



กลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน Strategy for Development Private School Teacher in the Basic Education

กฤตเมธ บุญนุ่น¹

ผศ.ดร. วีรวรรณ จงจิตร ศิริจิรกาล² ดร.ปรีชา สามัคคี³

¹ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารงานวัดกรรมเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

³อาจารย์ ดร.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาและประเมินการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์กลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 ท่าน ทดลองใช้กลยุทธ์ในโรงเรียนกาญจนศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช และนำกลยุทธ์ที่เหมาะสมไปใช้ในโรงเรียนปัญญาทิพย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เครื่องมือที่ใช้แบบประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา แบบประเมินการจัดการเรียนรู้ของครู คู่มือกลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาครูมี 3 กลยุทธ์ด้วยกันคือ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับวิชาชีพครูในแต่ละกลุ่มสาระมี 7 ตัวบ่งชี้คือ กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนครอบคลุมหลักสูตร วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล เลือกใช้วิธีสอนที่มีประสิทธิภาพ ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสม มีการวัดและประเมินผล สามารถให้คำแนะนำ ปกป้อง และมีการศึกษาวิจัย กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความยั่งยืนขององค์กร ตัวบ่งชี้คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตัวบ่งชี้คือ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง เป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ผลการนำกลยุทธ์ไปใช้ พบว่า กลยุทธ์ที่ 1 และกลยุทธ์ที่ 3



ผลการประเมินภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา ส่วนกลยุทธ์ที่ 2 เมื่อนำไปใช้มีผลต่อการพัฒนาครูในระดับปานกลางทั้งตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา

คำสำคัญ : กลยุทธ์ การพัฒนาครู โรงเรียนเอกชน การศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The purposes of this study were to develop the strategies and to evaluate implementation of the strategies for developing teachers in private basic education schools. Seven experts validated the developed strategies. The developed strategies were tried-out at Kanchanasuksa School, Nakhon Srithammarat Province, while the revised version of the strategies were implemented at Panyathip School, Suratthani Province. Research instruments were content congruence validation form, teacher's instructional management evaluation form, and handbook for implementing strategies for developing teachers in private basic education schools. Percentage, mean and standard deviation were used for statistical data analysis.

The findings showed that: Three strategies were reported suitable for implementation. Strategy 1 was development of teachers' competence for readiness and appropriation with the subject matter. This strategy contained seven indicators including: 1) Set goals for developing the learners harmoniously with the curriculum; 2) Assess the learners individually; 3) Choose effective teaching method; 4) Use appropriate media and technology; 5) Employ assessment and evaluation; 6) Provide guidance and consultation; 7) Undertake research studies. Strategy 2 was building of the organizational sustainability which contained one indicator that was to adopt an evaluation of learners' performance. Strategy 3 was development of morality and ethics which contained one indicator that was to act as role model for the educational institution.

The results of strategies implementation revealed that Strategy 1 and Strategy 3 were held high level of the evaluation score covering the



indicators and judgement criteria. While Strategy 2 was implemented, the results was reported at the moderate level in regard to the indicator and judgement criteria.

Keywords : Strategy, Development of Teacher, Private School, Basic Education

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีส่วนสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กรเพื่อส่งผลต่อความพร้อมขององค์กรในการแข่งขันกับองค์กรต่างๆ ทั้งนี้โรงเรียนเอกชนก็เป็นอีกหนึ่งองค์กรทางการศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูที่มีอยู่ในโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถยืนหยัดภายใต้แรงกดดันและสามารถแข่งขันกับองค์กรทางการศึกษาอื่นๆ ในระดับเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อหันกลับมามองการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า โรงเรียนเกิดสภาวะการณขาดแคลนครูอย่างหนัก อันเนื่องมาจากความนิยมไปสอบบรรจุของครูในปัจจุบันมีมากขึ้น (สุรพล สุวรรณแสง, 2553 : 2) ส่งผลให้ครูไม่ครบชั้นและครูสอนไม่ตรงสาขา อีกทั้งครูในโรงเรียนเอกชนไม่มีความรู้เพียงพอสำหรับการจัดการเรียนการสอนที่นอกเหนือจากรายวิชาที่สอน เช่น การทำวิจัยชั้นเรียน การแนะแนว การวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล การจัดทำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับนักเรียนและสุดท้ายคือโรงเรียนขาดการจัดทำกลยุทธ์และการวางแผนการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องอันจะนำไปสู่แนวทางในการจัดการเรียนรู้ของครูเอง เพราะฉะนั้นการพัฒนาครูเพื่อให้มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้นั้นจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การพัฒนาครูเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

