

กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ

Paradigm, Pattern and Mechanism of Teacher Development Based on Spatial Network Concepts: A Case Study of Northern Areas

สุวดี อูปปินใจ¹, เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกตุ คงเจริญ² และ ไกรลาส ดอนชัย³

Suwadee Uppinjai¹, Kesaraphan Pansriket Kongcharoen² and Krailas Donchai³

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University

Email: em_suwadee_o@crju.ac.th

Received June 10, 2022; Revised June 23, 2022; Accepted July 15, 2022

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the current and desirable conditions of teacher development; 2) to develop a paradigm for teacher development models and mechanisms; and 3) to formulate a policy proposal for a paradigm, patterns, and mechanisms for teacher development based on spatial network concepts mixed method, The Exploratory Sequential Design, with the first period being qualitative research with a population and a sample of 227 people, namely Phayao University, Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University, Faculty of Engineering, Rajamangala University of Technology Lanna. This study used questionnaires to collect information. Data were analyzed by the statistics used in the analysis were frequency and percentage, mean, standard deviation. and content analysis. The results showed that the current state and the desirable state of the paradigm are teacher development that aims to achieve the drive and intrinsic quality of individual teachers from the application of information technology. communication technology and digital platforms paradigm development effect model and Mechanism is teacher development through the creation of an online professional learning community with coaching and guiding that emphasizes practical action, Mechanisms and policy proposals are the network of educational institutions. Teacher development by a network of schools at the district level and policy proposal.

Keywords: paradigm; models and mechanisms for teacher development; spatial network concept

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครู 2) พัฒนาระบบบทคัดย่อ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู และ 3) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายระบบบทคัดย่อ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) รูปแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design) โดยช่วงแรกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน ได้แก่ มหาวิทยาลัยพะเยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของระบบบทคัดย่อ คือ การพัฒนาครูที่มุ่งสมรรถนะตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายในของครูรายบุคคลจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสารและดิจิทัลแพลตฟอร์ม รูปแบบผลพัฒนาครูระบบบทคัดย่อ รูปแบบและกลไก คือ การพัฒนาครูจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์ ด้วยการโค้ชและชี้แนะที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง กลไกและข้อเสนอเชิงนโยบาย คือ เครือข่ายสถานศึกษา การพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ 3) ข้อเสนอเชิงนโยบาย

คำสำคัญ: ระบบบทคัดย่อ; รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู; แนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่

บทนำ

การพัฒนาครูระบบบทคัดย่อ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิด ซึ่งการพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่องเป็นประเด็นสำคัญในการนำไปสู่การสร้างคุณภาพการศึกษาของประเทศที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะความรู้และสมรรถนะด้านการสอนของครูเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ยกตัวอย่างเช่น ประเทศฟินแลนด์ สิงคโปร์ หรือญี่ปุ่น ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่วิชาชีพครู โดยเป็นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริงและเรียนรู้การปรับใช้ความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับสถานการณ์การสอนจริง การฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่วิชาชีพมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ในสถานการณ์ที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ ผลการศึกษาจากงานวิจัยในประเทศกลุ่ม OECD พบว่า การพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนนั้น ต้องออกแบบวิธีการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้เรียนเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งนี้ เพราะความต้องการของผู้เรียนจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียน และเกิดการพัฒนาความรู้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมา ในที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวทำให้เห็นว่าการพัฒนาครูนั้นไม่ควรสร้างโปรแกรมการพัฒนาและอบรมที่รวมศูนย์และเป็นรูปแบบเดียว แต่ควรยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความต้องการของครู บริบทท้องถิ่นและผู้เรียนซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่นและภูมิภาค สอดคล้องกับรายงานของ OECD ที่นำเสนอผลการศึกษาของ TALIS ที่ทำการสำรวจประเทศกลุ่ม OECD (Yamkasikorn, 2017)

สำหรับในประเทศไทยนั้น ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของไทยยังไม่มี การปรับแนวคิดหรือระบบบทคัดย่อเพื่อยกระดับคุณภาพครูอย่างชัดเจน การอบรมพัฒนาครูมีหลายหน่วยงาน ดำเนินการในลักษณะต่างคนต่างทำ มีการตั้งหน่วยงานเพื่อการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวศึกษา อาทิ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) สำนักพัฒนาครู

และบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพค.) สำนักงานครูพัฒนา (TPDI) (Office of the Education Council, 2018) นอกจากนั้น การทำงานยังขาดกลไกในการประสานงาน ทำให้การพัฒนาครูขาดประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนาเป็นเพียงการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับการใช้ในการปฏิบัติงานจริงของครู การอบรมพัฒนาจึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ และการอบรมพัฒนายังมีผลกระทบต่อนักเรียน เพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรมโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหามากที่สุด ปัญหาสำคัญเชิงระบบของการพัฒนาครู คือ การพัฒนาแบบรวมศูนย์หรือสั่งการจากกระทรวงศึกษาธิการ (Top down) ไปยังพื้นที่ต่าง ๆ โดยเน้นการให้ความรู้หรือการกระจายสารสนเทศไปยังโรงเรียนหรือครู เพื่อให้ครูนำไปปฏิบัติในชั้นเรียน โดยมีคนไปตรวจสอบว่าการนำไปปฏิบัติประสบความสำเร็จ

