

.....
**การพัฒนาระบบทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ :
กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบาย กระบวนทัศน์ รูปแบบ
และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่**

**The Development of Paradigms, Models and Mechanisms for Teacher
Development based on Area Networks : A Case Study's Faculty of Education
Silpakorn University and Proposed Policies for Teacher Development Paradigms,
Models and Mechanisms based on Area Networks**

Received: April 27, 2020

Revised: May 18, 2020

Accepted: June 11, 2020

มาเรียม นิลพันธุ์*

Maream Nillapun

ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย**

Siriwan Vanichwatanavorachai

วรรณภา แสงวัฒนะกุล**

Wannapa Sangwattanakul

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยกรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ
1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครู 2) พัฒนาระบบทัศน์ รูปแบบและกลไก
การพัฒนาครู และ3) เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ อาจารย์ ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องของ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รวม 10 คน ของสถานศึกษา รวม 280 คน เครื่องมือวิจัย ได้แก่
แบบสอบถาม และประเด็นสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความ
ต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครู
มุมมองจากสถาบันผลิตครูพบว่า ด้านกระบวนทัศน์ และด้านรูปแบบการพัฒนาครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก
ด้านกลไกการพัฒนาครูอยู่ในระดับปานกลาง สภาพพึงประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน และมุมมองจาก
สถานศึกษาพบว่า ด้านกระบวนทัศน์มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้านรูปแบบและกลไกการพัฒนาครู มีสภาพ
ปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ผลการพัฒนาระบบทัศน์
รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู พบว่า สถาบันผลิตครูมีความต้องการจำเป็นในด้านกลไกการพัฒนาครูมากที่สุด

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Assistant Professor Dr., Department of Curriculum and Instruction, Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

** นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Academic Officer, Senior Professional Level, Faculty of Education, Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail Address: junior2jane@gmail.com

.....
สถานศึกษามีความต้องการจำเป็นในระดับมากเท่ากันทุกด้าน และข้อเสนอเชิงนโยบาย ควรปรับเปลี่ยน
กระบวนการพัฒนาคูให้สอดคล้องกับความต้องการของครูที่มีความแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับเครือข่าย
ในพื้นที่ และสนับสนุนการใช้กลไกเครือข่ายสถานศึกษาในลักษณะเบญจภาคีร่วมกับการติดตามผลการพัฒนาครู
อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : กระบวนทัศน์/ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคู/ เครือข่ายเชิงพื้นที่/ ข้อเสนอเชิงนโยบาย

Abstract

This research was a case study of the Faculty of Education Silpakorn University the objectives were to 1) study the current conditions and desirable conditions of teacher development, 2) paradigm development the models and mechanisms of teacher development and 3) make a policy proposal for teacher development. The target group studied consisted of 10 faculty, teachers, administrators, and related persons of the Faculty of Education Silpakorn University. Administrators and teachers of the school, a total of 280 people. Research Instruments include data collection forms, questionnaires and focus group discussion guideline. Were analyzed using percentage, mean, standard deviation, essential needs index and content analysis. The results of the research showed that :

Current and desirable conditions of teacher development according to the view from the Teacher Production Institute, it was found that paradigms and models of teacher development, the current condition was at the high level. The mechanisms for teacher development were at a medium level. Desirable conditions found that it was at the high level in all 3 aspects and according to the view from the school found that in the paradigms, the current condition was at a high level, models and mechanisms for teacher development at a middle level, and having a high level of desirable status in all 3 aspects. Paradigms development results the models and mechanisms for teacher development found that the Teacher Production Institute needed the most in the mechanism of teacher development. Educational institutions had equal needs in every aspect. The policy proposal found that the teacher development paradigm should be changed to be in line with the needs of different teachers. Give importance to the local network and to support the use of the institutional network mechanism in the form of Benjaphakee together with continuous monitoring of teacher development.

Keywords : Paradigms/ Models and Mechanisms for Teacher Development/ Area Networks/
Policy Proposal

บทนำ

การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่องเป็นประเด็นสำคัญในการนำไปสู่การสร้างคุณภาพการศึกษาของประเทศที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะความรู้และสมรรถนะด้านการสอนของครูเป็นกุญแจสำคัญในการนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ ตัวอย่าง ประเทศฟินแลนด์ สิงคโปร์ หรือญี่ปุ่น ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่วิชาชีพครู โดยเป็นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริงและเรียนรู้การปรับใช้ความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับสถานการณ์การสอนจริง การฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่วิชาชีพ มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ ในสถานการณ์ที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลง เมื่อเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ ข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายเรื่องที่ยืนยันถึงความเชื่อมโยงของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนกับการพัฒนาครู ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาหลาย ๆ ประเทศ ให้ความสำคัญกับการลงทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามากขึ้น แต่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงสูงทางเทคโนโลยีและสังคมอย่างในปัจจุบัน กลับมีงานวิจัยที่พบว่า ไม่มีความเชื่อมโยงในทางบวกของการลงทุนเพื่อการพัฒนาและอบรมครูกับการเพิ่มขึ้นของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน ที่ทำการศึกษาความเชื่อมโยงของปัจจัยดังกล่าวในการพัฒนาครูในชนบทนั้น ไม่พบความเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญ มีแต่เพียงการเพิ่มขึ้นของความรู้และทักษะของครูซึ่งไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวทำให้เกิดข้อคำถามถึงการจัดสรรงบประมาณจำนวนมหาศาลของประเทศที่กำลังพัฒนาต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ต้องการว่ามีรูปแบบหรือวิธีการพัฒนาที่ถูกต้องแล้วหรือไม่ ซึ่งคำถามดังกล่าวจะนำไปสู่การศึกษาเพื่อหาวิธีการในการพัฒนาครูในรูปแบบที่เหมาะสม เพื่อตอบสนองการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติต่อไป ผลการศึกษาจากงานวิจัยในประเทศกลุ่ม OECD (Organization for Economic Co-operation and Development, 2009) พบว่าการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนนั้นต้องออกแบบวิธีการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับความต้องการของผู้เรียนเป็นประเด็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะความต้องการของผู้เรียนจะเป็นแรงผลักดันให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในบทเรียนและเกิดการพัฒนาความรู้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาในที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวทำให้เห็นว่าการพัฒนาครูจึงไม่ควรสร้างโปรแกรมการพัฒนาและอบรมที่รวมศูนย์และเป็นรูปแบบเดียว แต่ควรยืดหยุ่นให้เหมาะสมกับความต้องการของครู บริบทท้องถิ่นและผู้เรียนซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละท้องถิ่นและภูมิภาค สอดคล้องกับรายงานของ OECD ที่นำเสนอผลการศึกษาศึกษาของ TALIS ที่ทำการสำรวจประเทศในกลุ่ม OECD ซึ่งพบว่า การพัฒนาของครูที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ของครูผู้สอน ซึ่งหากครูผู้สอนได้รับการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนจะทำให้ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง สำหรับในประเทศไทยนั้น ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของไทยยังไม่มี การปรับแนวคิดหรือกระบวนทัศน์เพื่อยกระดับคุณภาพครูอย่างชัดเจน การอบรมพัฒนาครูมีหลายหน่วยงาน ดำเนินการในลักษณะต่างคนต่างทำ มีการตั้งหน่วยงานเพื่อการพัฒนาครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) อยู่อย่างน้อย 3 หน่วยงาน อาทิ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพค.) สำนักงานครูพัฒนา (TPDI) นอกจากนั้น การทำงานยังขาดกลไกในการประสานงาน ทำให้การพัฒนาครูขาดประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนา

.....

เป็นเพียงการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับการใช้ในการปฏิบัติงานจริงของครู การอบรมพัฒนาจึงไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ และการอบรมพัฒนายังมีผลกระทบต่อ นักเรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรมโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาหนักที่สุด ปัญหา สำคัญเชิงระบบของการพัฒนาครู คือ การพัฒนาแบบรวมศูนย์หรือสั่งการจากกระทรวงศึกษาธิการ (Top Down) ไปยังพื้นที่ต่าง ๆ โดยเน้นการให้ความรู้หรือการกระจายสารสนเทศไปยังโรงเรียนหรือครู เพื่อให้ครูนำไปปฏิบัติใน ชั้นเรียนโดยมีคนไปตรวจสอบว่าการนำไปปฏิบัติประสบความสำเร็จหรือไม่ ซึ่งส่วนใหญ่มักจะไม่ประสบความสำเร็จ เพราะไม่สามารถพัฒนาครูเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา ได้จริง แนวทางการพัฒนาครูดังกล่าวทำให้ครูรู้สึกโดดเดี่ยวและสิ้นหวังต่อการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง เนื่องจาก ไม่นำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของครูได้ การพัฒนาครูโดยใช้แนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยความร่วมมือของสถาบัน ผลิตรูในพื้นที่ร่วมรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาครู จึงเป็นการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาครู เพราะ คณะจารย์ในสถาบันผลิตรูมีผู้เชี่ยวชาญด้านครุศึกษา สถาบันเหล่านี้มีการกระจายตัวอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศการสนับสนุนสถาบันผลิตรูให้ปรับบทบาทเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูในพื้นที่ จะสอดคล้องกับ แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์พัฒนาครูโดยใช้ภูมิภาคเป็นฐาน โดยสนับสนุนสถาบัน ผลิตรูร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่สร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีกิจกรรมร่วม สร้างการบูรณาการองค์ความรู้ต่าง ๆ จัดทำแผนกลยุทธ์ รูปแบบและกลไกในการพัฒนาครูร่วมกันอย่างเป็น เอกภาพ โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กับสถาบันผลิตรู ใช้งบประมาณ เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เปิดกว้างเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการแบ่งปันทรัพยากรและ ประสบการณ์ในการทำงาน เชื่อมโยงภารกิจโดยมีเป้าหมายมุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การดำเนินงานในลักษณะนี้ จะเป็นนวัตกรรมใหม่ ที่มีส่วนช่วยให้การพัฒนาคุณภาพครูเกิดความยั่งยืน ช่วยให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การพัฒนาวิชาชีพครูในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยปรับกระบวนทัศน์การพัฒนาครูใหม่ในประเทศไทย ซึ่งที่ผ่านมายังไม่เน้น การพัฒนาครูแบบเครือข่ายเชิงพื้นที่ จึงไม่สามารถกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาวที่ส่งผลต่อการพัฒนาครู ได้แต่ไปเน้นการให้ความรู้หรืออบรมครูเพื่อให้ครูไปพัฒนาด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนารูปแบบและ กลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่ชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ในฐานะที่เป็นสถาบันการผลิตรูแห่งหนึ่งในพื้นที่ภาคกลาง และภาคตะวันตก ได้ตระหนัก ถึงการรวมพลังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ การลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา เป้าหมายสำคัญคือ การยกระดับคุณภาพผู้เรียน โดยใช้แนวทางความร่วมมือในลักษณะ เครือข่าย จึงได้จัดทำโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู ตามแนวคิด เครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พร้อมข้อเสนอเชิงนโยบาย กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ โดยรายงานผลการศึกษานี้ มุ่งศึกษาการพัฒนา ครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานี้ จะใช้เป็นข้อเสนอในการปรับเปลี่ยนระบบ แนวคิด การจัดการด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของ พื้นที่ที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รับผิดชอบต่อไป

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทัศน์การพัฒนาครู (Teacher Development Paradigm) คือ รากฐานความคิดและมุมมองที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อรูปแบบและวิธีการพัฒนาครู โดยจำแนกกระบวนการทัศน์การพัฒนาครูออกเป็นกระบวนการทัศน์แบบเก่าที่มุ่งเน้นมาตรฐานและความเหมือนกันของการพัฒนาที่ครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับและกระบวนการทัศน์แบบใหม่ ซึ่งมุ่งเน้นที่ความต้องการในการพัฒนาของครูบนพื้นฐานของปัจเจกบุคคล