กลยุทธ์จึงถือเป็นหัวใจในการพัฒนาครูเพื่อประสิทธิผลของการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของการบริหารและการจัดการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้เหนือกว่าคู่แข่งและเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้ กลยุทธ์การพัฒนาครูจึงถือเป็นหัวใจหลักของการนำไปสู่แนวทางการพัฒนานักเรียนให้มีประสิทธิภาพตรงตามหลักการพัฒนาครูทั้งของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกับนโยบายของโรงเรียนเอกชนที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ



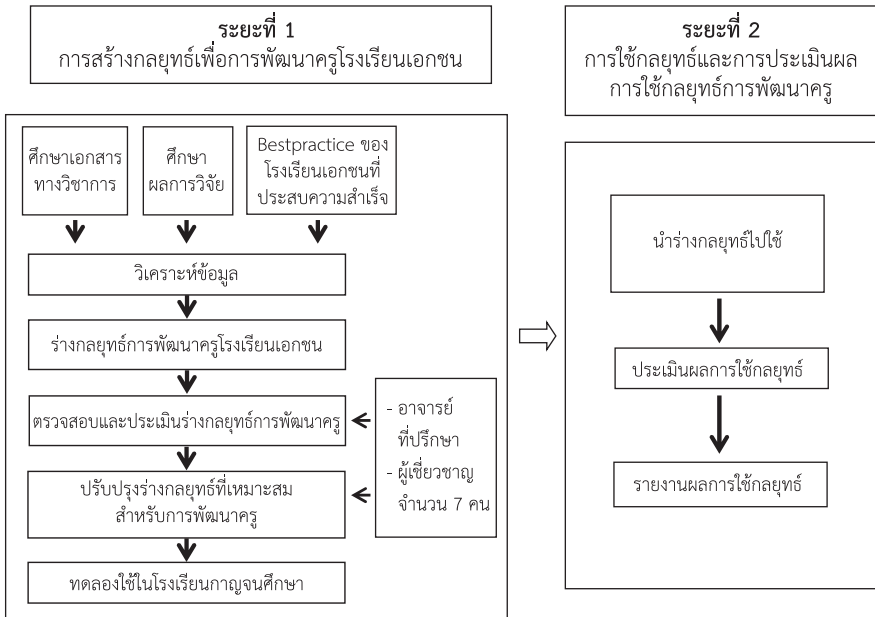
จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผลการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนชั้นนำของประเทศที่นำกลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาครู นำไปสู่กลยุทธ์การพัฒนาครู เพื่อการเชื่อมโยงไปสู่แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้มีความชัดเจน ช่วยให้สถานศึกษาสามารถนำไปแก้ไขปัญหาคาดการณ์ครู ครูไม่มีประสิทธิภาพการสอน เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีให้แก่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้น โรงเรียนก็จะได้รับการยอมรับและจะส่งผลดีต่อประเทศชาติในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อประเมินผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ในการวิจัยระยะที่ 1 ได้แก่ การสร้างกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชน มีขั้นตอนดังนี้คือ การศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย การศึกษาผลของการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูจาก Bestpractic ของโรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จผ่านกระบวนการวิเคราะห์เนื้อหาและจำแนกประเภทของข้อมูล กำหนดกลยุทธ์เบื้องต้นในการพัฒนาครูนำไปสู่การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาและสุดท้ายคือปรับปรุงกลยุทธ์ที่เหมาะสมนำไปสู่การทดลองใช้ในโรงเรียนกาญจนาภิเษก จังหวัดนครราชสีมา สำหรับการวิจัยในระยะที่ 2 เป็นการนำผลการใช้และข้อเสนอแนะจากการนำกลยุทธ์ไปใช้ในโรงเรียนกาญจนาภิเษก มาปรับปรุงให้เหมาะสมและนำไปใช้จริงในโรงเรียนปัญญานิเทศ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์ผ่านกระบวนการกำหนดนโยบาย กระบวนการจัดตั้งคณะทำงาน การจัดเตรียมความพร้อมคณะทำงานนำไปสู่ขั้นตอนการกำหนดแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ ผู้วิจัยใช้กระบวนการสังเกตแบบมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน หลังจากนั้นจึงนำผลจากการจัดทำแผนไปใช้และนำผลจากการใช้ไปสะท้อนผลการใช้กลยุทธ์โดยการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู



แผนภาพขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ

ประชากรในการวิจัยระยะที่ 1 ดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจำเพาะเจาะจงโดยกลุ่มที่ 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญการจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้มีความชำนาญในด้านการจัดทำกลยุทธ์ในระดับโรงเรียนเอกชนที่ประสบความสำเร็จ ในการนำกลยุทธ์ไปใช้ จำนวน 7 ท่าน ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของกลยุทธ์

กลุ่มที่ 2 คณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนกาญจนาภิเษก จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 21 ท่าน ดำเนินการทดลองใช้กลยุทธ์การพัฒนาครู

ประชากรในการวิจัยระยะที่ 2 เป็นคณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนปัญญาทิพย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานีจำนวน 21 ท่าน ดำเนินการนำกลยุทธ์การพัฒนาครูไปใช้

เครื่องมือการวิจัยในระยะที่ 1 เครื่องมือสำหรับการทำ IOC ใช้ในการสร้างกลยุทธ์การพัฒนาครูของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยแบบสอบถาม



จำนวน 1 ชุด คือ แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญในลักษณะปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ คือ สอดคล้อง ไม่สอดคล้อง และไม่แน่ใจ โดยคำถามได้มาจากการวิเคราะห์แบบสอบถามในชุดที่ 1 แบบสังเกตการณ์มีส่วนร่วมและแบบประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูทั้งนี้เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาครูมีดังนี้คือ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 มีคุณภาพมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 มีคุณภาพระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 มีคุณภาพในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 มีคุณภาพระดับน้อยและ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 มีคุณภาพระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือในการวิจัยระยะที่ 2 แบบสังเกตการณ์มีส่วนร่วม กลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนปัญญาทิพย์ คู่มือกลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ แบบประเมินการจัดการเรียนรู้ของครูทั้งนี้เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาครูมีดังนี้คือ ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 มีคุณภาพมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 มีคุณภาพระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 มีคุณภาพในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 มีคุณภาพระดับน้อยและ ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 มีคุณภาพระดับน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 1

1. เก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหลังจากวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของกลยุทธ์และเครื่องมือวิจัย

2. ประเมินผลการทดลองใช้กลยุทธ์ในโรงเรียนกาญจนาศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยระยะที่ 2

1. กำหนดแผนกลยุทธ์และวิสัยทัศน์ของโรงเรียนปัญญาทิพย์ ภายใต้กลยุทธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ค่าความตรงเชิงเนื้อหาและการทดลองใช้ในโรงเรียนกาญจนาศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ประเมินผลการใช้กลยุทธ์โดยแบบประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู

การวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยที่ได้นำเสนอแล้วนั้นปรากฏว่า ได้ผลบรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้



1. ผลการพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่ามีความรู้แนวทางการพัฒนาครู 4 แนวทางด้วยกันคือ

1.1 ส่งเสริมให้มีความสามารถในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การพัฒนาความรู้ สมรรถนะ ความสามารถเพื่อให้เหมาะสมกับวิชาชีพครู

1.3 การพัฒนาครูอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่องอันนำไปสู่เงื่อนไขของความผูกพันในองค์กรอันจะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรและ

1.4 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ นำไปสู่กลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 กลยุทธ์ด้วยกันคือ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับวิชาชีพครูในแต่ละกลุ่มสาระ มีตัวบ่งชี้จำนวน 7 ตัวบ่งชี้ด้วยกันคือ ตัวบ่งชี้ที่ 1. สามารถกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา มีแผนปฏิบัติการเพื่อตอบสนองต่อตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ 1) กิจกรรมการนิเทศการสอน กิจกรรมการสอนงานโดยครูพี่เลี้ยง 2) การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนการพัฒนาครู ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแผนปฏิบัติการเพื่อตอบสนองต่อตัวบ่งชี้ดังนี้ คือ 1) โครงการอบรมสัมมนาครู 2) ศึกษาดูงานและประชุมเชิงปฏิบัติการ 3) กิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนในเครือ 4) กิจกรรมจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดย อจท. (อักษรเจริญทัศน์) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่ 3 สามารถเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการ 1) กิจกรรมการอบรมการทำวิจัยชั้นเรียน 2) กิจกรรมการสาธิตวิธีการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) กิจกรรมการพัฒนาวิธีการสอนเพื่อคิดวิเคราะห์โดยระบบพี่เลี้ยง/การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่ 4 ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาจัดการเรียนรู้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการ 1) กิจกรรมครูพี่เลี้ยง 2) กิจกรรมศึกษาดูงานโรงเรียนในเครือ ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการคือ 1) โครงการพัฒนาครูด้านวัดผลและประเมินผล



โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดย อจท. (อักษรเจริญทัศน์) ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก
ตัวบ่งชี้ที่ 6 สามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียน
และคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการคือ 1) โครงการพัฒนาครู
เพื่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยที่ปรึกษาโรงเรียน (โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ) 2) กิจกรรม
การพัฒนาครูแบบการแนะแนว ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการศึกษา
วิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและใช้ผลในการปรับการสอน
อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการ โครงการพัฒนาการวิจัยชั้นเรียนโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ
ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความยั่งยืนขององค์กร มี 1 ตัวบ่งชี้คือ
ตัวบ่งชี้ที่ 8 มีการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย
การขึ้นเงินเดือน อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการ 1) โครงการจัดทำระบบการประเมินผล
การปฏิบัติงาน 2) กิจกรรม Job Description 3) กิจกรรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานครู
4) โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมครู โดยกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม งานบันทึก
พฤติกรรมครู กิจกรรมพิจารณาครูดี ผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และ กลยุทธ์ที่ 3
พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม มี 1 ตัวบ่งชี้ด้วยกันคือ ตัวบ่งชี้ที่ 9 ประพฤติปฏิบัติตนเป็น
แบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา อยู่ภายใต้แผนปฏิบัติการ 1) โครงการ
อบรมพัฒนาครูด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยกิจกรรมเข้าค่ายคุณธรรม 2) กิจกรรมสัมมนาครู
เรื่องความเป็นครู 3) งานบันทึกพฤติกรรมครู 4) กิจกรรมพิจารณาครูดี ผลการประเมิน
อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาครูโดยการวิเคราะห์เอกสารและทฤษฎีรวมทั้งผล
การดำเนินการของโรงเรียนเอกชนยอตนนิยมในการพัฒนาครู ทั้งนี้ผ่านกระบวนการวิเคราะห์
หาค่าความเที่ยงตรงและการนำกลยุทธ์ไปทดลองใช้ พบว่า กลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับการ
พัฒนาครูอันเกิดจากผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องในการนำกลยุทธ์ไปใช้ทั้งของผู้บริหาร
และเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 กลยุทธ์ ด้วยกันคือ
กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับวิชาชีพครูในแต่ละ
กลุ่มสาระ กลยุทธ์ที่ 2 สร้างความยั่งยืนขององค์กร กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคูณธรรม จริยธรรม
2. ผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดย
การนำกลยุทธ์ไปใช้ในโรงเรียนปัญญาดิพย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการนำกลยุทธ์
การพัฒนาครู 3 กลยุทธ์ 9 ตัวบ่งชี้มาดำเนินการ พบว่า



กลยุทธ์การพัฒนาครูที่ 1 พัฒนาสมรรถนะของครูให้มีความพร้อมและเหมาะสมกับวิชาชีพครูในแต่ละกลุ่มสาระ ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการสมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษา จากการศึกษาพบว่า ผลการประเมินอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นการพัฒนาครูโดยกิจกรรมการนิเทศ การสอนงาน ทั้งโดยจากครูอาวุโสและครูพี่เลี้ยงรวมทั้งที่ปรึกษาของโรงเรียน นอกจากกิจกรรมดังกล่าวแล้ว การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการจัดการเรียนรู้ของครูที่มีต่อนักเรียนมีส่วนช่วยให้ครูมี แนวทางในการจัดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เกิดจากกระบวนการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา สำหรับการดำเนินการตามกลยุทธ์ดังกล่าวครูนอกจากมีส่วนร่วมในการพัฒนาแผนการจัดการศึกษาแล้วยังมีส่วนร่วมในด้านการพัฒนาตนเองโดยการใฝ่รู้ใฝ่เรียน อีกทั้งการเข้ารับการอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงานเรื่อง หลักสูตร เทคนิคการสอน การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง การใช้สื่อเทคโนโลยีและการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยภาพรวมนำไปสู่การพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อทำการศึกษาพบว่า กิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม ทำให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ นำไปสู่ความสามารถในการออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสติปัญญา รวมทั้งความสามารถในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน การเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก การจัดกิจกรรมให้น่าสนใจ ไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกเบื่อหน่ายการทำทนายให้ผู้เรียนอยากรู้ การตระหนักถึงเวลาที่เหมาะสมที่ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศหรือสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงสามารถจัดการเรียนการสอนที่ดีเป็นมีประสิทธิภาพเป็นพลวัตรโดยผลการประเมินคุณภาพของตัวบ่งชี้ผู้นี้อยู่ในระดับมาก

