

การพัฒนากระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

The development of Paradigm Model, Mechanism on the teacher's development based on area network in Kanchanaburi

กรัณย์พล วิวรรณมงคล¹, สุนิสา ละวรรณวงศ์², พัสสกรณ์ วิวรรณมงคล³ และ ปณิตพัฒน์ อภินัฐคุณากร⁴
Karanphon Wiwanthamongkon¹, Sunisa Lawanwong², Phatsakorn Wiwanthamongkon³

and Pannaphat Aphinatkhunakorn⁴

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี^{1,2}

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา³

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์⁴

Faculty of Education, Kanchanaburi Rajabhat University, Thailand^{1,2}

Faculty of Education, Phra Nakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand³

Business Administration Faculty, South-East Asia University, Thailand⁴

Corresponding Author, E-mail: ²Sunisalawanwong@gmail.com

Retrieved: February 25, 2024; Revised: March 19, 2024; Accepted: March 26, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูเครือข่ายพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี 2) พัฒนาการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา 3) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Method) กลุ่มเป้าหมายการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ สถาบันผลิตครูและสถานศึกษา จำนวน 45 คน โดยเฉพาะเจาะจงผู้ให้ข้อมูล (Purposive Sampling) ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยันกระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกรอบที่ 1 จำนวน 15 คน ผู้ทรงคุณวุฒิรอบที่ 2 จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ยของความถี่การจำเป็น (PNI_{modified})

ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ 1.1) ผลจากสถาบันผลิตครู พบว่า ด้านสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน คือ ด้านรูปแบบการพัฒนาครู และด้านกระบวนทัศน์การพัฒนาครู สำหรับสภาพ พึงประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านส่วน 1.2) ผลจากสถานศึกษาด้านสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านกลไกการพัฒนาครู สำหรับสภาพพึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2) การพัฒนากระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา และตามประเภทสถานศึกษา จากการศึกษาความต้องการ ผลในภาพรวม พบว่า ด้านกระบวนทัศน์การพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา รูปแบบการพัฒนาครูและกลไกการพัฒนาครูตามลำดับ

3) ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูได้จัดทำข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยการพัฒนาครูและหน่วยงานใช้ครูเพื่อให้ทั้ง 2 หน่วยงานได้ปรับกระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกให้เหมาะสมตามบริบทพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

คำสำคัญ: กระบวนทัศน์; การพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่; จังหวัดกาญจนบุรี



Abstract

This research the objectives are 1) to study the current and desired conditions of teacher development in the Kanchanaburi Province area network and 2) to develop a paradigm Model and mechanisms for developing spatial network teachers that are consistent with the needs of educational institutions according to important issues that need to be developed to a mixed methods research. The target group for collecting quantitative and qualitative data is teacher production institutes and educational institutions, numbering 45 people, specifically the informants (Purposive Sampling). Experts confirm the paradigm. Format and mechanism for the 1st round, 15 people, 18 experts in the 2nd round. 3) Create paradigmatic policy proposals. Models and mechanisms for teacher development Quantitative target group: The institution produces 45 teachers. Qualitative target group, the institute produces 45 teachers. Tools used include data collection forms, questionnaires, and interview forms. Statistics used are percentages, means, and standard deviations. Average of necessary needs (PNImodified)

The research results found that

1) Current conditions and desired conditions from teacher production institutes. It was found that there are 2 areas where the current conditions are at a high level: teacher development formats. and the paradigm of teacher development as for the desired condition, it was found to be at a high level in every aspect. The results from the educational institution with the current condition at the highest level were the teacher development mechanism. For the desired condition, it was found to be at the highest level in every aspect.

2) Paradigm development Models and mechanisms for teacher development based on the spatial network concept that is consistent with the needs of educational institutions according to important issues that need to be accelerated for development. And by type of educational institution, the overall results found that the teacher development paradigm aspect had the highest average. Followed by the teacher development model and teacher development mechanism respectively.

3. Paradigm policy proposals Models and mechanisms for teacher development have prepared recommendations for teacher development units and teacher employment agencies so that both agencies can adjust their paradigms. The format and mechanism are appropriate for the context of Kanchanaburi Province.

Keywords: Paradigm; Developing Spatial Network Teachers; Kanchanaburi Province

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในยุคปัจจุบันนี้ได้มีแนวทางการดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 สิ่งหนึ่งที่หน่วยงานการพัฒนาการศึกษาเน้นเป็นพิเศษคือการพัฒนาและยกระดับความรู้ผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะเจตคติ รวมทั้งทักษะชีวิตอันเป็นกระบวนการสำคัญของการสร้างความมั่นคงกระแสสังคมที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ (เสนาะ กลิ่นงาม, 2551) ผลจาก