สรุปหลักการและเหตุผล แนวทางการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในฐานะหน่วยงานนโยบายด้านการศึกษา จึงจัดโครงการพัฒนารูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่รวม 5 พื้นที่ ประกอบด้วย กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง รวมภาคตะวันออกและภาคตะวันตก และภาคใต้ โดยรายงานผลการศึกษาค้นคว้า มุ่งศึกษาการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วย สถาบันผลิตครูในกลุ่มมหาวิทยาลัยหลักคือ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาสถาบันผลิตครูในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และสถาบันผลิตครูอื่น ๆ ตามความเหมาะสมตามสภาพบริบทของพื้นที่ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานี้จะเป็นข้อเสนอในการปรับเปลี่ยนระบบ แนวคิด การจัดการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของพื้นที่ 5 พื้นที่ เป็นการรวมพลังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับพื้นที่แต่ละพื้นที่ เพื่อลดความซ้ำซ้อน เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการยกระดับคุณภาพผู้เรียน วิกฤตการศึกษาซึ่งถือเป็นวิกฤตทางปัญญาของคน ชุมชน และสังคมจะได้รับการแก้ไขโดยใช้แนวทางความร่วมมือในลักษณะเครือข่าย มิใช่การดำเนินงานที่แยกกันทำเหมือนในอดีตที่ผ่านมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่
2. เพื่อพัฒนาระบบทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายระบบทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเนื้อหา

1. กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ตามข้อมูลจากเอกสาร และมุมมองของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูจากพื้นที่ภาคเหนือ

2. กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ตามข้อมูลจากเอกสาร และมุมมองของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูในสถานศึกษาที่เคยได้รับการ หรือคาดว่าจะได้รับการพัฒนาคูจากพื้นที่ภาคเหนือ

กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

1. สถาบันผลิตครูในพื้นที่ภาคเหนือ ประกอบด้วย

1.1 สถาบันผลิตครูในกลุ่มมหาวิทยาลัยหลัก (กลุ่มมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม) คือ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

1.2 สถาบันผลิตครูในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ คือ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

1.3 สถาบันผลิตครูอื่นๆ ตามความเหมาะสมตามสภาพบริบทของพื้นที่ คือ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

2. สถานศึกษาในพื้นที่ภาคเหนือ ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัด สพฐ. สังกัด อบท. และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่เคยได้รับการ หรือคาดว่าจะได้รับการพัฒนาคูจากสถาบันผลิตครูในพื้นที่ภาคเหนือ

ขอบเขตระยะเวลาดำเนินการวิจัย ระยะเวลา 6 เดือน ระหว่างเดือนพฤษภาคม – พฤศจิกายน พ.ศ. 2561

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่กับการพัฒนาคู

นโยบายรัฐบาล กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

นโยบายด้านการพัฒนาคูของรัฐบาล ด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูของรัฐบาล ทั้ง 3 ชุดที่ผ่านมา พบว่า รัฐบาลทุกชุด มีนโยบายในการส่งเสริม และพัฒนาระดับคุณภาพครู ดังนี้ (Education Council Secretariat, 2015) 1) รัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ มีนโยบายว่า “จัดระบบการศึกษา และฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง” 2) รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร มีนโยบายว่า “พัฒนาคู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น” 3) รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา มีนโยบายว่า “พัฒนาระบบการผลิต และพัฒนาคูที่มีคุณภาพ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีคุณธรรมตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน”

สรุปสถานการณ์การพัฒนาคูออกเป็น 4 ประเด็น ได้แก่ 1) นโยบายด้านการพัฒนาคู 2) การลงทุนเพื่อพัฒนาคู 3) รูปแบบการพัฒนาคู และ 4) วิธีการพัฒนาคู

กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาของไทยถูกกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2564 มาตรา 52 หมวด 7 (ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา) ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้ “ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการ พัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับดูแล ประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่พัฒนาคู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง” จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาถูกให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก และจากประกาศ

กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 6 ซึ่งกำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีชื่อเรียกว่า “กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา”

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการแบ่งพื้นที่ของหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ

การแบ่งพื้นที่รับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูนั้น ไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่จากการศึกษาพบว่ามีการกำหนดพื้นที่ไว้อย่างกว้าง ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งการกำหนดพื้นที่ดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเขตพื้นที่เพื่อการพัฒนาครูประจำการโดยมีการแบ่งพื้นที่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและสถาบันผลิตครู

วิสัยทัศน์ นโยบายการพัฒนาครูของสถาบันผลิตครูในพื้นที่ภาคเหนือ

1. มหาวิทยาลัยพะเยา ผลิตและพัฒนาครูมืออาชีพที่เป็นสากล
2. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เป็นผู้นำในการผลิต พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาคเหนือตอนบนและมีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับสากล
3. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีคุณธรรม จริยธรรม วิจัยและพัฒนาสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อสังคมสู่สากล

กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู

1. กระบวนทัศน์การพัฒนาครู (Teacher Development Paradigm) คือ รากฐานความคิดและมุมมองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู ที่ส่งผลต่อรูปแบบและวิธีการการพัฒนาครู กระบวนทัศน์ในความหมายโดยทั่วไป หมายถึง กลุ่มของสมมติฐานที่ใช้ในการอธิบายสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อทำนายพฤติกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้น ส่วนกระบวนทัศน์การพัฒนาครูได้ถูกพูดถึงโดยนักวิชาการ Fielding, Cavanagh & Widdowson (1978), Fielding (1983a, 1983b), and McNamara (1983) ที่จำแนกกระบวนทัศน์การพัฒนาครูออกเป็นแบบเก่า (Old Paradigm) และกระบวนทัศน์แบบใหม่ (New Paradigm) โดยกระบวนทัศน์แบบเก่าเป็นการพัฒนาครูจะมุ่งเน้นมาตรฐาน และความเหมือนกันของการพัฒนาที่ครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับ ซึ่งส่วนใหญ่จะถูกกำหนดมาจากส่วนกลางหรือหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งอาจมีการศึกษาความเหมาะสมของการพัฒนา ที่สามารถตอบสนองต่อนโยบายและทิศทางการศึกษาของส่วนกลางเป็นสำคัญ ในขณะที่กระบวนทัศน์แบบใหม่ (New Paradigm) จะมุ่งเน้นที่ความต้องการในการพัฒนาของครูบนพื้นฐานของปัจเจกบุคคลและมีความเชื่อว่าครูแต่ละคนมีความต้องการในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น การพัฒนาครูจึงควรคำนึงถึงความแตกต่างของครูและมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่ครูต้องการ นอกจากนี้ กระบวนทัศน์แบบใหม่ยังมีแนวคิดที่สอดคล้องกับบริบทแห่งอนาคตที่น่าเสนอโดย Cheng (2004) โดยการพัฒนาครูในลักษณะปัจเจกบุคคลผ่านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และดิจิทัล

2. กลไกการพัฒนาครูลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area-based Mechanism for Teacher Development) หมายถึง ระบบขับเคลื่อนการพัฒนาครูในพื้นที่ ประกอบด้วยบุคคลหรือหน่วยงานที่ทำงานประสานอย่างสอดคล้องกันและเชื่อมโยงกัน เพื่อทำให้ระบบการพัฒนาครูเกิดการขับเคลื่อนส่งผลต่อการเพิ่มพูนศักยภาพและสมรรถนะของครูประจำการ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยสามารถ

สรุปกลไกการพัฒนาครูได้ 2 ลักษณะ คือ กลไกหน่วยงานและกลไกเครือข่าย

3. รูปแบบการพัฒนาครู (Teacher Development Model) หมายถึง ลักษณะของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งแบ่งตามมิติและวิธีพัฒนา เช่น มิติด้านเวลาที่ใช้ในการพัฒนา รูปแบบอาจถูกแบ่งออกเป็น 1) รูปแบบการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On-the-Job Training) 2) รูปแบบการพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน (Off-the-Job Training) และ 3) รูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) มิติด้านเวลาการที่เชื่อมโยงกับการเข้าสู่ตำแหน่ง รูปแบบอาจถูกจำแนกออกเป็น 1) รูปแบบการอบรมก่อนประจำการ (Pre-Service Training) 2) การพัฒนาระหว่างทดลองงาน (Induction) 3) รูปแบบการอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) และหากพิจารณาจากมิติด้านวิธีการ อาจแบ่งรูปแบบการพัฒนาออกเป็น 1) รูปแบบที่เป็นทางการ: การอบรมในชั้นเรียน การสัมมนา การประชุม การศึกษาดูงาน ซึ่งต่างจาก 2) รูปแบบที่ไม่เป็นทางการ: การศึกษาด้วยตนเอง การเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านผู้มีประสบการณ์ เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนากระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่: กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ เป็นออกแบบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) รูปแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design) โดยช่วงแรกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และต่อด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อยืนยัน (Creswell, 2013) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอน	ผู้ให้ข้อมูล/เครื่องมือ/การวิเคราะห์	ผลลัพธ์
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของกระบวนทัศน์ รูปแบบ กลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ภาคเหนือ	ผู้ให้ข้อมูล : จำนวน 227 คน ได้แก่ 1) ผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู 2) ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา เครื่องมือ : 1) แบบเก็บรวบรวม 2) แบบสอบถาม การวิเคราะห์ : ค่าความถี่ (Frequency) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบเก็บรวบรวมข้อมูลและแบบสอบถามจากสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา 1.2 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ตามข้อมูลและมุมมองของสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา
ขั้นตอนที่ 2 พัฒนากระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ภาคเหนือ	ผู้ให้ข้อมูล : ประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 ท่าน เครื่องมือ : แบบประเมิน การวิเคราะห์ : ความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	2.1 ความต้องการจำเป็นและการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูของสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา 2.2 (ร่าง) กระบวนทัศน์ รูปแบบ กลไก และแนวทางการใช้ ฯลฯ 2.3 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ (ร่าง) กระบวนทัศน์ รูปแบบ กลไก และแนวทางการใช้ ฯลฯ 2.4 กระบวนทัศน์ รูปแบบ กลไกและแนวทางการใช้ ฯลฯ

ขั้นตอน	ผู้ให้ข้อมูล/เครื่องมือ/การวิเคราะห์	ผลลัพธ์
ขั้นตอนที่ 3 จัดทำ ข้อเสนอเชิงนโยบาย กระบวนการทัศน์ รูปแบบและ กลไกการพัฒนาคูตาม แนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ภาคเหนือ	ผู้ให้ข้อมูล : ประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 ท่าน (กลุ่มเดียวกับขั้นตอนที่ 2) เครื่องมือ : แบบประเมิน การวิเคราะห์ : การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	3.1 (ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและ กลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 3.2 ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์ของ (ร่าง) ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิง พื้นที่ 3.3 ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไก การพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่

ผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ

1.1 ด้านกระบวนการทัศน์ สภาพปัจจุบันการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ทางที่หน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพกำหนด มาจากส่วนกลางสถาบันเบื้องต้นเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนา และมีการจัดลำดับก่อนหลังตามความยากง่ายของเนื้อหา สภาพที่พึงประสงค์ต้องการให้สถาบันหรือหน่วยงานเบื้องต้นเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนา ตามเนื้อหาที่หน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพกำหนดเน้นผลที่เกิดกับผู้เรียน หลักสูตรควรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล โดยครูเป็นผู้เลือกเอง