2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครู (Teacher Development Model) หมายถึง ลักษณะของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งแบ่งตามมิติและวิธีพัฒนา โดยรูปแบบการพัฒนาครูประกอบด้วย 5 รูปแบบหลัก คือ ระหว่างการปฏิบัติงานโดยผ่านระบบออนไลน์ (Online-On the Job Training) นอกเวลาการปฏิบัติงานแบบออฟไลน์ (Offline-Off the Job Training) ระหว่างการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Online-On the Job Training) นอกเวลาการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Online-Off the Job Training) และผสมผสาน (Blended Learning, 70:20:10)

3. แนวคิดเกี่ยวกับกลไกการพัฒนาครูลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area-Based Mechanism for Teacher Development) หมายถึง ระบบขับเคลื่อนการพัฒนาครูในพื้นที่ประกอบไปด้วยบุคคลหรือหน่วยงานที่ทำงานประสานอย่างสอดคล้องกันและเชื่อมโยงกันเพื่อทำให้ระบบการพัฒนาครูเกิดการขับเคลื่อนส่งผลต่อการเพิ่มพูนศักยภาพและสมรรถนะของครูประจำการ มี 2 ลักษณะคือ กลไกหน่วยงาน และกลไกเครือข่าย

4. แนวคิดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ และนโยบายการพัฒนาครูของสถาบันผลิตครูในพื้นที่ : กรณี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ก่อตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อผลิตบัณฑิตทางการศึกษาที่จะประกอบวิชาชีพครูผู้สอน ในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา มีการกำหนดและเผยแพร่คุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์ ดังนี้ 1) ความกล้าหาญทางจริยธรรม 2) มีความคิดอย่างเป็นระบบ 3) มีศักดิ์ศรีแห่งตนและตระหนักในคุณค่าความเป็นไทย 4) มีจิตสาธารณะ 5) ตระหนักในคุณค่าแห่งศิลปะ 6) มีความรับผิดชอบ 7) มีวินัย 8) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 9) ทำงานเป็นทีม และ 10) นักศึกษามีความคิดสร้างสรรค์

5. แนวคิดเกี่ยวกับเครือข่ายเชิงพื้นที่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ ในช่วง 4 ปี (พ.ศ. 2559 – พ.ศ. 2562) เกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย พัฒนา ขยายผล ต่อยอด ความร่วมมือทางวิชาการ การทำบันทึกข้อตกลงทางวิชาการ (MOU) กับหน่วยงานสถาบันการศึกษา ทั้งระดับภูมิภาค ระดับชาติ และระดับนานาชาติ มีการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการทางการศึกษาและวิชาชีพของหน่วยงาน องค์กร ในลักษณะการบูรณาการจากทุกภาคส่วนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. เพื่อพัฒนาระบบทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา และตามประเภทสถานศึกษา : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายระบบทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method) ใช้รูปแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (The Exploratory Sequential Design) โดยช่วงแรกเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และต่อด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แล้วจึงแปลความหมายผลการสังเคราะห์ (Interpretation) (Creswell, 2013) โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เกี่ยวข้องของสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา

กลุ่มเป้าหมายที่ศึกษา

1. ผู้บริหารระดับคณะ ระดับภาควิชา ระดับหลักสูตร ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมจำนวน 10 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ที่เคยได้รับบริการ หรือคาดว่าจะรับบริการพัฒนาคูจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร รวมจำนวน 280 คน

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำเครื่องมือมาจากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ 5 พื้นที่ ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2019) มีจำนวน 5 ฉบับ คือ 1) แบบเก็บรวบรวมข้อมูลสถาบันผลิตครู 2) แบบเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษา 3) แบบสอบถามสถาบันผลิตครู 4) แบบสอบถามสถานศึกษา และ 5) ประเด็นสนทนากลุ่มสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล มีการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของระบบทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยศึกษาเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี เอกสารรายงานผลการประเมินตนเอง การบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์และการให้บริการวิชาการด้านการพัฒนาคู ของสถาบันผลิตครูและสถานศึกษา ในขอบเขตของกรณีศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร และเก็บรวบรวมข้อมูล จากสถาบันผลิตครูโดยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

.....

ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร และคณาจารย์ และจากสถานศึกษาที่สถาบันผลิตครูให้บริการ จำนวน 7 แห่ง จำแนกตามสังกัด ประกอบด้วย โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 5 แห่ง และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 2 แห่ง วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบเก็บรวบรวมข้อมูลสถาบันผลิตครู และแบบเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาโดยใช้ความถี่และร้อยละ รวมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบเก็บรวบรวมข้อมูลสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาย้อนหลัง 3 ปี ผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อมูลของสถาบันผลิตครู และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิง ตามข้อมูลจากเอกสารและมุมมองของผู้เกี่ยวข้องจากสถาบันผลิตครู และจัดลำดับสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครู สรุปสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ตามข้อมูลจากเอกสารและมุมมองของผู้เกี่ยวข้องจากสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา และนำข้อมูลการจัดลำดับสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ มาสังเคราะห์ และสรุปเป็นสภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ ในภาพรวมของสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาระบบทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ของสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา จัดลำดับความสำคัญของกระบวนการทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ของสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา ตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็น วิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ของสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา ร่างกระบวนการทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ และแนวทางการใช้ โดยวิเคราะห์จากสภาพพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของ (ร่าง) กระบวนการทศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครู และแนวทางการใช้กระบวนการทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาและตามประเภทสถานศึกษา ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันผลิตครู ได้แก่ ผู้บริหารระดับคณะ/ ภาควิชา/ สาขาวิชา คณาจารย์ที่พัฒนาครู ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาครู ได้แก่ มหาวิทยาลัย ศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้แบบประเมิน (ร่าง) กระบวนการทศน์ รูปแบบและกลไก และแนวทางการใช้กระบวนการทศน์ รูปแบบและกลไก การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ และนำเสนอกระบวนการทศน์ รูปแบบและกลไก และแนวทางการใช้

