

**ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ
ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1**

**Policy proposals for teacher development
to meet professional standards.**

**In accordance with the 21st century learning management.
Phayao Primary Education Service Area Office 1**

นันทภักดิ์ จันทร์สาห์¹, อ.ดร.ประเวศ เวชชะ², อ.ดร.พูนชัย ยาวีราช³ และ อ.ดร.ไพโรภ รัตนชูวงศ์⁴
Nantapak Chansa¹, Dr.Prawet Wetcha², Dr.Phoonchai Yawirach³ and Dr.Pairop Rattanachuwong⁴



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาครู ช่วงปี 2556-2558 2) ศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ 3) ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนา และ 4) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในปี 2560-2562 เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 33 คน ผู้ทรงคุณวุฒิ การสนทนากลุ่ม จำนวน 9 คน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การพัฒนาครู ช่วงปี 2556-2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้ดำเนินการพัฒนาใน 4 รูปแบบ คือ รูปแบบการประชุมสัมมนา รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการศึกษาดูงาน และรูปแบบการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ (2) โดยมีเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนา ด้านสนับสนุนและจัดสร้างการพัฒนาครู ได้แก่ นโยบาย (Policy) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (Area Office) ผู้บริหารสถานศึกษา (Administrators) ครูผู้สอน (Teacher) หน่วยดำเนินการ (Units Operates) สิ่งแวดล้อม (Environment) (3) ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนา คือ การพัฒนาครูที่มีความหลากหลาย ตรงกับความต้องการ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เน้นการมีส่วนร่วมและการกระจาย

¹ ครูศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

² Doctor of Education Program in Educational Administration, Chiangrai Rajabhat University

⁴ Corresponding author. Tel. 09-2645-3297 E-mail: dr.nantapakchansa9@gmail.com

อำนาจ และ (4) ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ใช้รูปแบบ 4C and D + 1T คือ หลักสูตร (Curriculum) ความร่วมมือ (Cooperation) เนื้อหาหลักสูตร (Content) ความต่อเนื่องและเชื่อมโยง (Continuation) และมีฐานข้อมูล (Data base) โดยใช้เทคโนโลยี (Technology) เป็นเครื่องมือในการพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบพัฒนาบุคลากร, ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

คำสำคัญ: ข้อเสนอเชิงนโยบาย, การพัฒนาครู, สมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพ, การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21



Abstract

This research aims to: 1) study teachers' developmental status during 2013–2015; 2) study important factors affecting the development of teachers to achieve the professional standards; 3) 4) Develop a policy proposal for development to meet professional standards and be consistent with the 21st century learning management of the Education Office. District 1 Elementary School District from 2560 to 2562 in the research policy (Policy Research) The data include teachers qualified 33 focus group of nine people, the researchers found. The development of teachers during 2013–2015, Office of Phayao Primary Education Area 1 has been developed in four forms: Workshop format View Education Form And the online education model. There are important factors that affect the development, support and detention of teacher development such as Policy, Area Office, School administrators. Teachers, Units, Units, Environment, Future Desires, and Development Needs. that what I need And in line with the changes in the 21st century, emphasis is placed on participation and decentralization. 4C and D + 1T are Curriculum, Collaborative, Content, and Content.) Continuity and linkage Continuity and data base (technology) as a development tool. Strategy for developing 3 strategies: strategy 1: Creating efficiency, Strategic development, strategy 2 and strategy 3: Enhancing teachers and educational personnel.

Keywords: Policy proposals, Teacher development, Professional standards, Learning management In the 21st century



บทนำ

การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เป็นการกำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการจัดการเรียนรู้โดยร่วมกันสร้างรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นที่องค์ความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญและสมรรถนะที่เกิดกับตัวผู้เรียน เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมแห่งความเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยจะอ้างถึงรูปแบบ (Model) ที่พัฒนามาจากเครือข่ายองค์กรความร่วมมือเพื่อทักษะแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (Partnership For 21st Century Skills) (www.p21.org) ที่มีชื่อย่อว่า เครือข่าย P21 (วิจารณ์ พานิช, 2555: 16–21) ซึ่งได้พัฒนากรอบแนวคิดเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