การจัดการศึกษาที่ปรากฏจากหลายหน่วยงาน ชี้ให้เห็นว่ารัฐบาลจะต้องมีการเร่งปรับเปลี่ยนจัดการศึกษาแนวใหม่ เพื่อให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในเรื่องการจัดสรรงบประมาณ การระดมสรรพกำลังเพื่อการจัดการศึกษา ด้วยการมีส่วนร่วม (เจือจันทร์ จงสถิตอยู่, 2557)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เจริญเติบโตตั้งแต่วิทยาลัยครูจนถึงสถาบันราชภัฏและปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งได้ตั้งอยู่ทั่วประเทศ มีลักษณะเป็นกลุ่มเครือข่ายและมีความร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวิจัยและกิจกรรมนักศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549) เพื่อการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน สิ่งหนึ่งของการพัฒนาและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้คือการ “บริการ” คงอยู่ในวิชาชีพครูในพื้นที่จึงเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่จะช่วยสร้างวิชาชีพครูในพื้นที่ให้เกิดการพัฒนาการ สร้างวิทยาการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับท้องถิ่น และจังหวัดกาญจนบุรี เป็นจังหวัดหนึ่งที่ได้ส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา การพัฒนาครูเป็นภารกิจหนึ่งในการปฏิรูปการจัดการศึกษาหรือ “ครูเพื่อศิษย์” ซึ่งในการพัฒนาครูได้ใช้แนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยความร่วมมือของสถาบันผลิตครูในพื้นที่ร่วมรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาครู การสนับสนุนสถาบันผลิตครูให้ปรับบทบาท มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูในพื้นที่ จัดทำแผนกลยุทธ์รูปแบบและกลไกในการพัฒนาครูร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพ ใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เปิดกว้างเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ช่วยให้เกิดพลังการขับเคลื่อนการพัฒนาวิชาชีพครูในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยปรับกระบวนการพัฒนาครูใหม่ในประเทศไทย ซึ่งที่ผ่านมายังไม่เน้นการพัฒนาครูแบบเครือข่ายเชิงพื้นที่ แต่เน้นการให้ความรู้หรืออบรมครูเพื่อให้พัฒนาต่อด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แนวทาง การพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่ชัดเจนโดยเฉพาะจังหวัดกาญจนบุรีเพื่อนำไปพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบท ภายใต้โครงการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่รวม 5 พื้นที่ ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง รวมภาคตะวันออกและภาคตะวันตก และภาคใต้ เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการยกระดับคุณภาพผู้เรียน วิฤตการศึกษาซึ่งถือเป็นวิฤตทางปัญญาของคน ชุมชน และสังคมจะได้รับการแก้ไขโดยใช้แนวทางความร่วมมือในลักษณะเครือข่าย จังหวัดกาญจนบุรีได้มีการปฏิรูปการจัดการศึกษามาอย่างต่อเนื่อง สามารถนำไปในการพัฒนาการศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยได้ร่วมมือกับคณะศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากรและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานนโยบายด้านการศึกษาโดยเน้นการจัดการศึกษาทั่วไปเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและแก้ปัญหาเชิงพหุวัฒนธรรมในพื้นที่เพื่อการจัดการศึกษาที่เหมาะสมในแต่ละท้องถิ่นในการพัฒนาครูและเสริมสร้างความยั่งยืนการพัฒนาวิชาชีพ อีกทั้งนำผลการศึกษาในครั้งนี้เสนอแนวทางต่อสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรีในการวางแผนพัฒนาครูเชิงพื้นที่และปรับนำไปใช้ในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่: กรณีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
2. เพื่อพัฒนากระบวนการปรับรูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการปรับรูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่



การทบทวนวรรณกรรม

สถานภาพการพัฒนาครู สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้สรุปสถานภาพการพัฒนาครูออกเป็น 4 ประเด็น ดังนี้ 1) นโยบายการพัฒนาครูในปัจจุบัน ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลในการพัฒนาครูในภาพรวมเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ ขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้าอบรม ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษา และความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ 2) การลงทุนเพื่อการพัฒนาครู ยังเป็นการลงทุนที่ไม่มากนัก งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูมีกระจุกกระจายอยู่ในหลายโครงการ 3) รูปแบบการพัฒนาครู ในภาพรวมของประเทศ นิยมปฏิบัติกันมากก็คือการส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น การไปศึกษาดูงาน การนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียนการมอบหมายให้ครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นต้น 4) วิธีการพัฒนาครู การพัฒนายังขาดนวัตกรรมใหม่ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยใช้การบรรยาย การจัดประชุมกลุ่มย่อย และ ค่าใช้จ่ายจึงหมดไปกับการจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พักและอาหาร เพราะมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ไม่ตรงกับความต้องการของครู และการอบรมมีผลกระทบต่อนักเรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรม โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก ประสบปัญหาหนักที่สุด

กระบวนการพัฒนาครู รากฐานความคิดและมุมมองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูโดยกลุ่มของสมมติฐานที่ใช้ในการอธิบายสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อทำนายพฤติกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้น (Kuhn, 1970) ส่วนกระบวนการพัฒนาครูได้ถูกพูดถึงโดยนักวิชาการ Widdowson (1978), Fielding, Cavanagh (1978, 1983) Sheehan และ McNamara (1983) ที่จำแนกกระบวนการพัฒนาครูออกเป็นแบบเก่า (Old Paradigm) และกระบวนการพัฒนาแบบใหม่ (New Paradigm) โดยกระบวนการพัฒนาแบบเก่าเป็นการพัฒนาครูจะมุ่งเน้นมาตรฐานและความเหมือนกันของการพัฒนาที่ครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับ ซึ่งส่วนใหญ่จะถูกกำหนดมาจากส่วนกลางหรือหน่วยงานต้นสังกัด ในขณะที่กระบวนการพัฒนาแบบใหม่ (New Paradigm) จะมุ่งเน้นที่ ความต้องการในการพัฒนาของครูบนพื้นฐานของปัจเจกบุคคลและมีความเชื่อว่าครูแต่ละคนมีความต้องการในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการพัฒนาครูจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของครูและมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่ครูต้องการ นอกจากนี้ กระบวนการพัฒนาแบบใหม่ยังมีแนวคิดที่สอดคล้องกับบริบทแห่งอนาคตที่นำเสนอโดย Cheng (2005) โดยการพัฒนาครูในลักษณะปัจเจกบุคคลผ่านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และดิจิทัล

รูปแบบการพัฒนาครู รูปแบบการพัฒนาครู หมายถึง ลักษณะของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแบ่งตามมิติและวิธีพัฒนา เช่น มิติด้านเวลาที่ใช้ในการพัฒนา รูปแบบอาจถูกแบ่งออกเป็น 1) รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) 2) รูปแบบการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training) และ 3) รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) มิติด้านเวลา การเชื่อมโยงกับการเข้าสู่ตำแหน่ง รูปแบบอาจถูกจำแนกออกเป็น 1) รูปแบบการอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) 2) การพัฒนาระหว่างทดลองงาน (Induction) 3) รูปแบบการอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) และหากพิจารณาจากมิติด้านวิธีการ อาจแบ่งรูปแบบการพัฒนาออกเป็น 1) รูปแบบที่เป็นทางการการอบรมในชั้นเรียน การสัมมนา การประชุม การศึกษาดูงาน 2) รูปแบบที่ไม่เป็นทางการการศึกษาด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์การเรียนรู้ผ่านผู้มีประสบการณ์ เป็นต้น