.....
กระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ที่สอดคล้องกับความต้องการของ
สถานศึกษาตามประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาและตามประเภทสถานศึกษาฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิด
เครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยร่างข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์
รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่โดยนักวิจัย ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้
และความเป็นประโยชน์ของร่างข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิด
เครือข่ายเชิงพื้นที่ด้วยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และสร้างแบบประเมิน
ความเหมาะสมสอดคล้อง ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของร่างข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์
รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ และนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการทัศน์
รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของกระบวนการทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครู
ตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำแนกตามมุมมองของสถาบัน
ผลิตครู และสถานศึกษา ในองค์ประกอบ 3 ด้าน มีผลดังตารางที่ 1 และตารางที่ 2 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตามมุมมองของผู้เกี่ยวข้องจากสถาบันผลิตครู
ด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครู

กระบวนการทัศน์ รูปแบบ และกลไก การพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. กระบวนการทัศน์การพัฒนาครู	3.98	0.75	มาก	4.27	0.37	มาก
2. รูปแบบการพัฒนาครู	3.68	0.83	มาก	4.28	0.40	มาก
3. กลไกการพัฒนาครู	3.41	0.83	ปานกลาง	4.36	0.46	มาก

การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตามมุมมอง
ของผู้เกี่ยวข้องจากสถาบันผลิตครู ในองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบ และกลไกการพัฒนาครู
ในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มี 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อย
ที่สุด คือ ด้านกระบวนการทัศน์การพัฒนาครู ($\bar{x}=3.98$, S.D.=0.75) และด้านรูปแบบการพัฒนาครู ($\bar{x}=3.68$,
S.D.=0.83) ส่วนด้านกลไกการพัฒนาครู มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.41$, S.D.=0.83) สำหรับ
สภาพพึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านกลไกการพัฒนาครู

.....
พัฒนาครู ($\bar{X}=4.36$, S.D.=0.46) ด้านรูปแบบการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.40) และด้านกระบวนการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.37)

ตารางที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตามมุมมองของผู้เกี่ยวข้องจากสถานศึกษา
ด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู

กระบวนการทัศน์ รูปแบบ และกลไก การพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่	สภาพปัจจุบัน			สภาพพึงประสงค์		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. กระบวนการทัศน์การพัฒนาครู	3.56	0.65	มาก	4.12	0.58	มาก
2. รูปแบบการพัฒนาครู	3.46	0.69	ปานกลาง	4.02	0.66	มาก
3. กลไกการพัฒนาครู	3.45	0.70	ปานกลาง	4.00	0.70	มาก

การพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตามมุมมองของผู้เกี่ยวข้องจากสถานศึกษา โดยมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านกระบวนการทัศน์การพัฒนาครู ด้านรูปแบบการพัฒนาครู และด้านกลไกการพัฒนาครู ในภาพรวม พบว่า ด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก คือ ด้านกระบวนการทัศน์การพัฒนาครู ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.65) และด้านที่มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านรูปแบบการพัฒนาครู ($\bar{X}=3.46$, S.D.=0.69) และด้านกลไกการพัฒนาครู ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.70) สำหรับสภาพพึงประสงค์ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านกระบวนการทัศน์การพัฒนาครู ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.58) ด้านรูปแบบการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.66) และด้านกลไกการพัฒนาครู ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.70)

2. ผลการพัฒนาระบบทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณี
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) การพัฒนาครูตามแนวคิด
เครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ของสถาบันผลิตครู และสถานศึกษา
โดยจากสถาบันผลิตครู ด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูในภาพรวม พบว่า ความต้องการจำเป็น
ด้านกลไกการพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด รองลงมาคือ รูปแบบการพัฒนาครู และกระบวนการ
การพัฒนาครูมีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการทัศน์การพัฒนาครู
มีความต้องการจำเป็นกระบวนการทัศน์แบบใหม่ (New Paradigm) มากกว่าด้านกระบวนการทัศน์แบบดั้งเดิม (Old
Paradigm) รูปแบบการพัฒนาครู พบว่า มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดในด้านการพัฒนาครูนอกเวลาการ
ปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Online - Off the Job Training) รองลงมาคือการพัฒนาครูในรูปแบบผสมผสาน
(Blended Learning) และด้านที่สามคือ การพัฒนาครูในระหว่างการทำงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์

.....
(Offline - On the Job Training) กลไกการพัฒนาครู พบว่า มีความต้องการจำเป็นในด้านกลไกการพัฒนาครู โดยเครือข่ายเบญจภาคีมากที่สุด รองลงมาคือ กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายจตุภาคี และลำดับที่สามคือกลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายไตรภาคี ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) จากสถานศึกษา ด้านระบบทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู ในภาพรวม พบว่า ทุกด้านมีความต้องการจำเป็นในระดับมากเท่ากัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระบบทัศน์การพัฒนาครูที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ระบบทัศน์แบบใหม่ (New Paradigm) รองลงมาคือ ระบบทัศน์แบบดั้งเดิม (Old Paradigm) รูปแบบการพัฒนาครู พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ การพัฒนาครูนอกเวลาการปฏิบัติงานแบบออนไลน์ (Online - Off the Job Training) และการพัฒนาครูในรูปแบบผสมผสาน (Blended Learning) รองลงมาคือ การพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ (Offline - On the Job Training) และลำดับที่สามคือ การพัฒนาครูนอกเวลาการปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบออนไลน์ (Offline - Off the Job Training) กลไกการพัฒนาครู พบว่า ความต้องการจำเป็นมากที่สุดเท่ากัน 3 องค์ประกอบ คือ กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายไตรภาคี กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายจตุภาคี และกลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายเบญจภาคี รองลงมา คือ กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษา และลำดับที่สามคือกลไกหน่วยงาน (Organization Mechanism)