โดยผสมผสานองค์ความรู้ ทักษะ เฉพาะด้าน ความชำนาญการและความรู้เท่าทันด้านต่างๆ เข้าด้วยกัน เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการงานและการดำเนินชีวิต กรอบแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การในศตวรรษที่ 21 มุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศึกษา กระบวนการการออกแบบการพัฒนา และแนวคิดพื้นฐานที่สอดคล้องกับบริบทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การ ในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญ กับกระบวนการพัฒนาเริ่มตั้งแต่การประเมินเพื่อหาความต้องการพัฒนา การนำข้อมูลความต้องการไปออกแบบเป็นแผนปฏิบัติการ การดำเนินโครงการ ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้รับการพัฒนาและองค์การ

การดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้พยายามดำเนินงาน เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาคู มีการจัดอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ และเทคนิคการสอนต่างๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลเป็นที่ พอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินและการทดสอบโดยองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและ ต่างประเทศ บ่งชี้ว่าคุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำและด้อยกว่านานาชาติ ครูขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ครูได้มาตรฐานเฉพาะด้านวุฒิการศึกษา แต่วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรต่ำ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสอง (ช่วงปี 2549-2553) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (2.75) พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน 14 มาตรฐานได้ระดับดี มีโรงเรียนที่ได้รับการรับรอง 12,268 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.07 และไม่รับรอง 3,247 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.93 (วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2554-มีนาคม 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 เกี่ยวกับการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ) และกฎหมายอื่น ดังนี้ จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐาน การศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น จัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าวประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา, วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและ พัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผล สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา การบริหารงานบุคคล และปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่ การศึกษาที่ได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย จากบทบาท และหน้าที่ในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการด้านการศึกษา โดยเฉพาะ การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแนวทาง การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้กำหนด นโยบายด้านการพัฒนาคูตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะ 3 ปี และ 5 ปี (แผนปฏิบัติการประจำปี 2556, 2557

และ 2558) ประกอบด้วยแผนงานโครงการด้านการพัฒนาครูที่หลากหลายรูปแบบ ที่สอดคล้องกับนโยบาย กลยุทธ์จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความหลากหลายรูปแบบและวิธีการ แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะเร่งดำเนินการพัฒนาครูเพื่อให้มีสมรรถนะตามมาตรฐาน วิชาชีพครู และสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพ ผู้เรียน แต่ในอีกด้านหนึ่งปรากฏว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคะแนนการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6, ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปีการศึกษา 2553 ได้คะแนนเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระ เป็นลำดับที่ 5 ของประเทศ แต่ปีการศึกษา 2556 ได้คะแนนเฉลี่ย 8 กลุ่มสาระ ลำดับที่ 20 (สถาบันทดสอบการศึกษาแห่งชาติ: ประกาศผลการสอบ O-NET, 2555, 2556) ซึ่งอาจจะไม่ใช่ผลที่เกิดจากการพัฒนาครูโดยตรงแต่เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการบริหารจัดการเรียนรู้ ของครูที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีคุณภาพ ที่สอดคล้องกับการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักการบริหารการจัดการเรียนรู้ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารที่ประยุกต์ใช้อย่าง เหมาะสม

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาครู ช่วงเวลาที่ผ่านมา ปี 2556-2558 ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อจัดทำเป็น “ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนา ครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1” นำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ภายใต้บริบทของเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และนำไปสู่การนำเสนอในระดับสูงขึ้นต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครู ช่วงปี 2556-2558
2. เพื่อศึกษาเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในช่วงปี 2556-2558
3. เพื่อศึกษาภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในช่วงปี 2560-2562
4. เพื่อนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่สอดคล้อง กับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปี 2560-2562



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัย (Research Design) และวิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology) และกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