1.2 ด้านรูปแบบ สภาพปัจจุบัน มีรูปแบบการพัฒนาโดยมีนิเทศผ่านระบบพี่เลี้ยง จากโรงเรียนต้นแบบในรูปแบบเครือข่ายออนไลน์ สภาพที่พึงประสงค์ การพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายออนไลน์ตามคำสั่งจากสถาบันหรือหน่วยงานการเรียนรู้โดยการโค้ชหรือชี้แนะจากการเรียนรู้โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.3 ด้านกลไก สภาพปัจจุบันกลไกการพัฒนาระดับหน่วยงานจากโดยสถาบันผลิตครู หน่วยงานต้นสังกัดระดับจังหวัดและพื้นที่ และสถานศึกษา กลไกเครือข่ายในรูปแบบจุดภาคีและเครือข่ายสถานศึกษา สภาพที่พึงประสงค์ กลไกหน่วยงานโดยสถาบันผลิตครู หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา กลไกเครือข่ายแบบจุดภาคีโดยเครือข่ายสถานศึกษา สอดคล้องกับ Fielding, Cavanagh & Widdowson (1978), Fielding (1983a, 1983b), and McNamara (1983) ที่จำแนกกระบวนการพัฒนาคูตามแนวคิดออกเป็นแบบเก่า และกระบวนการแบบใหม่ โดยกระบวนการแบบเก่าเป็นการพัฒนาคูตามมุ่งเน้นมาตรฐานและความเหมือนกันของการพัฒนาที่ครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับ ซึ่งส่วนใหญ่จะถูกกำหนดมาจากส่วนกลางหรือหน่วยงานต้นสังกัด อาจมีการศึกษาความเหมาะสมของการพัฒนาที่สามารถตอบสนองต่อนโยบายและทิศทางการศึกษาของส่วนกลางเป็นสำคัญ ในขณะที่กระบวนการแบบใหม่ จะมุ่งเน้นที่ความต้องการในการพัฒนาของครูบนพื้นฐานของปัจเจกบุคคลและมีความเชื่อว่าครูแต่ละคนมีความต้องการในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกัน

2. กระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา และตามประเภทสถานศึกษา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ

2.1. กระบวนการทัศน์การพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ คือ “การพัฒนาครูที่มุ่งสมรรถนะตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายในของครูรายบุคคลจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสารและดิจิทัลแพลตฟอร์ม” มีลักษณะสำคัญของกระบวนการทัศน์ใหม่ 6 ประการ คือ

1) การพัฒนาครูตามเนื้อหาที่กำหนดโดยครูรายบุคคล 2) การพัฒนาครูด้วยหลักสูตรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล 3) การพัฒนาครูตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายใน 4) การพัฒนาครูตามลำดับโดยที่ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้เลือกเอง 5) การพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล และ 6) การพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม

2.2 รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ คือ “การพัฒนาครูจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์ ด้วยการโค้ชและชี้แนะที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง” มีลักษณะสำคัญของรูปแบบใหม่ 5 ประการ คือ 1) การพัฒนาครูในระหว่างการทำงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ (Offline-On the Job Training) ประกอบด้วย การเรียนรู้ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และการเรียนรู้โดยการโค้ชหรือชี้แนะ (Coaching) 2) การพัฒนาครูในระหว่างการทำงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ (Offline-On the Job Training) คือ มุ่งเน้นการจัดอบรมหรือสัมมนาโดยหน่วยงาน องค์กร สถาบันภายนอก(Outsources Training and Seminar) 3) การพัฒนาครูในระหว่างการทำงานโดยผ่านระบบออนไลน์ (Online-On the Job Training) คือ การพัฒนาครูออนไลน์ตามคำสั่งจากสถาบันหรือหน่วยงาน (Online Institutional defined Learning) และ 4) การพัฒนาครูนอกเวลาการทำงานแบบออนไลน์ (Online-Off the Job Training) คือ มุ่งเน้นการพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ในรูปแบบอีเลิร์นนิ่งที่กำหนดจากสถาบัน หรือหน่วยงาน (Institutional Online Course) 5) การพัฒนาครูในรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) คือ มุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานผ่านการทำงาน หรือการลงมือปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น ร้อยละ 20 และการพัฒนาครูด้วยวิธีการอบรมหรือสัมมนา ร้อยละ 10

2.3 กลไกและแนวทางการใช้กลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ คือ “เครือข่ายสถานศึกษา การพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ” มีประเด็นสำคัญในการมุ่งเน้น 2 ประการ ดังนี้ 1) กลไกหน่วยงาน เป็นกลไกที่มุ่งเน้นที่กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาครูที่โดยสถานศึกษา 2) กลไกเครือข่ายเป็นกลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษา มุ่งเน้นที่กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ

3. ข้อเสนอเชิงนโยบาย กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ภาคเหนือ

3.1 ด้านกระบวนทัศน์

3.1.1 ข้อเสนอต่อสถาบันผลิตครู ควรออกแบบการพัฒนาครูด้วยหลักสูตรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล และควรให้ความร่วมมือในการพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพราะเป็นการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทยุคดิจิทัลและมีช่องทางเข้าถึงได้ง่าย เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

3.1.2 ข้อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาครูตามเนื้อหาที่กำหนดโดยครูรายบุคคล ควรมีกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการพัฒนาครูตามเนื้อหาที่กำหนดโดยครูรายบุคคล ด้วยหลักสูตรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล และควรหากระบวนการเสริมสร้างการพัฒนาครูโดยการเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาที่เหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่

3.1.3 ข้อเสนอต่อสถานศึกษา ควรร่วมมือกันทั้งในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา เพื่อหากระบวนการในการเสริมสร้างการพัฒนาครู โดยให้ครูมีส่วนร่วม ตั้งแต่ขั้นการกำหนดเป้าหมาย ไปจนถึงขั้นการประเมินผลการพัฒนาของครูรายบุคคล

3.1.4 ข้อเสนอต่อครู ควรร่วมมือกันในการพัฒนาครูตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายใน โดยการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง ตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล

3.2 ด้านรูปแบบ

3.2.1 ข้อเสนอต่อสถาบันผลิตครู ควรออกแบบการโค้ชหรือชี้นะ (Coaching) การเรียนรู้ของครู โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม

