโรงเรียนของ

ไทยขาดครูที่มีคุณวุฒิมากขึ้นแต่มีคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น ในขณะที่สัดส่วนของนักเรียนที่กวดวิชามีเพิ่มสูงขึ้นด้วย แสดงให้เห็นว่าครูมีความสำคัญและจำเป็นควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ไอซีที)

ปัจจุบันนี้แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้มีจิตวิญญาณ และทุ่มเทที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนในลักษณะครูเพื่อศิษย์จากหลายหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น การเผยแพร่ความรู้ครูเพื่อศิษย์ทาง KMI Thailand Prof.Vichan Panich บันทึกบทความเกี่ยวกับครูเพื่อศิษย์ในชุมชนออนไลน์ของ Gotoknow.org สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน(สสค.)ได้ดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศในโครงการสังคมไทยร่วมกันคืนครูดีให้ศิษย์ เชิดชู ยกย่อง “ครูสอนดี” สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาดำเนินงานโครงการหนึ่งแสนครูดี มูลนิธิสยามกัมมาจลดำเนินกิจกรรมในส่วนที่เกี่ยวกับครูเพื่อศิษย์ และครูกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์ ดำเนินงานขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาประเทศไทยด้วยโครงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์เพื่อปฏิรูปการศึกษา และมูลนิธิไทยรัฐดำเนินโครงการความเป็นครูเพื่อศิษย์โรงเรียนไทยรัฐวิทยาทั่วประเทศ ผู้วิจัยจึงสนใจในการพัฒนาครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาภาคบังคับให้มีจิตวิญญาณ และอุดมการณ์ของความเป็นครูส่งผลให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา มีความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขสืบต่อไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายทั่วไปเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมียุทธศาสตร์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1.1 การศึกษาคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับครูเพื่อศิษย์ คุณลักษณะของครูเพื่อศิษย์ ครูที่พึงประสงค์ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ ศึกษาระเบียบกฎหมายและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับครูเพื่อศิษย์ การพัฒนาบุคลากรครูเพื่อศิษย์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ และแนวคิดเชิงระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ตารางการสังเคราะห์เนื้อหาหรือรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งเผยแพร่เป็นตำรา เอกสารหรือเผยแพร่ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นที่ 1.2 การศึกษาคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จากครูสอนดี ครูดีในดวงใจ ครูผู้รับรางวัล OBEC AWARDS ยอดครูผู้มีอุดมการณ์ และผู้ทรงคุณวุฒิที่ดำเนินการเกี่ยวกับครูเพื่อศิษย์โดยการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือครูที่มีผลงานด้านการเป็นครูสอนดี มีอุดมการณ์ ทุ่มเทเสียสละผู้บริหารของครูผู้ได้รับคัดเลือก และผู้ดำเนินการเกี่ยวกับครูเพื่อศิษย์ จำนวน 12 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structure Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 การยกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา โดยนำข้อมูลคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ที่ได้จากการศึกษาในขั้นตอนที่ 1 มายกร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นที่ 2.2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาโดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGD) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) ร่างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) ประเด็นในการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ดำเนินการโดยจัดสัมมนารับฟังความคิดเห็นเพื่อประเมินความเป็นไปได้ และความมีประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้เข้าร่วมสัมมนาเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาบุคลากร ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา ในส่วนของสถานศึกษาเป็นผู้บริหาร ครู วิชาการ ครูประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจากโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 40 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 1) รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 2) แบบสอบถามเพื่อประเมินความเป็นไปได้

และความมีประโยชน์ของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย 1.1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ (Inputs) 9 ปัจจัย คือ 1) เจตคติต่อวิชาชีพครู 2) ความรู้ทางวิชาชีพ 3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 4) การพัฒนาตนเอง 5) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 6) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 7) ทีมงาน 8) วัฒนธรรมการเรียนรู้ 9) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 1.2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) ประกอบด้วย วัตถุประสงค์การพัฒนา วิธีการพัฒนา บทบาทผู้พัฒนา และบทบาทผู้รับการพัฒนา 1.3) ผลการพัฒนา (Outputs) ประกอบด้วยคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านความรู้และทักษะ 4) ด้านเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 3 ส่วน คือ 1) องค์ประกอบเชิงระบบ มี 3 องค์ประกอบ 2) กระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มี 5 ขั้นตอน 3) ระดับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มี 3 ระดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนาขั้น 1 วินิจฉัยความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาในระดับองค์กรหรือสถานศึกษา ความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาในระดับกลุ่ม และความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาระดับบุคคล ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่สอดคล้องกับการวินิจฉัยความต้องการจำเป็นและเป็นขั้น 2 ของ

กระบวนการพัฒนา โดยที่วัตถุประสงค์ของการพัฒนา จะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับการพัฒนาทั้งระดับ องค์การหรือสถานศึกษา ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล

กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนา ขึ้น 3 การกำหนดวิธีการพัฒนา ขึ้น 4 การดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วยบทบาทผู้พัฒนา บทบาทผู้รับการพัฒนา และขึ้น 5 การประเมินผลซึ่งเป็นการประเมินผลตาม วัตถุประสงค์ระดับองค์การหรือสถานศึกษา ระดับกลุ่ม และการประเมินวัตถุประสงค์ระดับบุคคล

ผลผลิต (Outputs) หมายถึงผลการพัฒนา คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ ที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือด้าน การปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านความรู้ และทักษะ มีคุณลักษณะ 10 ประการ ด้านการ ปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะ 16 ประการ และด้านการมี ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน มี 5 ประการ

ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึงข้อมูล ป้อนกลับของคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ และคุณลักษณะ และทักษะผู้เรียนเพื่อนำไปพิจารณาในส่วนของปัจจัยที่ ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนา วิธีการพัฒนา การดำเนินการพัฒนา และการประเมิน วัตถุประสงค์ โดยลำดับ

มีรายละเอียดของรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อ ศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วย การ วินิจฉัยความต้องการจำเป็นจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาครูเพื่อศิษย์ และวัตถุประสงค์การพัฒนา มี รายละเอียดการพัฒนาในแต่ละด้าน ดังนี้

การพัฒนาระดับองค์การหรือสถานศึกษา มี ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ คือ 1) ด้าน วัฒนธรรมการเรียนรู้ 2) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วัตถุประสงค์การพัฒนา ได้แก่ 1) เพื่อสร้างเครือข่าย การเรียนรู้ 2) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันด้าน จุดหมายสู่ความสำเร็จ 3) เพื่อสร้างการเรียนรู้จาก ทีมงาน 4) เพื่อสร้างการยอมรับในวิถีความเชื่อที่ แตกต่างและให้เกียรติซึ่งกันและกันกับชุมชน 5) เพื่อการ พัฒนาผู้นำที่บ้าน (ผู้ปกครอง) 6) เพื่อการเข้าถึงชีวิต ของผู้เรียนที่บ้าน 7) เพื่อให้เข้าใจความคิดของผู้ปกครอง

ต่อผู้เรียน 8) เพื่อสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมงานและการ สนับสนุน

การพัฒนาระดับกลุ่ม มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาครูเพื่อศิษย์ คือ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) ด้านทีมงาน วัตถุประสงค์การพัฒนา ได้แก่ 1) เพื่อให้ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำในทุกด้านโดยเฉพาะด้านวิชาการ 2) เพื่อเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการของผู้บริหาร 3) เพื่อการ จัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) เพื่อการเป็น แบบอย่างทางวิชาการของผู้บริหาร 5) เพื่อจัดทีมงาน ตามความสนใจ ความถนัดอย่างบูรณาการวิธีการตาม ระดับชั้น/วิชาการ/กิจกรรมพิเศษ/ผู้เรียน 6) เพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทีมงาน มีความศรัทธา และจริงใจ ต่อทีมงาน

การพัฒนาระดับบุคคล มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการ พัฒนาครูเพื่อศิษย์ คือ 1) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ วัตถุประสงค์การพัฒนา ได้แก่ 1) เพื่อสร้างความ ตระหนักในจิตวิญญาณและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู 2) เพื่อให้มีอุดมการณ์ในการอุทิศตนต่อวิชาชีพ 3) เพื่อ เคารพในสิทธิ์ของผู้อื่นทุกคนอย่างเสมอภาค 4) เพื่อให้เห็นปัญหาของผู้เรียนเป็นความท้าทาย ความสามารถและทดสอบความเป็นครู 5) เพื่อสร้างแรง บันดาลใจให้ครูใฝ่เรียน ใฝ่รู้ ใฝ่ดี 6) เพื่อให้มองว่า ผู้เรียนเป็นองค์ความรู้ที่ครูต้องศึกษาในการเป็นครู 7) เพื่อการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน 8) เพื่อการจัดการ เรียนรู้โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับสมองเป็นพื้นฐาน 9) เพื่อให้ ใช้กระบวนการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) ประกอบด้วย วิธีการพัฒนา การ ดำเนินการ พัฒนา และการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ มี รายละเอียดการพัฒนาในแต่ละด้าน ดังนี้

การพัฒนาระดับองค์การ/สถานศึกษา วิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การจัดการความรู้ (KM) 2) การดูตัวอย่างผู้ที่ประสบผลสำเร็จในลักษณะดูงานแบบ ผิงตัว 3) กิจกรรมการคุยกันกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 4) การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการ พัฒนาผู้นำที่บ้าน (ผู้ปกครอง) 5) เสวนาเป็นเนืองนิตย์ สร้างกลุ่มที่หลากหลาย ขยายสู่ชุมชน 6) กิจกรรม แลกเปลี่ยนภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชน

การพัฒนาระดับกลุ่ม วิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ระดับทีม (PLC) 2) การเป็นที่ปรึกษา (Counseling) 3) การสอนงาน (Coaching) 4) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) 5) ความเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์ รู้สุข 6) การจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

การพัฒนาระดับบุคคล วิธีการพัฒนา ได้แก่ 1) การดูตัวอย่างของคนดีที่ประสบความสำเร็จในลักษณะดูงานแบบฝังตัว 2) การเล่าเรื่องจากครูทั้งความสุขและความทุกข์ 3) การวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้รับการพัฒนาเอง 4) การศึกษาคู่มีจากผู้เชี่ยวชาญ 5) การแชร์ประสบการณ์และยกย่องเชิดชูเกียรติ 6) อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน 7) อบรมเชิงปฏิบัติการวิธีการสอนที่เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน 8) อบรมเชิงปฏิบัติการด้านกระบวนการวิจัย การดำเนินการพัฒนาประกอบด้วยบทบาทผู้ที่พัฒนา และบทบาทผู้ที่รับการพัฒนา

การพัฒนาระดับองค์กร/สถานศึกษา
บทบาทผู้ที่พัฒนา ได้แก่ 1) จัดให้มีการจัดการความรู้ (KM) 2) จัดให้มีการเป็นที่ปรึกษา (Counseling) 3) จัดให้มีการสอนงาน (Coaching) 4) จัดให้มีการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) 5) มีความเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์ รู้สุข 6) สนับสนุนการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาผู้นำที่บ้าน (ผู้ปกครอง) 7) สนับสนุนให้มีการดูตัวอย่างผู้ที่ประสบผลสำเร็จในลักษณะดูงานแบบฝังตัว 8) มีการเสวนาเป็นเนืองนิตย์สร้างกลุ่มที่หลากหลาย ขยายสู่ชุมชน 9) จัดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนภายในโรงเรียน และระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

บทบาทผู้รับการพัฒนา ได้แก่ 1) มีความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ 2) เห็นความสำคัญของเครือข่ายการเรียนรู้ 3) เห็นความสำคัญและพร้อมที่จะเรียนรู้จากทีมงาน 4) การมีความคิดเชิงบวก อะลุ่มอล่วย ถ้อยทีถ้อยอาศัยกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน 5) มีความรัก ความปรารถนาดีต่อกันในการพัฒนาผู้เรียน 6) ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการพัฒนาผู้เรียน 7) ถอดบทเรียนและทบทวนการเรียนรู้ของตนเองและข้อสรุปการเรียนรู้ที่มีความหมาย

การพัฒนาระดับกลุ่ม บทบาทผู้ที่พัฒนา ได้แก่ 1) เห็นความสำคัญและตระหนักในงานวิชาการ

และงานสนับสนุนงานวิชาการทุกระดับ 2) เป็นที่ปรึกษา (Counseling) ด้านวิชาการและด้านอื่นที่เสริมงานวิชาการ 3) มีการสอนงาน (Coaching) ด้านวิชาการและด้านอื่นที่เสริมงานวิชาการโดยจัดระบบ Coaching 4) เป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ด้านวิชาการและด้านอื่นที่เสริมงานวิชาการโดยจัดระบบ Mentoring 5) จัดให้มีการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ระดับทีม (PLC) 6) มีความเป็นกัลยาณมิตร รู้ทุกข์ รู้สุข 7) จัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

บทบาทผู้รับการพัฒนา ได้แก่ 1) เห็นความสำคัญและตระหนักในงานวิชาการและงานสนับสนุนงานวิชาการทุกระดับ 2) แสวงหาคำตอบด้วยวิธีการวิจัย 3) กล้าถาม กล้าคิด กล้าปฏิบัติในการจัดการเรียนรู้ 4) ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 5) มีความเคารพเชื่อถือว่าไว้วางใจกัน 6) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตนเอง 7) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 8) มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่เสมอ 9) ถอดบทเรียนและทบทวนการเรียนรู้ของตนเองและข้อสรุปการเรียนรู้ที่มีความหมาย

การพัฒนาระดับบุคคล บทบาทผู้ที่พัฒนา ได้แก่ 1) สนับสนุนให้มีการดูตัวอย่างของคนดีที่ประสบความสำเร็จในลักษณะดูงานแบบฝังตัว 2) จัดให้มีการเล่าเรื่องจากครูทั้งความสุขและความทุกข์ 3) จัดให้มีการวิเคราะห์ประสบการณ์ของผู้รับการพัฒนาเอง 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาคู่มีจากผู้เชี่ยวชาญ 5) จัดเวทีวิชาการเป็นการแชร์ประสบการณ์และยกย่องเชิดชูเกียรติ 6) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน ด้านวิธีการสอนที่เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน และด้านกระบวนการวิจัย