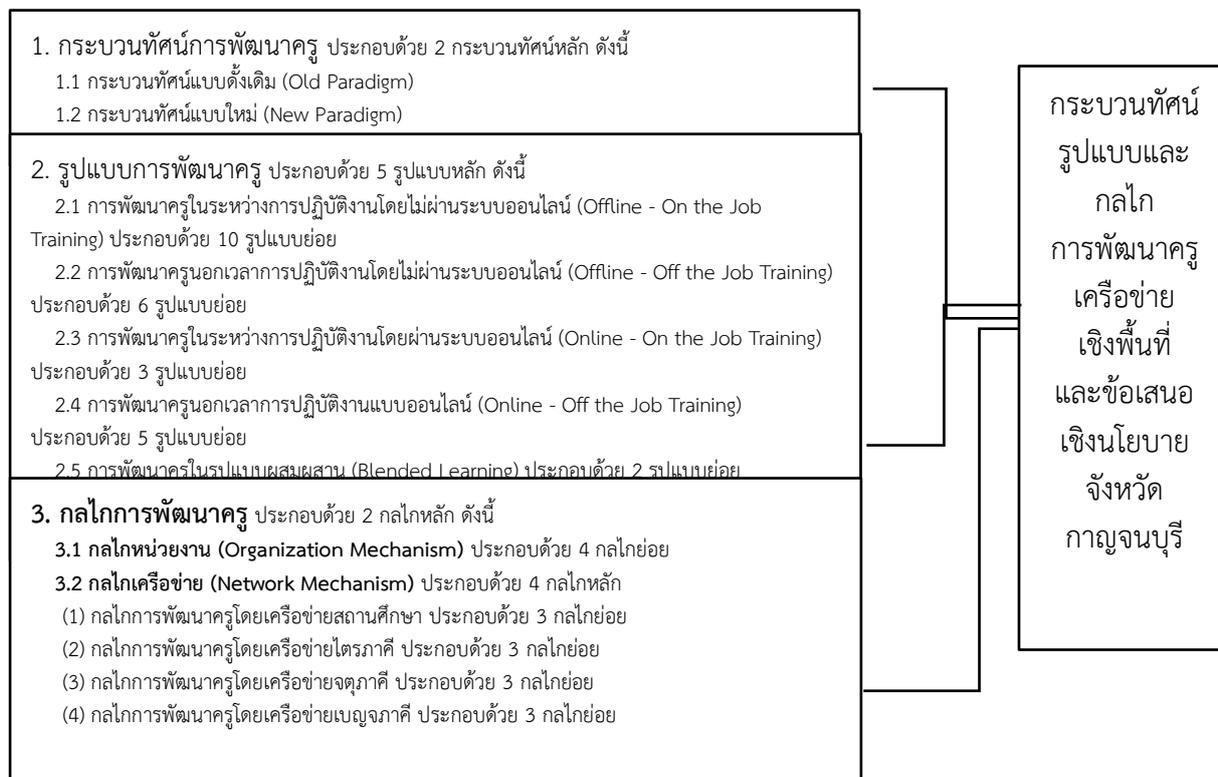
กลไกการพัฒนาครูลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ กลไกการพัฒนาครูลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ หมายถึงระบบขับเคลื่อนการพัฒนาครูในพื้นที่ ประกอบไปด้วยบุคคลหรือหน่วยงานที่ทำงานประสานอย่างสอดคล้องกัน และเชื่อมโยงกันเพื่อทำให้ระบบการพัฒนาครูเกิดการขับเคลื่อนส่งผลต่อการเพิ่มพูนศักยภาพและสมรรถนะของครูประจำการ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยสามารถสรุปกลไกการพัฒนาครูได้ 2 ลักษณะ คือ กลไกหน่วยงาน



และกลไกเครือข่าย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ กลไกหน่วยงาน (Organization Mechanism) และกลไกเครือข่าย (Network Mechanism)

การพัฒนาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ปัจจัยที่กำหนดความไม่ตัดเทียมกันของภูมิภาค แบ่งได้ออกเป็น 5 กลุ่ม ปัจจัย ได้แก่ 1. ตำแหน่งที่ตั้ง ภูมิภาค ประชากรศาสตร์ ตำแหน่งที่ตั้ง 2. กักตักความยากจน 3. ภัยพิบัติทางธรรมชาติและที่เกิดจากน้ำมือมนุษย์ 4. อุปสรรคทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษาและวัฒนธรรม 5. มิติต่าง ๆ ของเมือง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) รูปแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design) โดยช่วงแรกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากนั้นยืนยันโดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Creswell, 2013) ในการดำเนินงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษากรอบแนวคิด และสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ จากสถาบันผลิตครูและสถานศึกษาที่รับบริการการพัฒนาคูในปัจจุบันและการพัฒนาคูจากสถาบัน ผลิตครูเชิงพื้นที่ในอนาคต การดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของกระบวนทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาคู เครือข่ายเชิงพื้นที่ ได้แหล่งข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ และการให้บริการวิชาการด้านการพัฒนาคู ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผู้ให้ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 สถาบันผลิตครู และกลุ่มที่ 2 สถานศึกษารวมจำนวน 45 คน



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น มี 5 ฉบับ ประกอบด้วย 1) แบบเก็บรวบรวมข้อมูลสถาบันผลิตครู 2) แบบเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษา 3) แบบสอบถามสถาบันผลิตครู และ 4) แบบสอบถามสถานศึกษา 5) แบบสัมภาษณ์ข้อมูลหน่วยผลิตครูและสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. การพัฒนากระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ในขั้นตอนนี้อยู่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อยได้แก่ 2.1) ร่างกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไก และแนวทางการใช้กระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index, PNI) การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ของสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI) แบบปรับปรุง PNI_{modified} (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) 2.2) จากนั้นทำการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ (ร่าง) กระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไก และแนวทางการใช้กระบวนการทัศน์ โดยการประชุมสนทนา (Focus Group) จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมิน (ร่าง) กระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไก และแนวทางการใช้กระบวนการทัศน์ 2.3) นำเสนอกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไก และแนวทางการใช้กระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา ฉบับสมบูรณ์

3. จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่ปรึกษา ในขั้นตอนนี้อยู่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนย่อยได้แก่ 3.1) ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่โดยนักวิจัย 3.2) ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของร่างข้อเสนอ เชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) รอบที่ 1 โดยคณะผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 คนเป็นชุดเดียวกับข้อ 2 โดยมีองค์ประกอบและคุณสมบัติเป็นคณะกรรมการ การที่ปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิและสร้างแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของร่างข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 3.3) ปรับปรุง ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู เครือข่ายเชิงพื้นที่จากผู้ทรงคุณวุฒิ

4. จัดนำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ข้อมูลกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ และข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู มี 3 ขั้นตอนย่อยได้แก่ 4.1) ผู้วิจัยดำเนินการเสนอกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ และข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู 4.2) ผู้วิจัยได้ดำเนินการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรีโดยการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันรายละเอียดให้เหมาะสมต่อการนำไปใช้กับจังหวัดกาญจนบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group) รอบที่ 2 จำนวน 18 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันผลิตครูจำนวน 6 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถานศึกษา จำนวน 6 คน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครูจำนวน 6 คน การดำเนินการมีขั้นตอนดังนี้ 2.1 คณะผู้วิจัยนำเสนอประเด็นให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาประเด็น 2.2 ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอแนะรายละเอียดจนครบ 2.3 คณะผู้วิจัยสรุปประเด็นจากการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูล 4.3) ดำเนินการปรับแก้ตามคำชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิเชิงพื้นที่ในจังหวัดกาญจนบุรี



ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

1.1) สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรีตามข้อมูลจากเอกสารและมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง จากสถาบันผลิตครู พบว่า ด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านรูปแบบการพัฒนาครู (\bar{X} =3.54, S.D.=0.49) และด้านกระบวนการพัฒนาครู (\bar{X} =3.53, S.D.=0.40) ส่วนด้านกลไกการพัฒนาครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.32, S.D.=0.52) สำหรับสภาพพึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการพัฒนาครู (\bar{X} =4.24, S.D.=0.49) ด้านรูปแบบการพัฒนาครู (\bar{X} =4.06, S.D.=0.54) และด้านกลไกการพัฒนาครู (\bar{X} =3.87, S.D.=0.51)

1.2) สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ตามข้อมูลจากเอกสารและมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง จากสถานศึกษาด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านกลไกการพัฒนาครู (\bar{X} =4.59, S.D.=0.13) และด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านรูปแบบการพัฒนาครู (\bar{X} =4.27, S.D.=0.15) และด้านกระบวนการพัฒนาครู (\bar{X} = 4.16, S.D.=0.17) สำหรับสภาพพึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านกลไกการพัฒนาครู (\bar{X} =4.62, S.D.=0.12) ด้านรูปแบบการพัฒนาครู (\bar{X} =4.55, S.D.=0.17) และด้านกระบวนการพัฒนาครู (\bar{X} =4.50, S.D.=0.07)

1.3) สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรีตามข้อมูลจากเอกสารและมุมมองของผู้เกี่ยวข้องจากสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาครูโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นฐาน (Outcome-based Development) ด้านรูปแบบ การพัฒนาครูฯ ได้แก่ การเรียนรู้โดยการนิเทศ (Supervision) การเรียนรู้โดยการมอบหมายโครงการ (Project Assignment) ด้านกลไกการพัฒนาครูฯ กลไกหน่วยงาน (Organization Mechanism) คือ กลไกการพัฒนาครูโดยสถานศึกษา กลไกเครือข่าย (Network Mechanism) คือ กลไกความร่วมมือ และการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับกลุ่มจังหวัดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรี ตามมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง ด้านกระบวนการพัฒนาครู รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู ในภาพรวม

กระบวนการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	\bar{X}	SD	การแปลผล	\bar{X}	SD	การแปลผล
1. กระบวนการพัฒนาครู	3.53	0.40	มาก	4.24	0.49	มาก
2. รูปแบบการพัฒนาครู	3.54	0.49	มาก	4.06	0.54	มาก
3. กลไกการพัฒนาครู	3.32	0.52	ปานกลาง	3.87	0.51	มาก

2. การพัฒนากระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา และตามประเภทสถานศึกษา: จังหวัดกาญจนบุรี

2.1) ความต้องการจำเป็น และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรีจากสถาบันผลิตครูในภาพรวม พบว่า ด้านกระบวนการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือรูปแบบการพัฒนาครู และกลไกการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในส่วนของความต้องการจำเป็น



พบว่า มีความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการพัฒนาครูมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกลไกการพัฒนา และด้านรูปแบบการพัฒนาครูและมีความต้องการจำเป็น เป็นลำดับสุดท้าย

2.2) ความต้องการจำเป็น และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรีจากสถานศึกษา พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กลไกการพัฒนาครู รองลงมาคือรูปแบบการพัฒนาครู และกระบวนการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็น พบว่าข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ กระบวนการพัฒนาครู รองลงมาคือ รูปแบบการพัฒนาครูและ กลไกการพัฒนาครูตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิด เครือข่ายเชิงพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรี ด้านกระบวนการพัฒนาครู รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู ในภาพรวม

กระบวนการพัฒนาครู ในรูปแบบและกลไกการพัฒนาครู ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่	สภาพพึงประสงค์			ความต้องการจำเป็น	
	\bar{X}	SD	การ แปลผล	PNI _{Modifide}	ลำดับ
1. กระบวนการพัฒนาครู	4.24	0.49	มาก	0.20	1
2. รูปแบบการพัฒนาครู	4.06	0.54	มาก	0.15	3
3. กลไกการพัฒนาครู	3.87	0.51	มาก	0.17	2