การออกแบบการวิจัย

ตารางที่ 1 การออกแบบการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วัตถุประสงค์ การวิจัย	วิธีวิจัย	เครื่องมือ การวิจัย	แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผู้ให้ข้อมูล
1. ศึกษาสภาพการ พัฒนาครู ช่วงปี 2556-2558	วิจัยเชิง สำรวจ	1. แบบ สัมภาษณ์	1. ครูผู้สอน	1. วิเคราะห์ เนื้อหาสำคัญ 2. หาคำร้อยละ	เก็บข้อมูลแบบเจาะจง จากผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ 1. ครูผู้สอนกลุ่มสาระ การเรียนรู้ 8 กลุ่ม สาระการเรียนรู้ ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ ในพื้นที่ อำเภอเมืองพะเยา ดอกคำใต้ แม่ใจ และ อำเภอภูกามยาว อำเภอละ 8 คน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ พิเศษ จำนวน 1 คน รวม 33 คน
2. เพื่อศึกษาเหตุปัจจัย สำคัญที่ส่งผลต่อการ พัฒนาครูให้มี สมรรถนะตาม มาตรฐานวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับ การจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 ในช่วงเวลา ปี 2556-2558	วิจัยเชิง คุณภาพ	1. แบบ สัมภาษณ์ครู ผู้สอน 2. แบบบันทึก สนทนากลุ่ม	<u>ปฐมภูมิ</u> 1. ครูผู้สอน 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ	1. วิเคราะห์ เนื้อหาสำคัญ 2. สรุปเป็น แผนภูมิ ก้างปลา	2. ผู้ทรงคุณวุฒิในการ สนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ เชี่ยวชาญด้าน - การบริหาร สถานศึกษา - การบริหาร งานบุคคล - การพัฒนา บุคลากร - รูปแบบการ พัฒนาบุคลากร - หลักสูตร การพัฒนา - การวัดและ ประเมินผล - การนิเทศติดตาม และประเมินผล - นวัตกรรมและ สื่อการสอน - หลักสูตรและ การสอน
3. เพื่อศึกษาภาพ อนาคตที่พึงประสงค์ และความต้องการ พัฒนาครูให้มี สมรรถนะตาม มาตรฐานวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับการ จัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	วิจัยเชิง คุณภาพ	1. แบบ สัมภาษณ์ 2. แบบบันทึก เนื้อหา สนทนากลุ่ม	<u>ปฐมภูมิ</u> 1. ครูผู้สอน 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ <u>หัตถภูมิ</u> เอกสารและ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	1. วิเคราะห์ เนื้อหาสำคัญ 2. สรุปข้อมูลเป็น ภาพอนาคต ที่พึงประสงค์ และความ ต้องการพัฒนา	
4. ข้อเสนอเชิงนโยบาย เพื่อการพัฒนาครู ให้มีสมรรถนะ ตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่สอดคล้องกับการ จัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปี 2560-2562	วิจัยเชิง คุณภาพ	1. แบบ สัมภาษณ์ ครูผู้สอน 2. แบบบันทึก เนื้อหา สำคัญการ สนทนากลุ่ม 3. แบบ วิเคราะห์ เอกสาร	<u>ปฐมภูมิ</u> 1. ครูผู้สอน 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ <u>หัตถภูมิ</u> เอกสารและ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ เนื้อหาสำคัญ เขียนเป็น ยุทธศาสตร์ แผนที่ ยุทธศาสตร์	



สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาครู ปี 2556-2558 มี 4 รูปแบบ ได้แก่รูปแบบการประชุมสัมมนา รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการศึกษาดูงาน และรูปแบบการศึกษาผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเป็นการพัฒนาตามนโยบายตั้งแต่ระดับกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำหรับสัดส่วนเวลาที่ใช้ในการพัฒนาครู จำนวน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า การพัฒนาครู 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ สาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพและเทคโนโลยี ทั้ง 4 รูปแบบ ได้รับการพัฒนา จำนวน 406 วัน คิดเป็นร้อยละ 67.67 ปี 2556 ได้รับการพัฒนามากที่สุด จำนวน 191 วัน คิดเป็นร้อยละ 95.50 และปี 2558 ได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด จำนวน 103 วัน คิดเป็นร้อยละ 51.50 จากวันทำการปกติ 200 วันต่อปีการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา พบว่า ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาในฐานะผู้เข้ารับการพัฒนา ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร เนื้อหา กระบวนการดำเนินงานแต่อย่างใด สำหรับความพึงพอใจต่อการพัฒนา พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนารูปแบบต่างๆ ทั้ง 4 รูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า เหตุปัจจัยสำคัญด้านสนับสนุนที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการพัฒนา พบว่า มีด้านนโยบาย (Policy) เกี่ยวกับการพัฒนาครูได้ถูกกำหนดไว้ในนโยบายรัฐบาล ผู้บริหารทั้งระดับเขตพื้นที่และระดับสถานศึกษาให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครู ครูมีความพร้อมและต้องการได้รับการพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำนวยความสะดวกด้านงบประมาณ บุคลากรในการดำเนินการ