บทบาทผู้รับการพัฒนา ได้แก่ 1) ใฝ่เรียนรู้แสวงหาความรู้จากการอ่านแล้วนำองค์ความรู้จากการอ่านมาพัฒนาผู้เรียน 2) การเห็นปัญหาเป็นสิ่งที่ทดสอบความเป็นครู 3) การสังเกต บันทึก แก้ปัญหา การหนุนเสริมพฤติกรรมที่ดี 4) ผู้เรียนเป็นองค์ความรู้ที่ครูต้องศึกษาในการเป็นครู 5) มีความปรารถนาและภาคภูมิใจในความสำเร็จของศิษย์ 6) การสร้างโจทย์/การให้ออกาสผู้เรียน การใช้วิธีการสอนต้องเหมาะสมและทำทายระดับการพัฒนาทางสมองของผู้เรียน 7) เห็นความสำคัญและเชื่อมั่นในกระบวนการวิจัย 8) ถอด

บทเรียนและทบทวนการเรียนรู้ของตนเองและข้อสรุปการเรียนรู้ที่มีความหมาย

การประเมินผลตามวัตถุประสงค์

การประเมินผลระดับองค์การ/สถานศึกษา 1) ประเมินเครือข่ายการเรียนรู้ 2) ประเมินกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันด้านจุดหมายสู่ความสำเร็จ 3) ประเมินทีมงานการเรียนรู้ 4) ประเมินการยอมรับในวิถีความเชื่อที่แตกต่างและให้เกียรติซึ่งกันและกันกับชุมชน 5) ประเมินการพัฒนาผู้นำที่บ้าน (ผู้ปกครอง) 6) ประเมินการเข้าถึงชีวิตของผู้เรียนที่บ้าน 7) ประเมินความเข้าใจความคิดของผู้ปกครองต่อผู้เรียน 8) ประเมินเครือข่ายเพื่อนร่วมงานและการสนับสนุน

การประเมินผลระดับกลุ่ม 1) ประเมินภาวะผู้นำในทุกด้านโดยเฉพาะด้านวิชาการของผู้บริหาร 2) ประเมินการเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการของผู้บริหาร 3) ประเมินการจัดหาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น 4) ประเมินการเป็นแบบอย่างทางวิชาการของผู้บริหาร 5) ประเมินทีมงานตามความสนใจ ความถนัดอย่างบูรณาการวิธีการตามระดับชั้น/วิชาการ/กิจกรรมพิเศษ/ผู้เรียน 6) ประเมินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากทีมงาน มีความศรัทธา และจริงใจต่อทีมงาน

การประเมินผลระดับบุคคล 1) ประเมินความตระหนักในจิตวิญญาณและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในครู 2) ประเมินความมีอุดมการณ์ในการอุทิศตนต่อวิชาชีพ 3) ประเมินการเคารพในสิทธิของผู้เรียนทุกคนอย่างเสมอภาค 4) ประเมินการเห็นปัญหาของผู้เรียนเป็นความท้าทาย ความสามารถและทดสอบความเป็นครู 5) ประเมินแรงบันดาลใจให้ครูใฝ่เรียนรู้ใฝ่ดี 6) ประเมินการมองว่าผู้เรียนเป็นองค์ความรู้ที่ครู ต้องศึกษาในการเป็นครู 7) ประเมินการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน 8) ประเมินการจัดการเรียนรู้โดยใช้ความรู้เกี่ยวกับสมองเป็นพื้นฐาน 9) ประเมินการใช้กระบวนการวิจัยมาแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

ผลผลิต (Outputs) เป็นผลการพัฒนาได้คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือด้านการปฏิบัติตน มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านความรู้ และทักษะ มีคุณลักษณะ 10 ประการ ด้านการปฏิบัติงานมีคุณลักษณะ 16 ประการ และคุณลักษณะ และทักษะผู้เรียน มี 5 ประการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คุณลักษณะครูเพื่อศิษย์