3.2.2 ข้อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรมุ่งเน้นรูปแบบการพัฒนาครูผ่านเครือข่ายออนไลน์ โดยมอบหมายให้ครูค้นคว้าข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายในของครู ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานผ่านการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น ร้อยละ 20 และการพัฒนาครูด้วยวิธีการอบรมหรือสัมมนา ร้อยละ 10 โดยผสมผสานรูปแบบการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล และควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานองค์กรสถาบันภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยที่ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้เลือกเอง

3.2.3 ข้อเสนอต่อสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นรูปแบบการพัฒนาครู โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม

3.2.4 ข้อเสนอต่อครู ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาที่ตอบสนองความต้องการ ตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายในของครู โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูรายบุคคล

3.3 ด้านกลไก

3.3.1 ข้อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูตามกลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ

3.3.2 ข้อเสนอต่อสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นรูปแบบการพัฒนาครู โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาครูภายในสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ

1.1 ด้านกระบวนการทัศน์ สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูเป็นไปตามทิศทางที่หน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพกำหนด มาจากส่วนกลางสถาบันเบืองบนเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนา และมีการจัดลำดับก่อนหลังตามความยากง่ายของเนื้อหา สภาพที่พึงประสงค์ต้องการให้สถาบันหรือหน่วยงานเบืองบนเป็นผู้สนับสนุนการพัฒนา ตามเนื้อหาที่หน่วยงานที่กำกับหรือองค์กรวิชาชีพกำหนดเน้นผลที่เกิดกับครูเรียน หลักสูตรควรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล โดยครูเป็นผู้เลือกเอง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอน และได้รับการพัฒนาและกำกับคุณภาพการพัฒนาครู โดยหน่วยงานต้นสังกัด และองค์กรวิชาชีพ อย่างต่อเนื่อง แต่ครูมีความประสงค์ที่คาดหวังคือการพัฒนาตามความต้องการของครู ตามความแตกต่างของครูรายบุคคล

โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2015) ที่ได้ศึกษาระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล พบว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (2550-2559) มีโครงการพัฒนาครูจำนวนมากที่จัดโดยทั้งหน่วยงานภาครัฐและสถาบันทางการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ เป็นการดำเนินงานโดยหน่วยงานต้นสังกัดหลายระดับ ทั้งโครงการระดับโรงเรียน โครงการระดับเขตพื้นที่ โครงการระดับจังหวัด โครงการระดับ สพฐ. และโครงการระดับกระทรวงศึกษาธิการ และสถานภาพการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ ที่หน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ นิยมปฏิบัติกันมากก็คือการส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การไปศึกษาดูงาน ตลอดจนจนถึงการจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียน สอดคล้องกับ Fielding, Cavanagh & Widdowson (1978), Fielding (1983a, 1983b), and McNamara (1983) ที่จำแนกกระบวนการพัฒนาครูออกเป็นแบบเก่า และกระบวนการพัฒนาครูแบบใหม่ โดยกระบวนการแบบเก่าเป็นการพัฒนาครู จะมุ่งเน้นมาตรฐานและความเหมือนกันของการพัฒนาที่ครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับ ซึ่งส่วนใหญ่จะถูกกำหนดมาจากส่วนกลางหรือหน่วยงานต้นสังกัด อาจมีการศึกษาความเหมาะสมของการพัฒนาที่สามารถตอบสนองต่อนโยบาย และทิศทางการศึกษาของส่วนกลางเป็นสำคัญ ในขณะที่กระบวนการแบบใหม่ จะมุ่งเน้นที่ความต้องการในการพัฒนาของครูบนพื้นฐานของปัจเจกบุคคลและมีความเชื่อว่าครูแต่ละคนมีความต้องการในการพัฒนาที่ไม่เหมือนกัน

1.2 ด้านรูปแบบ สภาพปัจจุบัน มีรูปแบบการพัฒนาโดยมีนิเทศผ่านระบบพี่เลี้ยง จากโรงเรียนต้นแบบในรูปแบบเครือข่ายออนไลน์ สภาพพึงประสงค์ การพัฒนาเครือข่ายออนไลน์ตามคำสั่งจากสถาบันหรือหน่วยงานการเรียนรู้โดยการโค้ชหรือชี้แนะจากการเรียนรู้โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการพัฒนา โดยมีนิเทศผ่านระบบพี่เลี้ยงในการพัฒนาครู ซึ่งครูจะการเรียนรู้ในลักษณะเป็นผู้รับและได้ประโยชน์เพียงฝ่ายเดียว ซึ่งครูต้องการพัฒนาในลักษณะของการโค้ชหรือชี้แนะจากการเรียนรู้ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Van Velzen, Bezzina & Lorist (2009); Abdal-Haqq (1998), and Colburn (1993) ยังพบว่าความร่วมมือในลักษณะความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยและครูนั้น อาจทำได้หลายรูปแบบมิใช่จำกัดอยู่เพียงแค่การอบรม แต่อาจครอบคลุมไปถึงการทํางานร่วมกัน การเป็นพี่เลี้ยง การโค้ช และอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่ได้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวไม่ใช่เฉพาะครูเพียงฝ่ายเดียว

1.3 ด้านกลไก สภาพปัจจุบันกลไกการพัฒนาระดับหน่วยงานจากโดยสถาบันผลิตครู หน่วยงานต้นสังกัดระดับจังหวัดและพื้นที่ และสถานศึกษา กลไกเครือข่ายในรูปแบบจุลภาคและเครือข่ายสถานศึกษา สภาพพึงประสงค์ กลไกหน่วยงานโดยสถาบันผลิตครู หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา กลไกเครือข่ายแบบจุลภาคโดยเครือข่ายสถานศึกษา

2. กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา และตามประเภทสถานศึกษา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ

2.1. กระบวนทัศน์การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ คือ การพัฒนาครูที่มุ่งสมรรถนะตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายในของครูรายบุคคลจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม มีลักษณะสำคัญของกระบวนทัศน์ใหม่ 6 ประการ คือ 1) การพัฒนาครูตามเนื้อหาที่กำหนดโดยครูรายบุคคล 2) การพัฒนาครูด้วยหลักสูตรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล 3) การพัฒนาครูตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายใน 4) การพัฒนาครูตามลำดับโดยที่ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้เลือก

เอง 5) การพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล และ 6) การพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการที่เหมาสมกับการพัฒนาครูเชิงพื้นที่ว่าควรเป็นการพัฒนาครูด้วยหลักสูตรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล ที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยที่ครูเป็นผู้เลือกด้วยตนเอง มีหน่วยงานนโยบายด้านการพัฒนาครู สถาบันผลิตครู และหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบายการพัฒนาที่สอดคล้องกับกระบวนการที่ตนดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อแก้ปัญหาในการพัฒนาครู สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2015) ได้เสนอสภาพปัญหาปัจจุบันการพัฒนาครู พบว่า การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำถามจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง รวมถึงวิธีการและสาระการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้

2.2 รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ คือ การพัฒนาครูจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์ ด้วยการโค้ชและชี้แนะที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง มีลักษณะสำคัญของรูปแบบใหม่ 5 ประการ ดังนี้ 1) การพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ ประกอบด้วย การเรียนรู้โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้โดยการโค้ชหรือชี้แนะ 2) การพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ คือ มุ่งเน้นการจัดอบรมหรือสัมมนาโดยหน่วยงาน องค์กร สถาบันภายนอก 3) การพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานโดยผ่านระบบออนไลน์ คือ การพัฒนาครูออนไลน์ตามคำสั่งจากสถาบัน หรือหน่วยงาน และ 4) การพัฒนาครูนอกเวลาการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ คือ มุ่งเน้นการพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ในรูปแบบอีเลิร์นนิ่งที่กำหนดจากสถาบัน หรือหน่วยงาน 5) การพัฒนาครูในรูปแบบผสมผสาน คือ มุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานผ่านการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น ร้อยละ 20 และการพัฒนาครูด้วยวิธีการอบรมหรือสัมมนา ร้อยละ 10 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการพัฒนาครูมีความร่วมมือในลักษณะของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์ ด้วยการโค้ชและชี้แนะที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริงและการเรียนรู้ร่วมกัน ไม่ใช่รูปแบบที่จำกัดเพียงแค่การอบรม แต่อาจครอบคลุมไปถึงการทำวิจัยร่วมกัน การเป็นพี่เลี้ยง การโค้ชและอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่ได้ประโยชน์ทั้งครูและผู้เกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งแนวทางการพัฒนาครูที่ดีนั้นควรมุ่งเน้นให้ครูเข้าร่วมในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกันในแบบ PLC (Professional Learning Community) การพัฒนาครูเน้นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) สอดคล้องกับการศึกษาของ Van Velzen, Bezzina & Lorist (2009), Abdal-Haqq (1998), and Colburn, (1993) และยังพบว่าความร่วมมือในลักษณะความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยและครูนั้น อาจทำได้หลายรูปแบบมีใช้จำกัดอยู่เพียงแค่การอบรมแต่อาจครอบคลุมไปถึงการทำวิจัยร่วมกัน การเป็นพี่เลี้ยง การโค้ชและอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่ได้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าวไม่ใช่เฉพาะครูเพียงฝ่ายเดียว และสอดคล้องกับ Cheng (2004) ที่ได้นำเสนอแนวคิดการพัฒนาครูในบริบทแห่งอนาคตที่ต้องการพัฒนาครูในลักษณะปัจเจกบุคคล ผ่านการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่และดิจิทัล

2.3 กลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ คือ เครือข่ายสถานศึกษา การพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ มีประเด็นสำคัญในการมุ่งเน้น 2 ประการ ดังนี้ 1) กลไกหน่วยงาน เป็นกลไกที่มุ่งเน้นที่กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาครูที่โดยสถานศึกษา 2) กลไกเครือข่าย เป็นกลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษา มุ่งเน้นที่กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพบริบทของพื้นที่ภาคเหนือที่ส่วนใหญ่แล้วเป็นภูเขาสูงห่างไกลจากเมือง อีกทั้งยังมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ดังนั้นการพัฒนาจึงควรเป็นการพัฒนาที่สามารถนำมาใช้ได้ตามบริบทของพื้นที่ ๆ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีความพิเศษแตกต่างจากระดับประเทศ สอดคล้องกับ Dyson, Kerr & Raffo (2012) การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดการใช้พื้นที่เป็นฐาน (Area Base) เป็นส่วนสำคัญโดยมุ่งเน้นและเจาะจงไปยังพื้นที่เป้าหมายที่มีความเฉพาะทางภูมิศาสตร์ในประเทศ มีคุณลักษณะเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาด้านการพัฒนาที่สลับซับซ้อนอย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะด้วยแนวทางที่บูรณาการ มีแนวร่วม การมีส่วนร่วม และยืดหยุ่น

3. ข้อเสนอเชิงนโยบาย กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ภาคเหนือ

3.1 ข้อเสนอต่อสถาบันผลิตครู พบว่าควรออกแบบการพัฒนาครูด้วยหลักสูตรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล และควรให้ความร่วมมือในการพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม เพราะเป็นการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทยุคดิจิทัลและมีช่องทางเข้าถึงได้ง่าย เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และควรออกแบบการโค้ชหรือชี้แนะ การเรียนรู้ของครู โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม โดยสอดคล้องกับการศึกษาของ Van Velzen, Bezzina & Lorist (2009); Abdal-Haqq (1998), and Colburn, (1993) ยังพบว่า ความร่วมมือในลักษณะความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยและครูนั่น อาจทำได้หลายรูปแบบมิใช่จำกัดอยู่เพียงแค่การอบรมแต่อาจครอบคลุมไปถึงการทํางานวิจัยร่วมกัน การเป็นพี่เลี้ยง การโค้ชและอื่น ๆ ซึ่งผู้ที่ได้ประโยชน์จากการเรียนรู้ในลักษณะดังกล่าว ไม่ใช่เฉพาะครูเพียงฝ่ายเดียว แต่อาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถเรียนรู้และได้รับความร่วมมือในการผลิตผลงานวิจัยและพัฒนา