ตัวบ่งชี้ที่ 3 และตัวบ่งชี้ที่ 4 การเลือกใช้เทคนิคการสอนและวิธีการสอนรวมทั้งการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาจัดการเรียนรู้นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการนำตัวบ่งชี้ไปใช้ในการพัฒนาครู พบว่า กิจกรรมการประชุมปฏิบัติการ การนิเทศติดตาม ทำให้ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ นำไปสู่ความสามารถในการผลิตสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศตามตัวบ่งชี้ และเมื่อได้รับการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูเกิดทักษะและ



ความชำนาญมากยิ่งขึ้น และที่สำคัญนอกจากผลของการพัฒนาครูที่ทำให้มีความรู้ความสามารถในการผลิตสื่อเพื่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนแล้วครูยังมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อนำไปสู่การจัดทำคู่มือครู แผนการสอนและเอกสารประกอบหลักสูตรทุกสาระการเรียนรู้ไว้อย่างเพียงพอ นอกจากการใช้กิจกรรมดังกล่าวในการพัฒนาครูแล้วโรงเรียนยังมีการจัดประชุมสัมมนาปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร หาแนวทางแก้ไขและดำเนินการแก้ไข เพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ในด้านการผลิตสื่อใช้สื่อในด้านคอมพิวเตอร์และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งการศึกษาค้นคว้า ใฝ่รู้ใฝ่เรียนเข้ารับการอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ รวมไปถึงการศึกษาดูงานเรื่องหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เทคนิคการสอน การวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง การใช้สื่อเทคโนโลยี และการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอันจะก่อให้เกิดความสามารถในการเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักทดสอบทางการศึกษา (2555 : 67-81) ที่กล่าวว่าการศึกษาที่ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้โดยเลือกใช้วิธีสอน เทคนิคการสอนสื่อ/แหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ครูจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาการทางสมอง จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ สำหรับการจัดกิจกรรมตามกลยุทธ์ดังกล่าวส่งผลให้ความรู้ในการวิเคราะห์สภาพปัญหาของการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลนำไปสู่รูปแบบการสร้างและการจัดการสื่อ แผนการสอน หลักสูตรการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผลการประเมินของตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับมาก

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ความสามารถในการวัดและประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย พบว่า เมื่อพัฒนาครูโดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการเชิงวิทยากรมาให้ความรู้ ความเข้าใจในการวัดและประเมินผลตาม สภาพจริง พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเพื่อนำไปวัดผลตามสภาพจริงของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉลอง แสนโท (2551:115-118) และ สุนันทา บุญประสิทธิ์ (2549:77-78) ที่พบว่า การพัฒนาให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือเพื่อนำไปวัดผลตามสภาพจริงโดยผลการประเมินคุณภาพของตัวบ่งชี้ที่อยู่ในระดับมาก



ตัวบ่งชี้ที่ 6 ในส่วนของความสามารถในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไข ปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียนและคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า การที่ ครูมีความสามารถดังกล่าว เป็นเพราะได้ดำเนินการส่งครูเข้ารับการอบรม การพัฒนาครู โดยครูอาวุโสเป็นระยะๆตามแผนกลยุทธ์การพัฒนาครูที่วางไว้ ผลการพัฒนาทำให้เกิด ความภูมิใจในการเป็นครูแนะแนว การได้รับการยอมรับและส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ทางวิชาการได้มากที่สุด เช่นเดียวกับ สุภาจิต เยี่ยมมโน (2552:106) และ ปิยะกรณ์ ภูขาว (2557:88-89) ที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูแนะแนวโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการภายใน การสอนงาน การประชุมสรุปผลและการสัมมนานำไปสู่การแก้ไข ปัญหาของนักเรียนต่อไป

ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบและ ใช้ผลในการปรับการสอน โดยมีกิจกรรมการพัฒนาครูโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศการทำงาน การสอนงาน การประชุมสรุปผลและการสัมมนาเพื่อการจัดการ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยชั้นเรียน จากการศึกษาพบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจจากงานวิจัย มากขึ้นทั้งนี้โดยดูได้จากจำนวนของงานวิจัยชั้นเรียน ผลของการพัฒนานักเรียนอันเนื่อง มาจากการนำสภาพปัญหาของนักเรียนไปทำวิจัยชั้นเรียนและนำมาซึ่งรูปแบบการจัด การเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาของนักเรียนเอง โดยผลการประเมินคุณภาพ อยู่ในระดับมาก

กลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์สร้างความยั่งยืนขององค์กร ตัวบ่งชี้ที่ 8 มีการนำระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการขึ้นเงินเดือน

สำหรับการนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบาย การขึ้นเงินเดือนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพนั้น พบว่า ผลการประเมิน อยู่ในระดับปานกลางโดยอาจจะเกิดจากส่วนหนึ่งนั้นโรงเรียนมีกระบวนการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ชัดเจน อีกทั้งรัฐสนับสนุนให้โรงเรียนมีรูปแบบการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน ตรงตามสภาพของสังคมปัจจุบัน อีกทั้งโรงเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติ ในการให้ความสำคัญ และมีการจัดทำเกณฑ์ชี้วัดสำหรับการประเมินและการเตรียมการด้านวิชาชีพครูที่มีความ ชัดเจนต่อการปฏิบัติ และมีการกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของ ค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพครูด้วยเช่นกัน สำหรับการนำระบบ การประเมินผลการปฏิบัติงานมาเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการขึ้นเงินเดือนในโรงเรียน ปัญญาทิพย์นั้นเป็นเพียงตัวบ่งชี้เดียวที่ไม่สามารถพัฒนาให้มีผลการประเมินในระดับมากได้



อันอาจเกิดจากปัจจัยที่สำคัญบางประการกล่าวคือ ประการที่หนึ่งโรงเรียนปัญญาพิทย เป็นโรงเรียนที่สร้างใหม่นับได้อายุ 7 ปีการศึกษาความไม่แน่นอนในเรื่องของค่าตอบแทนที่ชัดเจน ระบบประเมินผลที่ไม่คงที่ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของครู ประการที่สอง การเป็นโรงเรียนเปิดใหม่สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่โรงเรียนไม่สามารถควบคุมได้นั้นก็คือ ครูผู้สอนส่วนใหญ่อายุยังน้อยส่งผลให้เกิดค่านิยมการสอบบรรจุอยู่มากทำให้ความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนโดยผ่านกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีน้อยไปตามกันเพราะรูปแบบการพิจารณาเงินเดือนมักมีอุปสรรคในด้านระยะเวลา รวมทั้งการพิจารณาฐานเงินเดือนของครูมักเป็นตาบสองคม กล่าวคือ การพิจารณาฐานเงินเดือนให้กับครูและบุคลากรที่ไม่เท่ากันอาจจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในโรงเรียนอันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในฝ่ายต่างๆได้ ในที่สุดครูรุ่นใหม่ไม่อดทนต่อการทำงานในอาชีพครูสุดท้ายการพิจารณาเงินเดือนมักสัมพันธ์กับผลประโยชน์ของโรงเรียนเอกชนอยู่เสมอ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของครูในองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 9 ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา ผลการประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดสำหรับ การส่งเสริมให้ครูมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษานั้นโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนโครงการที่จะพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของครูทั้งโดยการอบรมครูด้านคุณธรรมจริยธรรม การใช้ชีวิตในองค์กร กิจกรรมสัมมนาความเป็นครู งานสมุดบันทึกพฤติกรรมครูพร้อมทั้งการจ้างที่ปรึกษาอาวุโสซึ่งเป็นข้าราชการอำนวยการผ่านการดำรงตำแหน่งในระดับผู้อำนวยการโรงเรียนทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาโดยแต่ละท่านมีวิวุฒิและคุณวุฒิเป็นที่ยอมรับในระดับจังหวัดและเขตพื้นที่การศึกษา อีกทั้งโรงเรียนมีหน่วยงานด้านเอกชนในการเข้ามามีสนับสนุนการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจะเห็นว่าเป็นรูปแบบของการพัฒนานตนเองของโรงเรียนเอกชนนำไปสู่การพัฒนาของผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู สอดคล้องกับ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2555, 4) ที่ได้กล่าวถึงมาตรฐานของครูโดย จะต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดให้มีมาตรฐานอาชีพครูที่ครบวงจรทั้งต้องมีมาตรฐานหรือคุณสมบัติของคนที่เหมาะสมกับการเป็นครูในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้เป็นครู โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนและพฤติกรรมครูต่อไป



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย กลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยมีข้อสรุปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้สำหรับการนำกลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนไปใช้กับโรงเรียนอื่นๆไปใช้ให้เกิดประโยชน์

1.1 สำหรับการนำกลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนไปใช้ประโยชน์นั้นโรงเรียนควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของโรงเรียนทั้งภายนอกและภายในเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ที่นำไปใช้ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน อย่างไรก็ตามการนำเอากลยุทธ์ไปใช้นั้นโรงเรียนจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การพัฒนาด้วย เพราะการนำไปใช้จะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ในแต่ละกลยุทธ์อาจจะประกาศใช้พร้อมๆ กัน หรือสามารถเลือกกลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่งมาปรับใช้กับโรงเรียนก่อนก็ได้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของโรงเรียนเป็นหลัก

1.2 จากผลการวิจัย การดำเนินการตามกลยุทธ์ทุกกลยุทธ์ โรงเรียนเอกชนควรที่จะปรับให้มีความเชื่อมโยงระหว่างแนวทางการปฏิบัติของครูที่มีต่อกลยุทธ์กับการพิจารณาฐานเงินเดือนของครูโดยให้มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นธรรมและจำเป็นต้องได้

1.3 โรงเรียนควรที่จะผลักดันหรือส่งเสริมการยกชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ให้มีความสอดคล้องกับผลการปฏิบัติหน้าที่ของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้เกิดกำลังใจในการทำงานต่อไป

1.4 กลยุทธ์ทั้ง 3 กลยุทธ์โรงเรียนควรที่จะกำหนดเป็นนโยบายการทำงานของโรงเรียนเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นเป็นรูปธรรมจับต้องได้และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.5 กลยุทธ์ทั้ง 3 กลยุทธ์มีความหลากหลายโดยตัวของกลยุทธ์เอง โรงเรียนควรที่จะมีการประกาศใช้และแนะนำวิธีการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทราบโดยทั่วกันและเข้าใจเพื่อประโยชน์สำหรับการนำไปปฏิบัติ

1.6 การจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนจากแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 กลยุทธ์ มีขั้นตอนในการดำเนินงานตั้งแต่การกำหนดนโยบายความรับผิดชอบ การกำหนดคณะทำงาน การจัดเตรียมความพร้อมของคณะทำงาน กำหนดแนวทางการจัดทำแผนโดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน



การจัดทำแผน การจัดทำแผนกลยุทธ์โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางโรงเรียน การกำหนดกลยุทธ์ การกำหนดพันธกิจ การกำหนดเป้าประสงค์ การกำหนดตัวชี้วัด รวมไปถึงโครงการการปฏิบัติงานต่างๆ และเพื่อให้การดำเนินการตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จจะต้องทำตามขั้นตอนดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น เพื่อนำไปสู่ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 การจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาคูในครั้งต่อไปควรที่จะให้ครูผู้สอนและครูพิเศษที่ไม่มีตำแหน่งและหรือหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างเด่นชัดในโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคูของโรงเรียนปัญญทิพย์

2.2 การวิจัยกลยุทธ์การพัฒนาคูในครั้งต่อไปควรที่จะนำเอาเป้าหมายที่ท้าทายมากกว่าการนำเอามาตรฐานการพัฒนาคูด้านต่างๆเพียงอย่างเดียวของโรงเรียนมาร่วมกันจัดทำกลยุทธ์การพัฒนาคูเพื่อส่งผลต่อความเป็นเลิศของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- ฉลอง แสนโท. (2551). การพัฒนาบุคลากรด้านการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง โรงเรียนชุมชนกุศหมากไฟ อำเภอนองว้าวขอ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทดสอบทางการศึกษา, สำนัก. (2555). ร่างแนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2555). แนวคิดการพัฒนาอาชีพครู. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2555 จาก Available: www.moe.go.th/web-panom/article-panom/art-index.htm.
- ปิยะภรณ์ ภูขาว. (2557). การพัฒนาคูด้านการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนหนองชุมแสงวิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุนันทา บุญประสิทธิ์. (2549). รูปแบบการพัฒนาคูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.



- สุภาจิต เยี่ยมมโน. (2552). การพัฒนาครูด้านการวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนบ้านโคกสูง-
คูขาดอำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.
สาขาวิชาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.