1. **ด้านการปฏิบัติตน** ได้แก่ 1) เป็นต้นแบบการดำเนินชีวิตที่ดีมีคุณธรรม และความพอเพียง 2) มีจิตที่จะพัฒนาลูกศิษย์เข้าถึงการเรียนรู้ที่แท้จริงเข้าถึงปัญหา 3) เชื่อมั่นในความสามารถ สิทธิ ของผู้เรียนในฐานะที่เป็นมนุษย์ 4) มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยไม่เห็นแก่ลาภยศหรือผลตอบแทน 5) เอาใจใส่ อุทิศเวลา และเป็นที่พึ่งให้ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและการดำเนินชีวิต 6) เป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้จากการฟัง การคิดใคร่ครวญ และการกระทำที่ดีงาม 7) เอาใจใส่ศิษย์ ทำความเข้าใจศิษย์ยอมรับสภาพและหาทางช่วยเหลือส่งเสริมตามสภาพความจริง 8) ใช้หลักคุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้นำทางความคิดในการปฏิบัติต่อศิษย์ 9) เอาใจใส่ศิษย์เป็นรายคนไม่เฉพาะเวลาในช่วงที่อยู่ในชั้นเรียนที่รับผิดชอบ 10) มีปฏิสัมพันธ์และนำศิษย์เก่ามาทำประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของศิษย์ปัจจุบัน 11) มองว่าปัญหาที่ผู้เรียนเผชิญในชีวิตส่วนตัว และชีวิตครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ของผู้เรียน 12) ไม่ปฏิเสธเด็กเกรหรือเด็กเรียนอ่อนให้ความเป็นธรรมเสมอหน้ากัน

2. **ด้านความรู้และทักษะ** ได้แก่ 1) รู้จักเข้าใจผู้เรียน สังเกตพฤติกรรมและพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง 2) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ที่อยู่รอบตัวผู้เรียนจากการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ 3) มีทักษะการออกแบบการเรียนรู้ที่ให้ศิษย์ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติ 4) มีนวัตกรรมด้านวิจัยที่เหมาะสมต่อความแตกต่างของผู้เรียน 5) สร้างแนวคิดด้านการจัดการเรียนรู้ของตนเองด้วยวิธีวิจัย 6) มีทักษะการเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และ ปรับพฤติกรรมของผู้เรียนด้วยวิธีการทางบวก 7) มีทักษะในการประเมินความก้าวหน้าผู้เรียนและจัดกิจกรรมได้เหมาะสม 8) มีทักษะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้งไม่ผิวเผิน 9) มีทักษะในการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้กำลังใจและสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียน 10) มีทักษะในการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู

3. **ด้านการปฏิบัติงาน** ได้แก่ 1) จัดกิจกรรมการเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ 2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ฝึกตั้งคำถามแล้วทดลองหาคำตอบ 3) จัดกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องและเหมาะสมต่อพัฒนาการของสมองด้วยการฝึกปฏิบัตินำทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้ได้ 4) จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Project Based Learning (PBL) ครอบคลุมทุกกลุ่ม

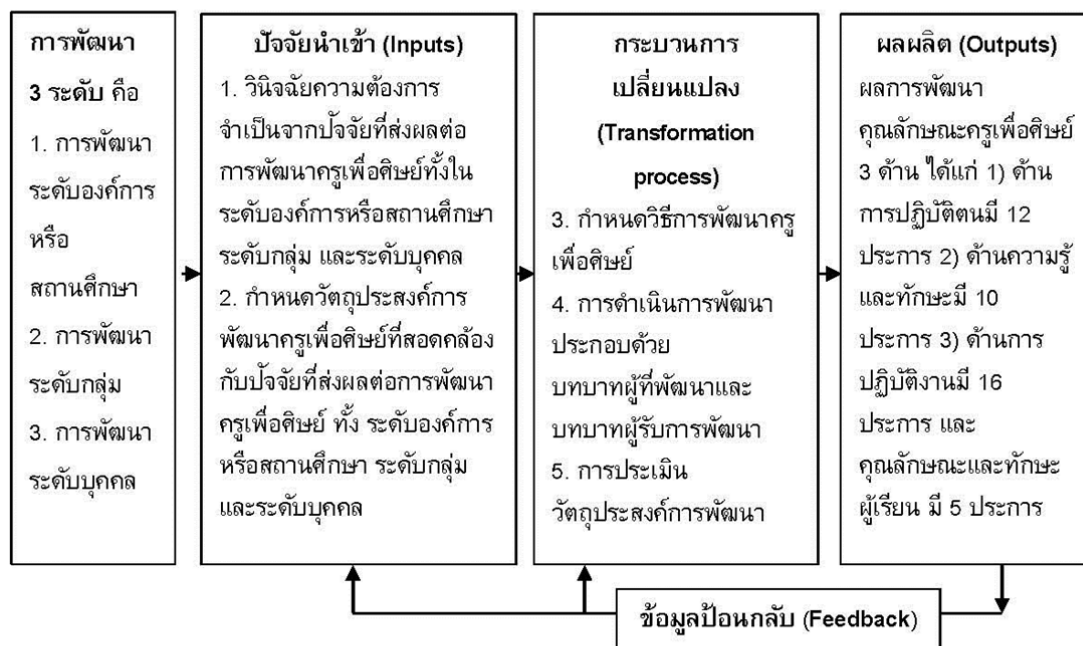
สาระหลักเชื่อมโยงกับปัญหาของโรงเรียน/ชุมชน 5) จัดกิจกรรมถอดบทเรียนหลังงานสำเร็จ (Reflection หรือ AAR) เพื่อช่วยให้การเรียนรู้ลึกซึ้งและกว้างขวางยิ่งขึ้น 6) หน้าที่เป็น “ครูฝึก” (Coach) อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) 7) เน้นการเรียนรู้มากกว่าการสอนโดยเรียนเป็นกลุ่ม 8) เน้นทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสังเคราะห์ความรู้ 9) ใช้วิธีการทางบวกเรียนรู้ไปพร้อมกันกับผู้เรียน 10) ประเมินตนเองไปพร้อมกับประเมินผู้เรียน 11) ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงและชีวิตจริง 12) นำสิ่งแวดล้อมทรัพยากรในชุมชนมาสนับสนุนการเรียนรู้ 13) นำภูมิปัญญาชาวบ้าน/ปราชญ์ชาวบ้านมาร่วมจัดการเรียนรู้ 14) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดกิจกรรมการ

เรียนรู้กับเพื่อนครู 15) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการทำหน้าที่ครูกับบุคคลทั่วไป 16) นำผลของการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ

ผลของการพัฒนาในส่วนของคุณลักษณะและทักษะผู้เรียนเป็นผลที่เกิดจากการพัฒนาคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ที่ส่งผลต่อผู้เรียนมี 5 ประการ ดังนี้ 1) ผู้เรียนมีทักษะในการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง 2) ผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทางที่ดี มีความสุขที่จะเรียนรู้ และมีความสุขที่จะไปเรียน 3) ผู้เรียนกล้าแสดงออกด้วยความไว้วางใจในตัวเอง 4) ผู้เรียนมีพัฒนาการด้านจิตใจนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริงในชุมชนและสังคม 5) ผู้เรียนได้รับการประเมินว่ามีความรู้ทางวิชาการในระดับดี

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็น

ว่า การนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาคุณลักษณะและวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคพบว่า ผลการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์และวิธีการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อครูเพื่อศิษย์ 9 ปัจจัย กระบวนการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วยวัตถุประสงค์การพัฒนา วิธีการพัฒนา บทบาทผู้พัฒนา บทบาทผู้รับการพัฒนา และมีผลการพัฒนาประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านคุณธรรม 2) ด้านการจัดการความรู้ 3) ด้านความรู้และทักษะ 4) ด้านเครือข่ายการจัดการความรู้ 5) ด้านคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน ทั้งนี้ เนื่องจากการที่ครูมาปฏิบัติหน้าที่เป็นครูผู้สอนอยู่ในสถานศึกษาย่อมมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำหน้าที่เป็นครูที่ดีมีคุณภาพซึ่งปัจจัยเหล่านั้นอาจได้แก่ตัวผู้บริหารสถานศึกษา บรรยาการการทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรมการทำงาน โครงสร้าง ระบบการบริหารตัวผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี จันทราราชัย (2551) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง ทางอ้อมและอิทธิพลรวมต่อความเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ 1) ภูมิหลังของครู 2) การสนับสนุนในสถานศึกษา 3) การพัฒนาตนเองของครู 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ 5) วัฒนธรรมการเรียนรู้ 6) การมีส่วนร่วมของชุมชน

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคพบว่า รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามี 3 ส่วน คือ 1) องค์ประกอบเชิงระบบ มี 3 องค์ประกอบ 2) กระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มี 5 ขั้นตอน 3) ระดับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ มี 3 ระดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยนำเข้า (Inputs) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนาขั้น 1 วินิจฉัยความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาในระดับองค์กรหรือสถานศึกษา ความ

ต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาในระดับกลุ่ม และความต้องการจำเป็นที่ต้องการพัฒนาระดับบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่สอดคล้องกับการวินิจฉัยความต้องการจำเป็นซึ่งเป็นขั้น 2 ของกระบวนการพัฒนา โดยที่วัตถุประสงค์ของการพัฒนาจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับการพัฒนาระดับองค์กรหรือสถานศึกษา ระดับกลุ่ม และระดับบุคคล

กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) มีความสัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนา ขั้น 3 การกำหนดวิธีการพัฒนา ขั้น 4 การดำเนินการพัฒนา ประกอบด้วยบทบาทผู้พัฒนา บทบาทผู้รับการพัฒนา และขั้น 5 การประเมินผลซึ่งเป็นการประเมินผลตามวัตถุประสงค์ระดับองค์กรหรือสถานศึกษา ระดับกลุ่ม และการประเมินวัตถุประสงค์ระดับบุคคล