2.2 ผลการจัดลำดับความสำคัญของระบบทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ ของสถาบันผลิตครู และสถานศึกษาตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็น พบว่า ระบบทัศน์การพัฒนาครู ควรพัฒนาครูโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นฐาน (Outcome based Development) มากที่สุด รองลงมา คือ การพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล (Individual Demand) และลำดับต่อมา คือ การพัฒนาครูโดยใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นฐาน (Outcome based Development) รูปแบบการพัฒนาครู ควรมีรูปแบบการเรียนรู้โดยมีเครือข่ายความร่วมมือ (Network) รองลงมา คือ การเรียนรู้โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และลำดับที่สาม คือ การใช้สถานการณ์จำลองผ่านเครือข่ายออนไลน์ (Online Simulation) และกลไกการพัฒนาครู ควรมีกลไกการพัฒนาครูโดยสถานศึกษา รองลงมา คือ กลไกความร่วมมือและการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครูภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษา ระดับจังหวัด และลำดับที่สาม คือ กลไกการพัฒนาครูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับจังหวัด

2.3 ผลของระบบทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู และแนวทางการใช้ระบบทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู ตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับสมบูรณ์ ประกอบด้วย ระบบทัศน์การพัฒนาครู คือ การพัฒนาครูโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นฐาน (Outcome-based Development) การพัฒนาครูตามความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน (School/Industry/Community-determined Development การพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม (Applying ICT and Digital Platform) การพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล (Individual Demand) และการพัฒนาครูตามลำดับโดยที่ผู้รับการพัฒนาคือผู้เลือกเอง (Orderly Self-selected Development) มีแนวทางการใช้ระบบทัศน์การพัฒนาครู

.....

คือ เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นฐาน ตามความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม ตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล ตามลำดับโดยที่ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้เลือกเอง รูปแบบการพัฒนาคู คือ การเรียนรู้โดยการทําวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-Research with University) การพัฒนาผ่านเครือข่ายออนไลน์ในรูปแบบอีเลิร์นนิงที่กำหนดจากสถาบัน หรือหน่วยงาน (Institutional Online Course : e-Learning) องค์กรเป็นผู้กำหนดบทเรียนหรือโปรแกรมการอบรมผ่านระบบ e-learning ตามเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ขององค์กร ใช้สถานการณ์จำลองผ่านเครือข่ายออนไลน์ (Online Simulation) การเรียนรู้ผ่านชุมชนเครือข่ายออนไลน์ (Online Knowledge Sharing Platform) และการเรียนรู้โดยการมีพี่เลี้ยง (Mentoring) มีแนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาคูโดยการทําวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย ผ่านเครือข่ายออนไลน์ในรูปแบบอีเลิร์นนิงที่กำหนดจากสถาบัน หรือ ใช้สถานการณ์จำลองผ่านเครือข่ายออนไลน์ เรียนรู้ผ่านชุมชนเครือข่ายออนไลน์ และการมีพี่เลี้ยง กลไกการพัฒนาคู คือ กลไกความร่วมมือ และการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับจังหวัด กลไกความร่วมมือ และการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับจังหวัด กลไกความร่วมมือ และการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับกลุ่มจังหวัด กลไกความร่วมมือ และการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ กลไกการพัฒนาคูโดยเครือข่ายสถานศึกษาในระดับอำเภอ และกลไกความร่วมมือ และการสนับสนุนของสถานศึกษา สถาบันผลิตครู และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศและมีแนวทางการใช้กลไกการพัฒนาคูโดยเครือข่ายไตรภาคีสถานศึกษา สถาบันผลิตครู และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับจังหวัด สถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ และสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายพัฒนาระบบทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาคูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

3.1 ด้านกระบวนการพัฒนาคู พบว่า หน่วยงานระดับกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทยควรปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาคูให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากกว่าเน้นนโยบายของหน่วยงาน หน่วยพัฒนาคู คือสถาบันผลิตครู ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคูโดยเน้นความต้องการของครูเป็นรายบุคคล ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาคูโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียนร่วมกัน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือร่วมกันในพื้นที่หน่วยใช้ครู คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรทำความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยผลิตครู (มหาวิทยาลัย) เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูร่วมกัน

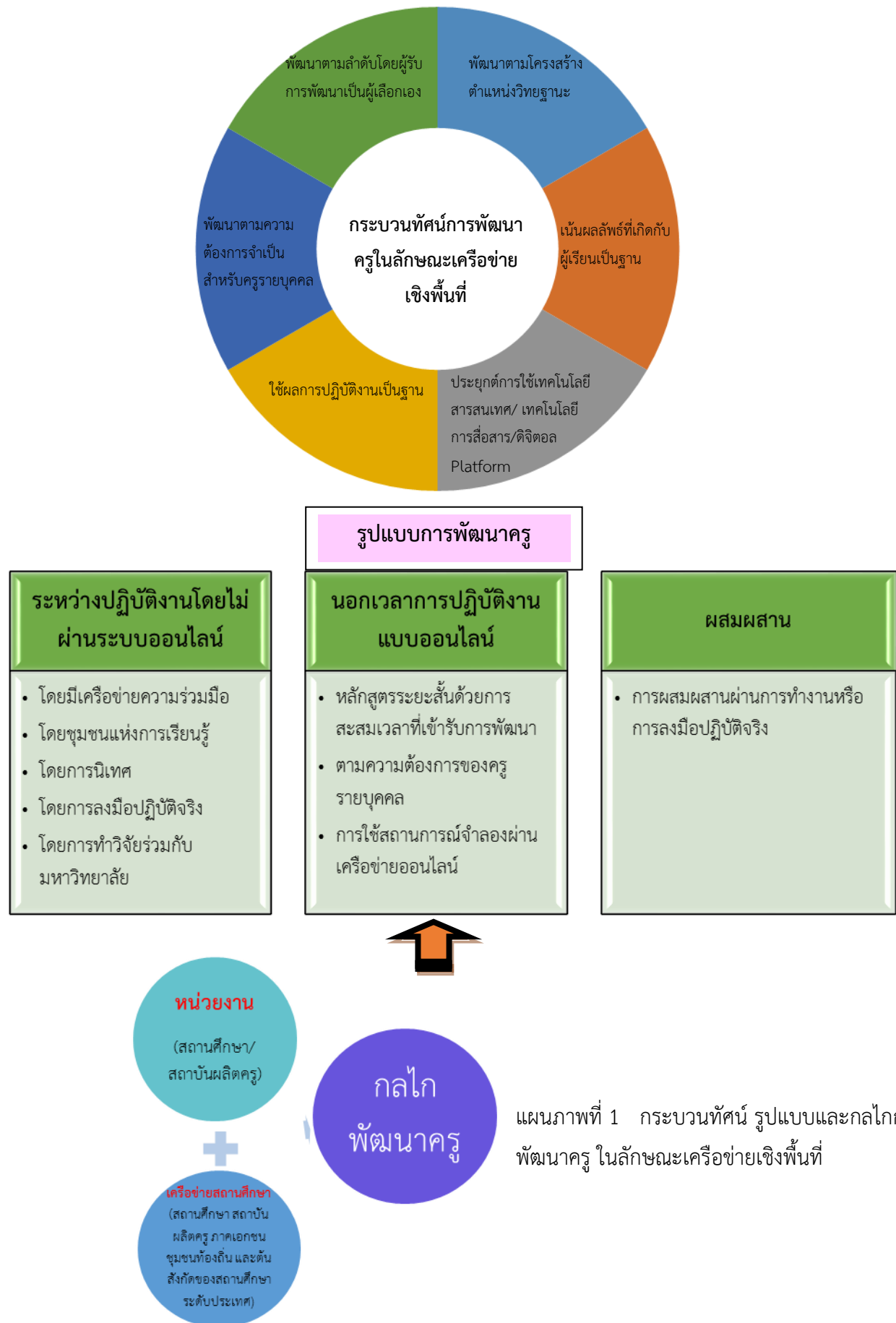
3.2 ด้านรูปแบบการพัฒนาคู พบว่า หน่วยงานระดับกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ควรเน้นรูปแบบการพัฒนาคูโดยให้ความสำคัญกับเครือข่ายการพัฒนาคูในพื้นที่มากกว่าเป็นระบบการรวมศูนย์จากส่วนกลาง หน่วยพัฒนาคู คือ สถาบันผลิตครู ควรให้ความสำคัญครูผู้รับการพัฒนา