3.2 ข้อเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาครูตามเนื้อหาที่กำหนดโดยครูรายบุคคล ควรมีกระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน ในการพัฒนาครูตามเนื้อหาที่กำหนดโดยครูรายบุคคล ด้วยหลักสูตรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล และควรหากระบวนการเสริมสร้างการพัฒนาครู โดยการเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาที่เหมาะสมกับบริบทเชิงพื้นที่ รวมถึงควรมุ่งเน้นรูปแบบการพัฒนาครูผ่านเครือข่ายออนไลน์ โดยมอบหมายให้ครูค้นคว้าข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายในของครู ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานผ่านการทํางานหรือการลงมือปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การพัฒนาครูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น ร้อยละ 20 และการพัฒนาครูด้วยวิธีการอบรมหรือสัมมนา ร้อยละ 10 โดยผสมผสานรูปแบบการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล และควรเปิดโอกาสให้หน่วยงานองค์กรสถาบันภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยที่ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้เลือกเอง และควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูตามกลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ

3.3 ข้อเสนอต่อสถานศึกษา ควรร่วมมือกันทั้งในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษาเพื่อหากระบวนการในการเสริมสร้างการพัฒนาครู โดยให้ครูมีส่วนร่วม ตั้งแต่ขั้นการกำหนดเป้าหมาย ไปจนถึงขั้นการประเมินผล การพัฒนาของครูรายบุคคล ควรมุ่งเน้นรูปแบบการพัฒนาครู โดยการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม และควรมุ่งเน้นรูปแบบการพัฒนาครู โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาครูภายในสถานศึกษา

3.4 ข้อเสนอต่อครู ควรร่วมมือกันในการพัฒนาครูตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายใน โดยการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง ตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล และควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเนื้อหาที่ตอบสนองความต้องการ ตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายในของครู โดยการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูรายบุคคล

สรุปผล

1. สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ ในด้านกระบวนการ ด้านรูปแบบ และด้านกลไก

2. กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา และตามประเภทสถานศึกษา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ กระบวนทัศน์ คือ "การพัฒนาครูที่มุ่งสมรรถนะตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายในของ ครูรายบุคคลจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม" รูปแบบ คือ "การพัฒนาครูจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์ ด้วยการโค้ชและชี้แนะที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง" กลไก คือ "เครือข่ายสถานศึกษา การพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ"

3. ข้อเสนอเชิงนโยบาย กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ภาคเหนือ มีข้อเสนอต่อสถาบันผลิตครู หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา ครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับชาติ/ ระดับบริหาร/ ระดับปฏิบัติ

1.1.1 ครูสภา ควรปรับเปลี่ยนบทบาททำหน้าที่ในภารกิจหลักคือ การกำกับควบคุมและตรวจสอบคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในลักษณะกระจายอำนาจการบริหารงานเชิงพื้นที่ กำหนดนโยบายให้มีการจัดตั้งสมัชชาเครือข่ายเพื่อรับผิดชอบโดยตรง

1.1.2 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: ร่วมมือกับเครือข่ายในการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาให้เขตพื้นที่ทั้งหลักสูตรระยะสั้น และระยะยาว ที่ตอบสนองความต้องการของครูตามสาระการเรียนรู้ในพื้นที่ ทั้งเพื่อประกอบการเลื่อนวิทยฐานะ การดำรงรักษาสภาพวิทยฐานะ และการพัฒนาศักยภาพเพิ่มเติม

1.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในหน่วยพัฒนาครู

1.2.1 มหาวิทยาลัยหลัก ควรมีการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพด้านการวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน และให้บริการการทรัพยากรทางวิชาการแก่ท้องถิ่น รวมถึงเป็นผู้นำร่วมทางวิชาการในสมัชชาเครือข่ายเชิงพื้นที่

1.2.2 มหาวิทยาลัยราชภัฏ ควรมีการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ครุศาสตร์ ศิษศาสตร์ด้านการวิจัย และบริการวิชาการด้านการศึกษาก่อตั้งถิ่นที่มุ่งเน้นความเป็นหุ้นส่วน และพี่เลี้ยงทางวิชาการ และเป็นผู้นำร่วมทางวิชาการในสมัชชาเครือข่ายเชิงพื้นที่

1.3 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในหน่วยใช้ครู

1.3.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาในสังกัด ควรคิดค้นนวัตกรรม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งด้านเทคนิควิธีการ และสิ่งสนับสนุน รวมถึงสร้างเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้ในสถานศึกษา

1.3.2 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด ควรคิดค้นนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อให้ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ตามสาขาวิชา รวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาในการประกอบอาชีพของท้องถิ่น รวมถึงสร้างเครือข่ายองค์กรการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยการพัฒนาระบบบทค้น รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่อื่น โดยจัดให้มีการศึกษาทักษะและกระบวนการด้านอื่น ๆ นอกเหนือจาก ผู้วิจัยได้ศึกษามาแล้ว

2.2 ควรมีการศึกษาผลการพัฒนาระบบบทค้น รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู พร้อมข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ในเขตพื้นที่สถาบันผลิตครู

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูในลักษณะปัจเจกบุคคลผ่านการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่และดิจิทัล

2.4 ควรมีการศึกษากลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษา เขตการศึกษาพิเศษ ลักษณะเครือข่าย ในเขตพื้นที่การศึกษาแบบองค์รวม