ผลผลิต (Outputs) หมายถึงผลการพัฒนาคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ ที่ประกอบด้วย 3 ด้าน คือด้านการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะ 12 ประการ ด้านความรู้ และทักษะ มีคุณลักษณะ 10 ประการ ด้านการปฏิบัติงานซึ่ง มีคุณลักษณะ 16 ประการ และคุณลักษณะและทักษะผู้เรียน มี 5 ประการ

ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึงข้อมูลป้อนกลับของคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ และคุณลักษณะและทักษะผู้เรียนเพื่อนำไปพิจารณาในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ วัตถุประสงค์การพัฒนา วิธีการพัฒนา การดำเนินการพัฒนา และการประเมินวัตถุประสงค์ โดยลำดับ

ทั้งนี้ในการพัฒนาคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมได้นั้นตัวครูเองมีความสำคัญที่สุดซึ่งไม่ว่าครูจะได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ทั้งด้วยตนเอง ด้วยทีมงาน หรือด้วยสถานศึกษาแล้วก็ตามสุดท้ายครูจะต้องถอดบทเรียนและทบทวนการเรียนรู้ของตนเองและข้อสรุปการเรียนรู้ที่มีความหมายสามารถสร้างองค์ความรู้และนำไปใช้ได้โดยตรงต่อศิษย์ทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดของฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) ได้กล่าวถึงรูปแบบระบบสังคมของโรงเรียน (Social-System Model for Schools) ว่าระบบสังคมของโรงเรียนประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) ปัจจัยนำเข้า (Inputs) ประกอบด้วยสภาพ

แวดล้อมที่โรงเรียนสามารถควบคุมได้ ทรัพยากรบุคคล พันธกิจและนโยบายของคณะกรรมการบริหาร วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการ และเครื่องมือ 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลงสภาพ (Transformation Process) ประกอบไปด้วย ระบบโครงสร้าง (ความคาดหวังของทางราชการ) ระบบอำนาจหน้าที่ (ความสัมพันธ์ของอำนาจ) ระบบบุคคล (สติปัญญาและแรงจูงใจ) และระบบวัฒนธรรม (การร่วมมือปฏิบัติงาน) ซึ่งองค์ประกอบทุกส่วนมีความสัมพันธ์กัน 3) ผลผลิต (Outputs) ประกอบด้วย ภาพความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การขาดงาน อัตราการออกกลางคัน และคุณภาพโดยรวม 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่คาดหวัง 5) สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นสภาพแวดล้อมที่สถานศึกษาไม่สามารถควบคุมได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการทำงานแบบระบบของซูซีย์ สมิทธิไกร (2538, หน้า 5) ที่กล่าวถึงสิ่งป้อนเข้าในระบบพัฒนาบุคลากร ได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และทัศนคติของบุคลากร ในองค์การซึ่งแต่ละองค์การก็ย่อมมี บุคลากรที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน และแม้แต่ในองค์การเดียวกัน บุคลากรแต่ละคนก็ยังมี ความแตกต่างกันอีกด้วยสำหรับกระบวนการแปรรูปคือ โครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งองค์การได้จัดขึ้น ได้แก่ การพัฒนา การฝึกอบรม และการศึกษา โครงการต่างๆ เหล่านี้จะทำหน้าที่ปรับปรุง เพิ่มพูน ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ จนมีผลลัพธ์หรือพัฒนาการเป็นที่น่าพอใจขององค์การ องค์การจะต้องมีการประเมินและติดตามผลอยู่ทุกระยะ เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค และสิ่งที่ควรปรับปรุง และนำข้อมูลต่างๆ เหล่านี้ไปใช้ในการปรับเปลี่ยน โครงการพัฒนาบุคลากรต่อไปสถานศึกษาจัดเป็น องค์การที่จะต้องพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่จะต้องขับเคลื่อนงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การหรือสถานศึกษา รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีหลักปฏิบัติในพัฒนาบุคลากรครูในสังกัดด้วยการพัฒนาตนเองในระดับบุคคล การพัฒนาโดยทีมงานในระดับกลุ่ม และการพัฒนาโดยองค์การ/สถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สุพานิ สฤษฏ์วานิช

(2552) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมองค์การไว้ 3 ระดับ คือ 1) ระดับบุคคลหรือปัจเจกบุคคล 2) ระดับกลุ่ม (Group Level) 3) ระดับองค์การ (Organizational Level) ในการพัฒนาระดับบุคคลนั้นมีปัจจัยที่ส่งผลคือมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ อันได้แก่ 1) ด้านเจตคติต่อวิชาชีพครู 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ โดยที่การพัฒนาตนเองทั้ง 3 ด้านมีความสำคัญ จำเป็นและต้องให้เกิดมีในตัวครูให้ได้จึงจะส่งผลต่อการพัฒนาในระดับกลุ่ม และการพัฒนาในระดับองค์การหรือสถานศึกษาโดยลำดับ