.....

เป็นหลักว่ามีความต้องการเช่นไร เพื่อจะได้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสม คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรมีการสำรวจความต้องการของครูเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างหลากหลายและเหมาะสม การประยุกต์เทคโนโลยีช่วยในการพัฒนาครู และการพัฒนาครูไปพร้อมกับการทำงานประจำ โดยไม่เพิ่มภาระงานของครู หน่วยใช้ครู คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีความหลากหลายและครอบคลุมความต้องการของครูที่มีความแตกต่างกัน โดยอาจกำหนดเป็นหลักสูตรระยะสั้นด้วยการสะสมเวลาที่เข้ารับการพัฒนาและควรทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยที่เป็นสถาบันผลิตครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรมีเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในเครือข่ายโดยกำหนดพันธกิจที่ชัดเจนเพื่อการพัฒนาที่เข้าถึงและจริงจัง ต่อเนื่อง ควรให้เวลาครูในการพัฒนาตนเองผ่านระบบเครือข่าย และมีหลากหลายวิธีการ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติจริง การอบรมผ่านระบบออนไลน์ในกรณีที่เป็น และมีการนิเทศติดตาม

3.3 ด้านกลไกการพัฒนาครู พบว่า หน่วยงานระดับกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงมหาดไทย ควรสนับสนุนการพัฒนาครู โดยใช้กลไกเครือข่ายสถานศึกษาในลักษณะเบญจภาคี สถาบันผลิตครู ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูกับหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรใช้เครือข่ายเบญจภาคีในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพครู โดยมาจากความต้องการของสถานศึกษาและครูอย่างแท้จริง หน่วยใช้ครู คือโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในพื้นที่ที่มหาวิทยาลัยศิลปากรรับผิดชอบ ควรสร้างเครือข่ายเบญจภาคีความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กร มหาวิทยาลัยทั้งภาครัฐ เอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดสถานศึกษาโดยมีการติดตามผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระยะและต่อเนื่อง

โดยสรุปเป็นกระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู ในลักษณะเครือข่ายเชิงพื้นที่ ได้ดังภาพ



สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน และสภาพพึงประสงค์ของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ตามมุมมองจากสถาบันผลิตครูในภาพรวม ด้านกระบวนการพัฒนาครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้านกลไกการพัฒนาครูอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพพึงประสงค์ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน และตามมุมมองจากสถานศึกษา พบว่า ด้านกระบวนการพัฒนาครูมีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ด้านรูปแบบและกลไกการพัฒนาครู มีสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และมีสภาพพึงประสงค์อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน

2. การพัฒนาระบบทศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จากสถาบันผลิตครู มีความต้องการจำเป็นด้านกลไกการพัฒนาครูมากที่สุด รองลงมาคือ รูปแบบการพัฒนาครู และกระบวนการพัฒนาครูเป็นลำดับสุดท้าย ส่วนความต้องการจำเป็น จากสถานศึกษา พบว่า ทุกด้านมีความต้องการจำเป็นในระดับมากเท่ากัน จากผลการวิเคราะห์พบว่า แนวทางการใช้กระบวนการพัฒนาครู คือการเน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนเป็นฐาน ตามความต้องการของสถานศึกษา ภาคอุตสาหกรรม และชุมชน โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสาร และดิจิทัลแพลตฟอร์ม ตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล โดยที่ผู้รับการพัฒนาเป็นผู้เลือกเอง แนวทางการใช้รูปแบบการพัฒนาครู คือการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยผ่านเครือข่ายออนไลน์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่กำหนดจากสถาบัน หรือใช้สถานการณ์จำลองผ่านเครือข่ายออนไลน์ เรียนรู้ผ่านชุมชนเครือข่ายออนไลน์ และการมีพี่เลี้ยง และแนวทางการใช้กลไกการพัฒนาครู คือเครือข่ายไตรภาคีสถานศึกษา สถาบันผลิตครู และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับจังหวัด สถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ และสถานศึกษา สถาบันผลิตครู ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และต้นสังกัดของสถานศึกษาระดับประเทศ