2.3) กระบวนการ และแนวทางการใช้กระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรีฉบับสมบูรณ์ มีผลการศึกษา ดังนี้ 1) การพัฒนาครูตามวิถีสอนและลักษณะ การปฏิบัติงาน (work-based development) เป็นการพัฒนางานที่สอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งในปัจจุบันผู้สอน จะต้องดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนปฏิบัติงานให้หน้าที่ของตนเอง อาทิ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและออกแบบการเรียนรู้ รวมถึงการใช้เทคนิคผสมผสาน พัฒนา 2) การพัฒนาครูโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (competency – based Development) การพัฒนาครูที่สร้างขีดความสามารถและพัฒนาสมรรถนะในการวิชาชีพให้เกิดประสิทธิภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู รวมถึงสมรรถนะประจำสายงาน อาทิ การบริหารจัดการหลักสูตรและชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน การวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาครูที่เน้นผลลัพธ์ การเรียนรู้ขององค์กร (organize – based development) การดำเนินการเรียนรู้และเปลี่ยนแนวการพัฒนาให้ องค์กรเกิดการพัฒนามตามเป้าหมายและสอดคล้องกับบริบท นโยบายการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน การมีภาวะผู้นำ ครูรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน 4) รูปแบบการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ จาก การศึกษาข้อมูลและการสังเคราะห์พบดังนี้ (1) การพัฒนาครูผ่านระบบออนไลน์ (Online Course Development) การเป็นพัฒนาครูโดยเน้นการขับเคลื่อนผ่านระบบออนไลน์ ที่ผู้พัฒนาสามารถพัฒนา โดยเน้น การเรียนรู้รวมบุคคล (Individual-defined Learning) (2) การพัฒนาครูไม่ผ่านระบบออนไลน์ (Of - Online Course Development) Individual-defined Learning) เป็นการพัฒนาครูตามหลักสูตรที่เน้นการพบปะต่อ หน้า และเน้นการลงมือปฏิบัติ เน้นการพัฒนากับผู้เชี่ยวชาญ ชักถามและเรียนรู้สู่การปฏิบัติตามความเชี่ยวชาญ การปฏิบัติตามสมรรถฐานหรือการปฏิบัติตามการเรียนรู้ขององค์กร (3) การพัฒนาครูแบบผสมผสาน (Mix – Development) เป็นการอบรมครูโดยใช้ทั้ง 2 อย่างคู่ขนานกันในการพัฒนา หรือ เป็นการพัฒนาแบบสัดส่วน ระหว่างการพัฒนาทั้งแบบออนไลน์และแบบออฟไลน์ขึ้นอยู่กับแต่ละสัดส่วนในการพัฒนาปฏิบัติตามความ เชี่ยวชาญ การปฏิบัติตามสมรรถฐานหรือการปฏิบัติตามการเรียนรู้ขององค์กร

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการพัฒนาครู รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัด กาญจนบุรี



3.1) หน่วยงานการพัฒนาครู 1) หน่วยพัฒนาครูในภาพรวมพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี การพัฒนาครูที่เน้นผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ (organize – based development) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูโดยเน้นความต้องการของครูรายบุคคล ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครูเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในเรื่องของเวลาและงบประมาณ ทั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือร่วมกันในพื้นที่ และการพัฒนาครูตามวิทยฐานะและลักษณะการปฏิบัติงาน (work – based development) 2) สถาบันผลิตครูในกลุ่มมหาวิทยาลัย คือ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี เน้นการพัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษาและความต้องการจำเป็นของครูเป็นรายบุคคล การพัฒนาครูต้องมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของครู ให้ความสำคัญกับเครือข่ายเชิงพื้นที่ และการเข้าถึงสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและเป็นสื่อในการพัฒนาความร่วมมือร่วมกัน โดยครูสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานได้จริงเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) สถาบันผลิตครูอื่น ๆ ตามสภาพบริบทของพื้นที่ คือ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตกาญจนบุรี ซึ่งเป็นการพัฒนาตามความต้องการจำเป็นและความต้องการรายบุคคลเฉพาะด้าน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นฐานตามสรรณะที่กำหนด การพัฒนาครูโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (competency based) และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

3.2) หน่วยงานผู้ใช้ครู 1) หน่วยใช้ครูในภาพรวมพื้นที่กาญจนบุรี ควรทำความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยผลิตครู เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูร่วมกัน โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และความต้องการของครูรายบุคคล โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นหลัก กระบวนการพัฒนาครูต้องมีความหลากหลาย 2) โรงเรียนในสังกัด สพฐ. สังกัด อปท. สังกัดการศึกษาพิเศษ สังกัดศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่เคยได้รับการ หรือคาดว่าจะรับบริการพัฒนาครูเชิงพื้นที่ใกล้และไกลจากสถาบันผลิตครู ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูโดยการสำรวจ วิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรภายในสถานศึกษา และร่วมกันพัฒนาผ่านความร่วมมือด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ ผ่านกระบวนการ PLC หรือพัฒนาสื่อ/อุปกรณ์การเรียน การสอน ทั้งนี้อาจประยุกต์เทคโนโลยี / ดิจิทัล เข้ามาช่วยในการดำเนินการเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายและระยะเวลา 3) หน่วยงานอื่นที่สนับสนุนการจัดการศึกษา ที่เคยได้รับการบริการหรือคาดว่าจะให้บริการพัฒนาครูเชิงพื้นที่ทั้งใกล้และไกลจากสถาบันการผลิตครู ควรมีการวิเคราะห์ ความต้องการโดยการศึกษาความต้องการจำเป็นในพื้นที่ที่จะให้บริการ และแนวทางการร่วมมือของสถาบันการผลิตครูกับหน่วยงานที่ขอรับบริการ เพื่อจะช่วยให้การบริการให้เกิดผลดีแก่ผู้ใช้บริการวิชาการ อาทิ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของผู้สูงอายุ การพัฒนาฐานภูมิปัญญาเพื่อการสืบทอดจากรุ่นเก่าสู่รุ่นใหม่ ทั้งนี้อาจมุ่งเน้นการเสริมสร้างการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้

อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่: จังหวัดกาญจนบุรี อภิปรายได้ดังนี้ 1.1) สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่: จังหวัดกาญจนบุรีตามข้อมูลจากเอกสารและมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง จากสถาบันผลิตครู พบว่า ด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากมี 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านรูปแบบการพัฒนาครู และ ด้านกระบวนการพัฒนาครู ส่วนด้านกลไกการพัฒนาครู มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพพึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือด้านกระบวนการพัฒนาครู ด้านรูปแบบการพัฒนาครูและด้านกลไกการพัฒนาครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการพัฒนาครูมีความ



จำเป็นที่ครูจะต้องนำมาปรับให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทางสถาบันผลิตและพัฒนาครู มีตระหนักให้ครูพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับแนวคิดของ Sanchez (2016) ที่กล่าวว่า การพัฒนาครูจะต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติในหน้าที่และโดยเฉพาะในช่วงที่ผ่านมานโยบายแห่งรัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้มีนโยบายการพัฒนาครูให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะและการลงทุนเป็นการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนาชาติ ในรูปแบบอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน วิจัยชั้นเรียน ระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น 1.2) สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรีตามข้อมูลจากเอกสารและมุมมองของผู้เกี่ยวข้อง จากสถานศึกษา ด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านกลไกการพัฒนาครู และด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านรูปแบบการพัฒนาครู และด้านกระบวนการพัฒนาครู สำหรับสภาพพึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านกลไกการพัฒนาครู ด้านรูปแบบการพัฒนาครู และด้านกระบวนการพัฒนาครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบทบาทของสถานศึกษาเป็นรากฐานที่จะต้องพัฒนาครูให้เกิดมาตรฐานและมีประสิทธิภาพพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนดได้ แต่อย่างไรก็ตามสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นก็ยังพบปัญหาในการพัฒนาครู สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) พบว่า ระบบการพัฒนาครูยังไม่มีหน่วยงานที่ขับเคลื่อนทั้งกระบวนการ ทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม ระบบบริหาร และนิเทศติดตามผลในการพัฒนาครู 1.3) สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรีตามข้อมูลจากเอกสารและมุมมองของผู้เกี่ยวข้องจากสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา พบว่า การพัฒนาครูโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นฐาน (Outcome-based Development) ด้านรูปแบบการพัฒนาครูฯ ได้แก่ การเรียนรู้โดยการนิเทศ (Supervision) การเรียนรู้โดยการมอบหมายโครงการ (Project Assignment) ด้านกลไกการพัฒนาครูฯ กลไกหน่วยงาน (Organization Mechanism) คือ กลไกการพัฒนาครู โดยสถานศึกษา กลไกเครือข่าย (Network Mechanism) คือ กลไกความร่วมมือ และการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับกลุ่มจังหวัด จากข้อมูลที่สะท้อนทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการพัฒนาครูทั้งสถาบันผลิตครูและสถานศึกษามีความตระหนักเห็นตรงกันในการพัฒนาครูในวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวทางของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูนั้นประกอบด้วย การนิเทศ การส่งครูไปดูงาน การศึกษาเรียนรู้อบรมและสัมมนาในรูปแบบต่างทั้งออนไลน์และการปฏิบัติจริง

2. การพัฒนากระบวนการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา และตามประเภทสถานศึกษา ดังนี้ 2.1) ความต้องการจำเป็น และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรีจากสถาบันผลิตครู ด้านกระบวนการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ รูปแบบการพัฒนาครู และกลไกการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในส่วนของความต้องการจำเป็นพบว่า มีความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูมากที่สุด รองลงมาคือด้านกลไกการพัฒนาครู และด้านรูปแบบการพัฒนาครูและมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้ายจากผลการศึกษาอาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาครูมีความต้องการพัฒนาครูในรูปแบบใหม่ที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาและมีความสามารถก่อให้เกิดให้เหมาะสม ความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้นมีความต้องการแนวทางใหม่ที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูยุคใหม่ สอดคล้องกับ Sheehan and McNamara (1983) ที่กล่าวว่า กระบวนการพัฒนาครูใหม่มุ่งเน้นความต้องการในการพัฒนาครู และมีความเชื่อว่าครูแต่ละคนมีความต้องการในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการพัฒนาครูจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของครูแต่ละคน 2.2) ความต้องการจำเป็น และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรี



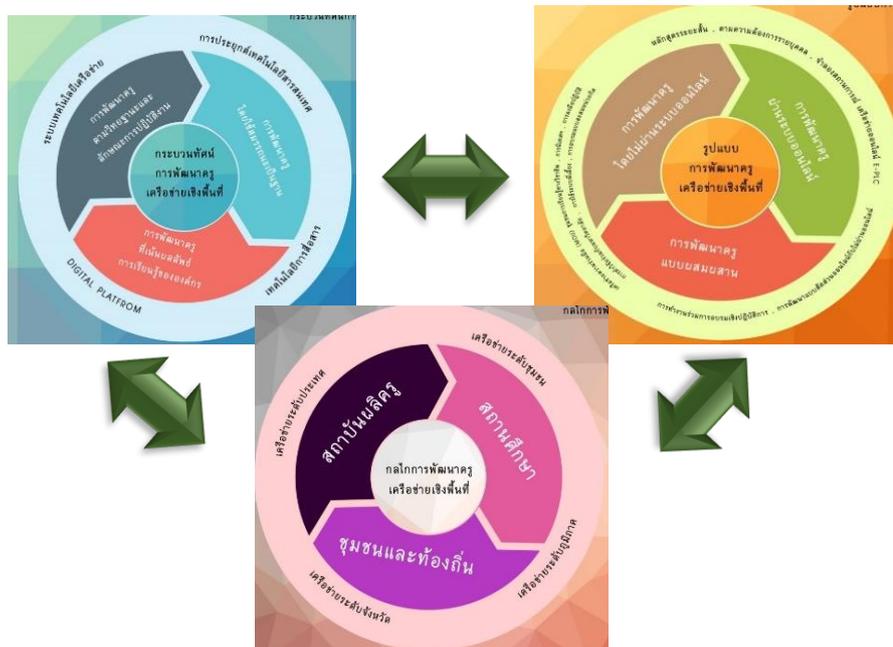
จากสถานศึกษา พบว่า สภาพพึงประสงค์ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ กลไกการพัฒนาครู รองลงมาคือรูปแบบการพัฒนาครู และกระบวนการพัฒนาครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นพบว่าข้อที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ กระบวนการพัฒนาครู รองลงมาคือ รูปแบบการพัฒนาครูและกลไกการพัฒนาครูตามลำดับ ในการพัฒนาครู Cavanagh (1987); Fielding (1983) การพัฒนาครูตามกระบวนการที่ใหม่นี้จะช่วยให้ครูเกิดแนวองค์ความรู้รายบุคคลที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาดังต่อเนื่อง โดยจะเน้นตามความจำเป็นและกำหนดเนื้อหารายบุคคล เนื้อหาที่อบรมจะต้องเป็นไปตามลำดับ ตามการพัฒนาหลักสูตรเสริมความก้าวหน้าของครูและเน้นการพัฒนาครูที่เน้นตามโครงสร้างแบบเปิด หลักสูตรจะต้องมีความหลากหลายและเชื่อมโยงกับหลาย ๆ ศาสตร์โดยใช้ผลการปฏิบัติงานโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน 2.3) กระบวนการ และแนวทางการใช้กระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ จังหวัดกาญจนบุรีฉบับสมบูรณ์ แนวทางการใช้กระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ฉบับสมบูรณ์ มีลักษณะดังนี้ พัฒนาครูตามลำดับโดยผู้รับการพัฒนาเป็นผู้เลือกเอง พัฒนาตามโครงสร้างตำแหน่งวิทยฐานะ และพัฒนาตามความต้องจำเป็นสำหรับครูรายบุคคล แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย รูปแบบระหว่างปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ ได้แก่ มีเครือข่ายความร่วมมือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ การนิเทศ การลงมือปฏิบัติจริง โดยการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย รูปแบบการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ ได้แก่ รูปแบบหลักสูตรระยะสั้นด้วยการสะสมเวลาที่เข้ารับการพัฒนา ตามความต้องการของครูรายบุคคล และการใช้สถานการณ์จำลองผ่านเครือข่ายออนไลน์ รูปแบบการผสมผสาน และแนวทางการใช้กลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วยกลไกหน่วยงาน ได้แก่สถานศึกษา และสถาบันผลิตครู กลไกเครือข่ายสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาครูของ มนตรี แยมกสิกร (2560); Cheng (2004) สรุปได้ว่า การพัฒนาครูหน่วยงานการพัฒนาครูจะต้องเน้นการพัฒนาแบบผสมผสาน การใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นฐานการประยุกต์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาครู การพัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษา และชุมชนในท้องถิ่น และรูปแบบการพัฒนาครูจะแบ่งเป็น 3 มิติ คือมิติด้านเวลามิติด้านเวลาที่เชื่อมโยงเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และมีวิธีการ ซึ่งอาจจำแนกทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และใช้ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการพัฒนาครู รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ดังนี้ 3.1) ด้านกระบวนการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้แก่ 1) หน่วยงานการพัฒนาในระดับชาติ/ระดับบริหาร/ระดับปฏิบัติ ต้องกำหนดไว้ในแผนและพัฒนาสิ่งใหม่เพื่อให้ครูได้เห็นการเปลี่ยนแปลง การหาตัวแบบสร้างแรงจูงใจ 2) หน่วยพัฒนาครู: เป็นหน่วยงานหลักที่ผลิตและพัฒนาครูกระบวนการเปลี่ยนแปลง อายุ ประสบการณ์วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการมีผลต่อกระบวนการสู่การปฏิบัติให้เกิดตามเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับองค์กรสู่ระดับประเทศ 3) หน่วยใช้ครู เป็นหน่วยงานที่ครูปฏิบัติภารกิจดำเนินการพัฒนาครูเน้นเชิงพื้นที่เป็นฐานในการพัฒนาครูจะช่วยให้ครูได้ปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายของการพัฒนา 3.2) ด้านรูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 1) หน่วยงานในระดับชาติ/ระดับบริหาร/ระดับปฏิบัติ รูปแบบการพัฒนาครูใช้ในการขับเคลื่อนกระบวนการ และแนววิธีการสู่การปฏิบัติ ให้ตรงกับความสามารถของตนเอง และมีคู่มือแนวทางการพัฒนาครู และหน่วยงานที่รับผิดชอบในการประสานการดำเนินงาน 2) หน่วยพัฒนาครูเป็นหน่วยงานที่รับใช้สังคมให้เกิดการพัฒนาต้องปรับหลักสูตรให้นักศึกษาคู และมีความหลากหลายตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนานักศึกษาคูในอนาคต 3) หน่วยใช้ครูควรขับเคลื่อนเชิงพื้นที่จากกระบวนการและรูปแบบจากภาพใหญ่สู่รูปแบบภาพย่อย โดยประสานหน่วยงานผลิตและพัฒนาครูในพื้นที่ที่ร่วมดำเนินการอย่างบูรณาการ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการ

ดำเนินการ 3.3) ด้านกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 1) หน่วยงานในระดับชาติ/ระดับบริหาร/ระดับปฏิบัติเป็นระดับต้น ๆ ควรนำกลไกพิจารณาโดยกลไกควรเน้นภาคีเครือข่ายร่วมมือกันแบบบูรณาการในการขับเคลื่อนให้เกิดผลการดำเนินการที่ตรงประเด็นปัญหา และสามารถดำเนินการให้สอดคล้องกับบริบทได้อย่างเหมาะสม และควรมีหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อให้กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาครูเป็นรูปธรรมและเกิดผลลัพธ์อย่างยั่งยืน 2) หน่วยพัฒนาครู ควรสร้างกลไกการพัฒนาของหน่วยงานเหล่านี้เป็นกลไกกลางในการประสานและร่วมผลิตและพัฒนาครูให้สามารถรับใช้สังคม ในบริบทของท้องถิ่น 3) หน่วยใช้ครู ช่วยสร้างกลไกการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับระดับชาติและบริบทของสถานศึกษาที่ช่วยให้ครูสามารถดำเนินการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการร่วมมือและร่วมพลังในลักษณะภาคีเครือข่าย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์ดังนี้