3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารการศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีความคิดเห็นว่า การนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในส่วนขององค์ประกอบเชิงระบบ กระบวนการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ และระดับการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ไปใช้ มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เพราะรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาได้ผ่านกระบวนการสร้างรูปแบบมาอย่างเหมาะสมจากทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านกระบวนการการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิด้วยเทคนิคการสนทนากลุ่ม ได้มีการวิพากษ์วิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะต่างๆ ที่มีความเป็นไปได้ และมีประโยชน์ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขจึงทำให้รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามีความครอบคลุม สมบูรณ์ในการที่จะนำไปพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสืบต่อไปซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนต์ ภัท มโนการณ (2555) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดารมีความคิดเห็นว่า การนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและ

ทุกคนควรไปใช้มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากและมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะในระดับนโยบาย

1.1.1 ควรกำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรครูเพื่อศิษย์

1.1.2 ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดระบบการเป็นที่ปรึกษา (Counseling) การสอนงาน (Coaching) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)

1.1.3 ควรพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นแบบอย่างด้านวิชาการและงานสนับสนุนด้านวิชาการที่ส่งเสริมการเป็นครูเพื่อศิษย์

1.1.4 ควรส่งเสริมสนับสนุนคนดีมีอุดมการณ์ที่ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ในคุณค่าของการเป็นคนดีที่เห็นแก่ศิษย์

1.1.5 ควรปรับหลักเกณฑ์การส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ หรือทรัพยากรต่างๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนจำเป็น โดยประยุกต์เข้ากับการคิดจากรายหัวผู้เรียนในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ หรือทรัพยากรอื่นๆ

1.2 ข้อเสนอแนะในระดับสถานศึกษา

1.2.1 สถานศึกษามีความเชื่อในการพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นครูเพื่อศิษย์ได้ สามารถนำรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อศิษย์ไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามขนาดของสถานศึกษา

1.2.2 สถานศึกษามีความเชื่อในคุณลักษณะที่มีความพิเศษของครูเพื่อศิษย์สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้

1.2.3 สถานศึกษาสามารถนำข้อบ่งชี้คุณลักษณะและทักษะผู้เรียนที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้เป็นตัวชี้วัดในการส่งเสริมสนับสนุนการเป็นครูเพื่อศิษย์

1.2.4 สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรครูให้มีคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

1.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเอง

และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอในการพัฒนาคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์

1.2.6 ครูมีความเชื่อว่าคุณลักษณะครูเพื่อศิษย์สามารถสร้างได้ด้วยตัวครูเองและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดี และคุณภาพการศึกษาของศิษย์

1.2.7 ครูผู้สอนควรมีการนำเสนอสารสนเทศที่ได้จากการพัฒนาในองค์กรหรือสถานศึกษา จากการพัฒนาในระดับกลุ่มหรือทีมงาน และจากการพัฒนาด้านตนเองไปพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

1.2.8 ครูผู้สอนควรสร้างเครือข่ายการเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทบทวนครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของอุดมการณ์ในวิชาชีพครู

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่พัฒนาอุดมการณ์ในวิชาชีพครู

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายในการสร้างครูดีมีจิตสำนึกในความเป็นครูเพื่อศิษย์

2.4 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งเสริมคุณค่า และจิตสำนึกในความเป็นครูเพื่อศิษย์

2.5 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนที่ส่งเสริมการเป็นครูผู้มีอุดมการณ์

เอกสารอ้างอิง

- ชูชัย สมิทธิไกร. (2538). *การพัฒนาบุคลากรด้วยกลุ่มสร้างสรรค์ความงอกงามทางจิตใจ*. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ปราณี จันทราราชย์. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- มนต์นัฏ มโนการณ. (2555). *การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานบนพื้นที่สูงและทุรกันดาร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วิจารณ์ พานิช. (2553). *ชีวิตพอเพียง : 1178*. จินตนาการทักษะครูเพื่อศิษย์ 7. ลักษณะของศิษย์ในศตวรรษที่ 21. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2554, จาก <http://www.gotoknow.org/blogs/posts/424022>
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2553). *วิกฤตการศึกษาไทย ชี้ด้วย O-NET, I-NET, V-NET, U-NET, N-NET, GAT และ PAT*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (ม.ป.ป.). *O-NET ชีววิกฤตการศึกษาไทย ภาค 2*. กรุงเทพฯ: วิ.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ: พรินทวาทกราฟฟิค.
- สุนัย คล้ายนิล. (2553). *นำห้วงนักเรียนไทยผลการประเมินไม่ผ่านมาตรฐาน*. สืบค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2553, จาก http://kroobannok.com/view.php?article_id=40193&page=1
- สุพานิ สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. (2001). *Educational Administration : Theory, Research, and Practice (6th ed.)*. New York : McGraw-Hill.