องค์ความรู้ใหม่



จากโมเดลดังกล่าวทำให้ทราบว่า กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา และตามประเภทสถานศึกษา กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ

1. กระบวนทัศน์การพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ คือ “การพัฒนาคูที่มุ่งสมรรถนะตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายในของครูรายบุคคลจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม” มีลักษณะสำคัญของกระบวนทัศน์ใหม่ 6 ประการ คือ 1.1 การพัฒนาคูตามเนื้อหาที่กำหนดโดยครูรายบุคคล 1.2 การพัฒนาคูด้วยหลักสูตรเสริมสร้างความก้าวหน้าของครูรายบุคคล 1.3 การพัฒนาคูตามแรงผลักดันและคุณภาพจากภายใน 1.4 การพัฒนาคูตามลำดับ โดยที่ผู้รับการพัฒนาคูเป็นผู้เลือกเอง 1.5 การพัฒนาคูตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล 1.6 การพัฒนาคูโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม

2. รูปแบบการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ คือ “การพัฒนาคูจากการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพแบบออนไลน์ ด้วยการโค้ชและชี้แนะที่เน้นการลงมือปฏิบัติจริง” มีลักษณะสำคัญของรูปแบบใหม่ 5 ประการ คือ 2.1 การพัฒนาคูในระหว่างการทำงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ ประกอบด้วย การเรียนรู้ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ และการเรียนรู้โดยการโค้ชหรือชี้แนะ 2.2 การพัฒนาคูในระหว่างการทำงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ คือ มุ่งเน้นการจัดอบรมหรือสัมมนาโดยหน่วยงาน องค์กร สถาบันภายนอก 2.3 การพัฒนาคูในระหว่างการทำงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ คือ การพัฒนาคูออนไลน์ตามคำสั่งจากสถาบันหรือหน่วยงาน 2.4 การพัฒนาคูนอกเวลาการทำงานแบบออนไลน์ คือ มุ่งเน้นการพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ในรูปแบบอีเลิร์นนิ่งที่กำหนดจากสถาบัน หรือหน่วยงาน 2.5 การพัฒนาคูในรูปแบบผสมผสาน คือ มุ่งเน้นการพัฒนาคูด้วยวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสานผ่านการทำงานหรือการลงมือปฏิบัติจริง ร้อยละ 70 การพัฒนาคูด้วยวิธีการเรียนรู้ผ่านผู้อื่น ร้อยละ 20 และการพัฒนาคูด้วยวิธีการอบรมหรือสัมมนา ร้อยละ 10

3. กลไกและแนวทางการใช้กลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ กรณีศึกษาพื้นที่ภาคเหนือ คือ “เครือข่ายสถานศึกษา การพัฒนาคูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ” มีประเด็นสำคัญในการมุ่งเน้น 2 ประการ ดังนี้ 3.1 กลไกหน่วยงาน เป็นกลไกที่มุ่งเน้นที่กลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาคูที่โดยสถานศึกษา 3.2 กลไกเครือข่าย เป็นกลไกการพัฒนาคูโดยเครือข่ายสถานศึกษา มุ่งเน้นที่กลไกการพัฒนาคูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ

References

- Abdal-Haqq, I. (1998). *Professional Development Schools: What Do We Know? What Do We Need to Know? How Do We Find Out? Who Do We Tell?.* Towson University.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED425142.pdf>

- Cheng, Y. C. (2004). Three Waves of Teacher Education and Development: Paradigm Shift in Applying ICT. In Keynote Speech presented at The Scandinavian/ Asian Pacific Conference on “*The Challenge of Integrating ICT in Teacher Education*” (pp.1–34), Organized by School of Education and Communication, Jönköping University June 2–4, 2004, Jönköping Sweden.
<http://home.eduhk.hk/~yccheng/doc/speeches/2-4jun04.pdf>
- Colburn, A. (1993). *Creating Professional Development Schools*. Phi Delta Kappa Educational Foundation.
- Dyson, A., Kerr, K., & Raffo, C. (2012). *Area-Based Initiatives in England: Do They Have a Future?*. *Revue Francaise de Pedagogie*, 178(178), 27–38. DOI:10.4000/rfp.3518
- Fielding, A. J., Cavanagh, D. M., & Widdowson, R. E. (1978). Diploma in Education? Rethinking the Curriculum. *Australian Journal of Teacher Education*, 3(2).
<http://dx.doi.org/10.14221/ajte.1978v3n2.1>
- Fielding, T. (1983a). The Theme of Teacher Development. *Australian Journal of Teacher Education*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.1983v8n2.1>
- Fielding, T. (1983b). Personal Construct Theory as a Basis for a Non-deterministic Model of Teacher Development. *Australian Journal of Teacher Education*, 8(2).
<http://dx.doi.org/10.14221/ajte.1983v8n2.2>
- McNamara, D. (1983). Less Idealism and More Realism: The Programme for Teacher Education. *Australian Journal of Teacher Education*, 8(2). <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.1983v8n2.5>
- Office of the Education Council. (2015). *Report on the Results of a Study on the Status of Teacher Production and Development in Thailand*. Prikwarn Graphic.
- Office of the Education Council. (2018). *Mechanisms for the Production and Development of High-Performance Teachers for Thailand 4.0*. Office of the Education Council, Ministry of Education.
- Van Velzen, C., Bezzina, C., & Lorst, P. (2009). Partnerships Between Schools and Teacher Education Institutes. In *Becoming a Teacher Educator* (pp. 59–73). Springer, Dordrecht.
- Yamkasikorn, M. (2017). *Essential Paradigms for Teacher Development*. In *The System and Model of Teacher Development Suitable for Thai Society and Internationalization*. (pp.139–143). Office of the Education Council. <http://www.onec.go.th/th.php/book/BookView/1558>