3. ข้อเสนอเชิงนโยบายกระบวนการพัฒนาครู รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ : กรณีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า หน่วยงานระดับกระทรวง ควรปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับการพัฒนาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากกว่า เน้นนโยบายของหน่วยงาน ควรเน้นรูปแบบการพัฒนาครูโดยให้ความสำคัญกับเครือข่ายการพัฒนาครูในพื้นที่มากกว่าเป็นระบบการรวมศูนย์จากส่วนกลาง และใช้กลไกเครือข่ายสถานศึกษาในลักษณะเบญจภาคีสถาบันผลิตครู โดยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ควรพัฒนาระบบทศน์โดยให้ความสำคัญกับความต้องการของครูเป็นรายบุคคลและเน้นการใช้เทคโนโลยี เน้นรูปแบบการพัฒนาครูโดยให้ความสำคัญกับความต้องการเป็นรายบุคคล อาจสำรวจความต้องการของครูเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างหลากหลาย และเหมาะสม ควรสร้างเครือข่ายในลักษณะเครือข่ายเบญจภาคี หน่วยใช้ครู คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรทำความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูร่วมกัน สร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีความหลากหลายและครอบคลุมความต้องการของครูที่มีความแตกต่างกัน โดยอาจกำหนดเป็นหลักสูตรระยะสั้นด้วยการสะสมเวลาที่เข้ารับการพัฒนาและควรทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยที่เป็นสถาบันผลิตครู มีกลไกการพัฒนาครูที่เน้นการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่าย ในภาพรวมมีความต้องการพัฒนาครูตามโครงสร้างตำแหน่งวิทยฐานะ ตามทิศทางของหน่วยงานที่กำกับหรือที่องค์กรวิชาชีพกำหนด (Institutional Direction) โดยเห็นว่าเป็นการพัฒนาครูที่ยั่งยืนและตรงเป้าหมาย นอกจากนี้ยังเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน โดยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการสื่อสารและ Digital Platform เป็นการพัฒนาโดยครูเป็นผู้เลือกเองตามความจำเป็นของรายบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูให้ความสำคัญกับวิทยฐานะ อันเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับวิชาชีพครูซึ่งคุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับจำนวนชั่วโมงการอบรม และหัวข้อที่ครูควรเข้ารับการอบรมที่จะต้องสอดคล้องกับรายวิชาที่สอนและเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพตนเอง จึงส่งผลให้ครูต่างเข้ารับการอบรมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งสถาบันผลิตครูส่วนใหญ่เป็นผู้ดำเนินการ และรูปแบบจะเป็นในลักษณะของการอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (Office of the Education Council, 2007) ได้สรุประบบการพัฒนาครูที่โรงเรียนดำเนินการมากที่สุด คือ การส่งครูเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดนอกจากนี้ยังพบว่าครูมีความต้องการในการพัฒนาครูตามรายบุคคล ตามความสนใจ และจำเป็นที่แตกต่างกัน สะท้อนให้เห็นว่าครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการทศน์แนวใหม่ มีมุมมองที่เปิดกว้างมากขึ้น เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และศาสตร์ในองค์ความรู้ที่แตกต่างกัน เพื่อการพัฒนาตนเอง อันนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในที่สุด

จากผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการพัฒนาครูควรดำเนินการระหว่างปฏิบัติงานโดยไม่ผ่านระบบ Online (Offline on the job Training) โดยมีเครือข่ายความร่วมมือชุมชนแห่งการเรียนรู้ การนิเทศ การลงมือปฏิบัติจริง การทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการพัฒนาครูที่สถานศึกษาและสถาบันผลิตครูสามารถดำเนินการได้ เหมาะสมระหว่างการทำงานโดยไม่ต้องผ่านระบบออนไลน์นั้นเหมาะสมกับสภาพการทำงานจริงของครูในสถานศึกษาและสอดคล้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันผลิตครูที่ต้องมีบทบาทในการพัฒนาครูในสถานศึกษาที่มีนักศึกษาครูไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยการให้สถานศึกษาเป็นพี่เลี้ยงให้นักศึกษา สถาบันการผลิตครูควรร่วมมือกับสถานศึกษาพัฒนาครูที่ปฏิบัติงานในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือ PLC การนิเทศ การปฏิบัติงานจริง การทำวิจัยร่วมกับร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับมหาวิทยาลัย (สถาบันผลิตครู) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ UNESCO ระบุว่า ในประเทศสหรัฐอเมริกา ยุโรป และออสเตรเลีย เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในกระบวนการพัฒนาครูก่อนประจำการ (Pre-Service Training) โดยสิ่งที่ Down และ Madigan นำเสนอในงานวิจัยคือรูปแบบการพัฒนาครูผ่านความร่วมมืออย่างเข้มแข็งของสถาบันผลิตครูกับสถานศึกษา ซึ่งภายหลังจากการนำเสนอแนวคิดดังกล่าว ประเทศต่าง ๆ ทั้งในและนอกยุโรป ได้นำแนวคิดความเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ในหลากหลายลักษณะระหว่างสถาบันผลิตครูและโรงเรียนเพื่อใช้เป็นวิธีการพัฒนาครูประจำการ (Furlong, Whitey, Whiting, Miles, Barton and Barret, 1996; Bulloch, 1997; Snoek and Wielenga, 2001; Trent and Lim, 2010)

.....