ภาพที่ 2 กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

จากภาพโดยทั้ง 3 ส่วนนี้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล (individual demand) การพัฒนาครูตามลำดับโดยที่ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้เลือกเอง (orderly self-selected development) มีรายละเอียดดังนี้

1) กระบวนทัศน์การพัฒนาครูไม่กำหนดหลักสูตรภาคบังคับ (Non-deterministic Curricular) โดยการพัฒนาเน้นใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเครือข่าย การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Applying ICT and Digital Platform) การพัฒนาครูโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นฐาน (Outcome-based Development) ประกอบด้วย 1.1) การพัฒนาครูตามวิทยฐานะและลักษณะการปฏิบัติงาน (work-based development) 1.2) การพัฒนาครูโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (competency – based Development) 1.3) การพัฒนาครูที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ขององค์กร (organize – based development)



2) รูปแบบการพัฒนาครูเป็นการพัฒนาครูแบบหลากหลายวิธีการที่แต่โอกาสเรียนรู้ต่อเนื่องดังนี้ 2.1) การพัฒนาครูผ่านระบบออนไลน์ (Online Course Development) 2.2) การพัฒนาครูไม่ผ่านระบบออนไลน์ (Of - Online Course Development) Individual-defined Learning) 2.3) การพัฒนาครูแบบผสมผสาน (Mix - Development) เป็นการอบรมครูโดยใช้ทั้ง 2 ทั้งแบบออนไลน์และแบบออฟไลน์ขึ้นอยู่กับแต่ละการปฏิบัติการเรียนรู้ขององค์กร

3) กลไกการพัฒนาครูเป็นส่วนสำหรับการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่สถานศึกษา และสถาบันผลิตครู กลไกเครือข่ายสถานศึกษา ได้แก่ โดยเครือข่ายไตรภาคีสถานศึกษา สถาบันผลิตครู และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับจังหวัด สถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ และสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ

สรุป

กระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ตามข้อมูลจากเอกสารและมุมมองของผู้เกี่ยวข้องจากสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา ควรเน้นการพัฒนาครูโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นฐาน (Outcome-based Development)

2. กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา 2.1 กระบวนทัศน์การพัฒนาครู ประกอบด้วย การพัฒนาครูตามวิถีสถาณะและลักษณะการปฏิบัติ การพัฒนาครูโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน และ การพัฒนาครูที่เน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ขององค์กร 2.2 รูปแบบการพัฒนาครูฯ ประกอบด้วย การพัฒนาครูผ่านระบบออนไลน์ (Online Course Development) 2.2) การพัฒนาครูไม่ผ่านระบบออนไลน์ (Of - Online Course Development) Individual-defined Learning) 2.3) การพัฒนาครูแบบผสมผสาน (Mix - Development)

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ ทุกหน่วยงานทั้งหน่วยงานพัฒนาครู หน่วยงานผู้ใช้ครู ควรกำหนดแผนและให้ความสำคัญแก่ครูผู้รับการพัฒนาเป็นหลักกว่ามีความต้องการเช่นไร ควรดำเนินการอย่างหลากหลาย และครอบคลุมทุกมิติของการพัฒนาครู และพร้อมกับการทำงานประจำ ไม่ควรเพิ่มภาระงานให้กับครูแต่ต้องทำให้ครูรู้สึกว่าการพัฒนาครูนั้นเป็นเรื่องที่อยู่ในวิถีการทำงานประจำ และการเพิ่มความหลากหลายของรูปแบบการพัฒนาครู การใช้สื่อเทคโนโลยีมาช่วยในการดำเนินงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

มหาวิทยาลัยที่มีหน้าที่ทำการผลิตและพัฒนาครู ควรมีความเข้าใจในรายละเอียดและรูปแบบ กลไกการพัฒนาครู ซึ่งในการดำเนินการของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ทั้งผลิตและพัฒนาครูให้เกิดผลการปฏิบัติและสอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหลักของประเทศได้ ปรับปรุงหลักสูตร จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรสำหรับนักศึกษา และจัดหลักสูตรเพื่อการบริหารวิชาการสำหรับครูในพื้นที่อย่างหลากหลายโดยประสานกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนา



2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1) ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาครูเครือข่ายเชิงพื้นที่ในรูปแบบอิงสมรรถนะ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเชิงพื้นที่

2.2) ควรศึกษากระบวนการพัฒนาคูเฉพาะรูปแบบที่ได้ศึกษาจากการวิจัย เพื่อสร้างตัวแบบในการดำเนินการแบบเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2557). *พลังความร่วมมือเพื่ออภิวินัยการเรียนรู้ในพื้นที่*. ใน All for Education “จังหวัดปฏิรูปการเรียนรู้”. (หน้า 43-50). กรุงเทพฯ: มาตการพิมพ์.
- มนตรี แยมกสิกร. (2560). *กระบวนการที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู ใน ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- เสนาะ กลิ่นงาม. (2551). *การพัฒนาารูปแบบการจัดการความรู้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารราชภัฏตะวันตก*, 3 (1), 35 -47.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการศึกษาศาสนภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 (ฉบับสรุป)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิก.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *การจัดการเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Cavanagh, D. (1983). Teacher Development: Curricular Problems and Paradigm Possibilities. *Australian Journal of Teacher Education*, 8(2), 7.
- Cheng, Y. C. (2004). Three Wave of Teacher Education and Development Paradigm Shift in Applying ICT. *The Scandinavian / Asian Pacific Conference on "The Challenge of Integrating ICT in Teacher Education"* organized by School of Education and Communication, Jönköping University June 2-4, 2004.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. (2nd edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fielding, T. (1983). The Theme of Teacher Development. *Australian Journal of Teacher Education*, 8(2), 1.
- Sánchez, J. V., (2016). *Teacher Professional Development System*. Retrieved August 15, 2018, from <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/ENG-Jaime-Veas.pdf>
- Sheehan, B. A., & Lewis, R. (1983). Some Implications of a Non-Deterministic Model of Teacher Development. *Australian Journal of Teacher Education*, 8(2), 8.