สำหรับเหตุปัจจัยสำคัญด้านอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูที่ผ่านมาไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายเท่าที่ควร พบว่า นโยบาย (Policy) มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยตามผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง ศึกษาธิการ ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง และใช้หลักสูตรเดียวกันในการพัฒนาครูทั้งระบบ ไม่ตรงกับความต้องการของครู ยังไม่กระจายอำนาจในการบริหารจัดการด้านการพัฒนาครูให้หน่วยงานระดับเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการเองเกือบทุกเรื่อง ไม่กระจายอำนาจ และครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่หลายอย่างนอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน เช่น ทำหน้าที่ธุรการ คุรุการเงิน และพัสดุ ฯลฯ เป็นต้น จึงทำให้การพัฒนาครูไม่ประสบความสำเร็จและไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จากการวิเคราะห์การพัฒนาครู ปี 2556-2558 เป็นการพัฒนาในรูปแบบการประชุม การอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นส่วนใหญ่ และได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ เฉลี่ยสาระการเรียนรู้ละ 1 ชั่วโมง ถึง 2 วันต่อปีต่อคน ระบบข้อมูลสารสนเทศ ไม่มีการวิเคราะห์สภาพปัญหา และไม่มีการสำรวจความต้องการพัฒนาของครู จึงทำให้การพัฒนาเป็นการดำเนินการเฉพาะกลุ่ม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์นโยบายการพัฒนาครู ตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) แล้วสรุปเป็นภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนา นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเหมาะสมและเป็นไปได้ ซึ่งได้รับการยืนยันจากผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว ดังนี้

1. หลักสูตร (Curriculum) เกิดจากความต้องการของครูที่ต้องการพัฒนาในแต่ละเรื่อง แต่ละด้าน ตามมาตรฐานวิชาชีพ และเกิดจากปัญหา สอดคล้องกับสภาพและบริบทของแต่ละพื้นที่ และภูมิประเทศ มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2. ฐานข้อมูล (Data base) พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลของครู โดยการสังเคราะห์ข้อมูลและ เป็นปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา

3. รูปแบบการพัฒนา (Model) จะต้องไม่กำหนดรูปแบบการพัฒนาที่เหมือนกันทั้งระบบ จะต้อง คำนึงถึงสภาพปัญหา ความต้องการ หลักสูตร และบริบทของแต่ละพื้นที่ แต่ละโรงเรียน

4. ความเชื่อมโยง (Connection) จะต้องเชื่อมโยงเรื่องขวัญกำลังใจของครู แหล่งเรียนรู้หรือภูมิปัญญา และผู้เรียนหรือนักเรียน

5. การติดตามและประเมินผล (Evaluation) โดยเครื่องมือการติดตาม ประเมินผล ที่หลากหลาย มีคุณภาพและน่าเชื่อถือ

4. ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปี 2560- 2562 ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาครู แบบ 4C and D + 1T เป็นข้อเสนอการพัฒนาที่ได้จากการ วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย การสนทนากลุ่มและผ่านความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งข้อเสนอเชิงนโยบาย แบบ 4C and D + 1T ได้แก่ หลักสูตร (Curriculum) ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการ และบริบท ของพื้นที่ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ เป็นความร่วมมือ (Cooperation) ของครู ผู้บริหาร หน่วยงาน องค์กร ชุมชน ผู้ปกครองให้การสนับสนุนการพัฒนาที่มี เนื้อหาหลักสูตร (Content) สอดคล้องกับความต้องการพัฒนา ของครู และการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีความต่อเนื่องเชื่อมโยง (Continuation) เพื่อให้เกิดการพัฒนา ที่มีประสิทธิภาพ ครูมีสมรรถนะอย่างแท้จริง โดยมีฐานข้อมูล (Data base) จะต้องมีการบันทึกการพัฒนาครู เพื่อการวางแผนพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ โดยนำเทคโนโลยี (Technology) มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบพัฒนาบุคลากร, ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา



อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ขอค้นพบที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การพัฒนาครูที่ผ่านมา

จากการวิจัยพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีการพัฒนาครู 4 รูปแบบ คือ รูปแบบประชุมสัมมนา รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ รูปแบบการศึกษาดูงาน ซึ่งครูได้รับการพัฒนา ในภาพรวมทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ตั้งแต่ปี พ.ศ.2556-2558 จำนวน 406 วัน ปี พ.ศ.2556 ได้รับการพัฒนา มากที่สุด จำนวน 191 ได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด จำนวน 103 วัน จากวันทำการปกติ 200 วันต่อปีการศึกษา โดยกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ได้รับการพัฒนามากที่สุดระหว่าง ปี พ.ศ.2556-2558 จำนวน 166 วัน คิดเฉลี่ยปีละ 55 วันต่อปี คิดเป็นร้อยละ 27.50 จากวันทำการปกติ 200 วัน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ ได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด จำนวน 10 วัน คิดเฉลี่ยปีละ 3 วันต่อปี คิดเป็นร้อยละ 1.50 จากวันทำการปกติ 200 วัน ทั้งนี้เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัย 33 คน สำหรับครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ได้รับการพัฒนา

เฉลี่ย 2 วันต่อคนต่อปี และครูส่วนใหญ่ร้อยละ 76 จะทำหน้าที่สอนเกือบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงได้รับการพัฒนาเกือบทุกครั้งแต่จะเน้นหนักในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก 3 กลุ่มสาระ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาจะทำหน้าที่สอน 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 24 และครูที่ทำหน้าที่สอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ มีสัดส่วนคิดเป็นร้อยละ 76 ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลการวิจัย จำนวน 33 คน ทั้งนี้ครูมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาแต่ละด้านในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งขัดกับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.7/ว 22 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 ข้อ 3.3.2 กำหนดให้ครูพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกปี ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 20 ชั่วโมงและภายในระยะเวลา 5 ปี ต้องมีชั่วโมงการพัฒนา จำนวน 100 ชั่วโมง (สำนักงาน ก.ค.ศ., 2560) ซึ่งครูที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ จากการพัฒนาทั้ง 4 รูปแบบโดยภาพรวมแล้วสมรรถนะหลักที่ได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง และน้อยที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม

2. เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

นโยบาย (Policy) เป็นทั้งด้านสนับสนุน และด้านจูงใจ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งด้านสนับสนุนนโยบายจะมีความชัดเจน เนื่องจากได้ถูกกำหนดเป็นนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ แต่นโยบาย (Policy) อีกด้านหนึ่งเป็นด้านจูงใจ คือการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ บ่อย และจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกครั้ง ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่องต้องปรับรูปแบบและวิธีการใหม่ตลอดเวลา จึงเป็นปัญหาต่อการพัฒนาครู ไม่กระจายอำนาจในการพัฒนา ครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร เนื้อหาการพัฒนา และการพัฒนาไม่ได้เกิดจากความต้องการของครูอย่างแท้จริง ซึ่งการพัฒนาที่ผ่านมาเป็นการใช้หลักสูตรเดียวแต่พัฒนาครูทุกคน ซึ่งขัดกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 หลักการมีส่วนร่วม (Participation) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (Administrators) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) มองการณ์ไกลและเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 จึงให้การส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอนได้รับการพัฒนาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ แต่เนื่องจากโรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีอัตราค่าจ้างครูไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ครูจะขาดในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้ครูหนึ่งคนต้องทำหน้าที่สอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และยังต้องรับผิดชอบงานด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอื่น ๆ ตามที่ผู้บริหารมอบหมาย ซึ่งยังเป็นการบริหารแบบอุปถัมภ์ไม่ยึดหลักการบริหารแบบการมีส่วนร่วม หรือการพิจารณาความเหมาะสมของคนกับงาน (Put the right man on the right job) และครู (Teacher) เป็นผู้ที่ได้รับการพัฒนา จึงมีความพร้อมด้านคุณวุฒิ และวิทยวุฒิ พร้อมทั้งจะได้รับการพัฒนาตามรูปแบบที่หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อนำเอาความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และใช้ประโยชน์ในการเสนอขอเลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านมาเป็นการให้ความสำคัญกับการบริหารที่มีศูนย์รวมอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือฝ่ายดำเนินการ ซึ่งการบริหารจัดการยุคใหม่ การพัฒนาบุคลากรในศตวรรษที่ 21 และยุคประเทศไทย 4.0 จะต้องให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเสนอความคิดเห็นตลอดจนบุคลากรสามารถที่จะเลือกพัฒนาดตนเองในรูปแบบที่เหมาะสม ตรงกับความต้องการและปัญหา สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ หรือทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ขั้น ของ Abraham H.Maslow (1954: 80-106) โดยเห็นว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น ซึ่งความต้องการมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน

เขาได้นำความต้องการเหล่านั้นมาจัดเรียงเป็นลำดับจากขั้นต่ำไปขั้นสูงสุดเป็น 5 ขั้น คือ 1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เมื่อได้รับความพึงพอใจทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์จะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สองคือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย 3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (belongingness and love need) 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความภาคภูมิใจ (self-esteem need) และ 5. ความต้องการตระหนักในตนเอง (self-actualization need) เป็นความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต

3. ภาพอนาคตที่พึงประสงค์และความต้องการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

การพัฒนาครูจากการสังเคราะห์สภาพ เหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนา ตลอดจนการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ และการสัมภาษณ์ครู มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า การพัฒนาครูจะต้องมีการปรับรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาเรียนรู้ผ่านสื่อหรือประสบการณ์จากการสอน ที่มีผู้ให้คำปรึกษาหรือพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำในการพัฒนาดตนเอง และสามารถใช้รายการที่พัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการขอเลื่อนตำแหน่ง วิทยฐานะหรืออื่น ๆ เพื่อความก้าวหน้าของครูไม่จำเป็นต้องเข้าห้องประชุมอบรมอย่างเดียว โดยเน้นในเรื่องของ หลักสูตร (Curriculum) การพัฒนา ฐานข้อมูล (Data base) รูปแบบการพัฒนา (Model) และความเชื่อมโยง (Connection) การพัฒนา

4. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ปี 2560-2562

ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพและสอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มียุทธศาสตร์การพัฒนา 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างประสิทธิภาพระบบพัฒนาบุคลากร, ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้กำหนดตามแนวคิดและทฤษฎีการบริหารแบบ Balanced Scorecard ของ Robert Kaplan และ Dr.David Norton กล่าวคือ การวิเคราะห์วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยศึกษาสภาวะการณ์ด้านการเงินการงบประมาณ (Financial Perspective) ที่จะสนับสนุนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ ศึกษาความต้องการที่จะพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษา (Customer Perspective) ว่าต้องการพัฒนารูปแบบ สมรรถนะใดเป็นลำดับแรกเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการอย่างมีคุณภาพ และกระบวนการภายในองค์กร (Internal Business Process) จะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในการบริหารจัดการ และกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนา (Learning and Growth) องค์กรมีวิธีการกระบวนการอย่างไรเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนด ซึ่งการพัฒนาครูตามข้อเสนอเชิงนโยบายแบบ 4C and D + 1T ต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขความสำเร็จของ 3 ยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต้องพัฒนาระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากเดิมที่อำนาจการตัดสินใจกำหนดรูปแบบ เนื้อหาของหลักสูตรยังเป็นอำนาจหน้าที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ เป็นการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้ตัดสินใจเลือกที่จะพัฒนาตามความต้องการและสภาพปัญหา เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้รับการพัฒนา และเป็นการแก้ปัญหาที่ตรงจุด
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา กำหนดรูปแบบการพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนาอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการพัฒนาครูตามข้อเสนอเชิงนโยบายแบบ 4C and D + 1T ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับใด และมีเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาอะไรบ้าง?
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาครูตามข้อเสนอเชิงนโยบายแบบ 4C and D + 1T มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับใด และมีเหตุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาอะไรบ้าง?



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2556). “การประเมินโครงการ” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา* หน้าที่ 7 หน้า 22. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาศึกษาศาสตร์.
- วรกรณ สามโกเศศ และคณะ. (2553). *ข้อเสนอระบบการศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมกับสภาวะคนไทย*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: หจก.ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2557). *ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2555 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- Kaplan, Robert S and Norton, David P. (2004). *Strategy Maps*. Massachusetts: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Mcgregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw – Hill.
- Trilling, B. and Fadel, C. (2009). *21st Century Skills: Learning for Life in Our Times*. California: John Wiley & Sons.