จากผลการวิจัยที่พบว่า ควรใช้กลไกหน่วยงานโดยสถานศึกษา สถาบันผลิตครูมีการใช้เครือข่าย ทั้งไตรภาคี จตุภาคี เบญจภาคี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทสถานศึกษาที่ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับสถาบันผลิตครู และต้นสังกัดระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ หรือและภาคเอกชน หรือท้องถิ่นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย ของสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา พงษ์ศักดิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (Siribanpitak, et.al., 2018) ที่พบว่ากลไก การพัฒนาครูควรดำเนินงานในลักษณะ ไตรภาคี จตุภาคีและเบญจภาคี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทของพื้นที่ โดยกลไก เครือข่ายสถานศึกษาควรเป็นลักษณะเครือข่ายเบญจภาคี การสร้างเครือข่ายความร่วมมือต้องเกิดจาก ความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สร้างแผน และกิจกรรมดำเนินงานร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อแก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมตามเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน (Office of the Education Council, 2017)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในระดับชาติ/ ระดับบริหาร/ ระดับปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนทัศน์การพัฒนาครูเน้นการตอบสนองความต้องการและเน้นผลลัพธ์ ของผู้เรียน ดังนั้น ครูสภาควรปรับกระบวนทัศน์ใหม่ในการพัฒนาครูโดยเน้นการพัฒนาครูตามความต้องการ จำเป็นของครูเป็นรายบุคคล การพัฒนาครูควรจัดตามลำดับโดยผู้ที่ได้รับการพัฒนาคือตัวครูเป็นผู้เลือกเองและ เป็นการพัฒนาครูโดยไม่กำหนดหลักสูตรภาคบังคับเน้นการพัฒนาครูโดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศโดยการ สื่อสารและ Digital Platform การพัฒนาครูต้องตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา ชุมชน และภาคอุตสาหกรรม จากผลการวิจัยที่พบว่า กระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครู ให้ความสำคัญกับ การพัฒนาตามความต้องการของครูเป็นรายบุคคล และสร้างเครือข่ายความร่วมมือในบริบทพื้นที่ ดังนั้น สำนักงาน สภาการศึกษา (สกศ.) ควรปรับกระบวนทัศน์ รูปแบบกลไกการพัฒนาครูบนความต้องการของนักศึกษาครูในพื้นที่ จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาครูควรตอบสนองความต้องการและเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียน ดังนั้น สถาบัน ครูพัฒนา ควรกำหนดหลักสูตรในการพัฒนาครู โดยวางแผนกำหนดหลักสูตรให้หน่วยต่าง ๆ และควรดำเนินการ ในลักษณะเครือข่ายความร่วมมือเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในหน่วยพัฒนาครู

หน่วยพัฒนาครู ควรดำเนินการพัฒนาครูในลักษณะเครือข่ายคือร่วมวางแผนร่วมพัฒนาร่วมประเมิน การพัฒนาครูด้วยกัน โดยมีการศึกษาความต้องการจำเป็นของครู จากสถานศึกษา ชุมชนและสถานประกอบการ หน่วยพัฒนาครูรายกลุ่มสถาบันควรมีรูปแบบการพัฒนาควรเน้นการเรียนรู้โดยการทวิวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย ที่เป็นสถาบันผลิตครู

3. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในหน่วยใช้ครู

หน่วยใช้ครูในภาพรวม ควรส่งเสริมการพัฒนาครูตามความต้องการจำเป็นของครูรายบุคคล สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสถานศึกษาในสังกัด ควรพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

กำหนดเป้าหมายผลลัพธ์ของผู้เรียน และกำหนดวิธีการ กระบวนการในการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับผลลัพธ์ของผู้เรียน และควรเพิ่มวิธีการพัฒนาครูผ่านระบบออนไลน์และเทคโนโลยี องค์ประกอบโครงสร้างท้องถิ่น (อปท.) และสถานศึกษาในสังกัดควรส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนนอกเหนือจากความเป็นเลิศด้านวิชาการแล้วควรคำนึงถึงความเป็นเลิศด้านอาชีพเน้นการจัดการเรียนการสอนในลักษณะของวิชาชีพระยะสั้นและมีความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และสถานศึกษาในสังกัดควรนำอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของสถานศึกษาร่วมมือกับสถาบันผลิตครูเพื่อกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของครู

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงนโยบาย รูปแบบการขับเคลื่อนกระบวนทัศน์ รูปแบบ กลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ การสร้างเครือข่ายการผลิตและการพัฒนาครู ระดับเขตพื้นที่และระดับชาติ รวมทั้งมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการผลิตและการพัฒนาครูในระดับเขตพื้นที่และระดับชาติ วิจัยประเมินผลการนำกระบวนทัศน์ รูปแบบและกลไกการพัฒนาครูที่ได้หลังจากนำไปใช้ในพื้นที่วิจัยปัจจัยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการนำรูปแบบและกลไกการพัฒนาครูตามแนวคิดเชิงพื้นที่ วิจัยคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูที่ได้รับการพัฒนาตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่ และวิจัยประสิทธิผลของการพัฒนาครูตามแนวคิดเครือข่ายเชิงพื้นที่

References

- Bulloch, R.V. (1997). **Becoming a Teacher. Self and the Social Location of Teacher Education.**
In: B.J. Biddle, T.L. Good & I.F. Goodson (Eds.), *International Handbook of Teachers and Teaching* Dordrecht: Kluwer: 79-134.
- Creswell, J. W. (2013). **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches.** (2nd edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Furlong, J., Whitey, G., Whiting, C., Miles, S., Barton, L. and E. Barret. (1996). “Redefining Partnership: Revolution or Reform in Initial Teacher Education?”. *Journal of Education for Teaching* 22(1): 39–55.
- Office of the Education Council. (2007). **Problem-Based Learning Management.** Bangkok: Office of the Education Council. (in Thai)
- _____. (2017). **Education in Thailand.** Bangkok: OEC, Prigwan Graphic Co., Ltd. (in Thai)
- Office of the Education Council. (2019). **The Development of Paradigms, Models and Mechanisms for Teacher Development Based on 5 Area Networks.** Bangkok: Office of the Education Council. (in Thai)
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2009). **Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Results from TALIS.** Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.

-
- Siribanpitak, P., et.al. (2018). **Report of the Study of the Development of Guidelines for Entering the Position of School Director**. Bangkok : Office of the Education Council. (in Thai)
- Snoek, M. and D. Wielenga. (2001). **Teacher Education in the Netherlands Change of Gear**. [Online]. Retrieved March 15, 2020, from <http://www.efa.nl/publicaties/unesco-cepes/fulltext>.
- Trent, J. and Lim, J. (2010). “Teacher Identity Construction in School–university Partnerships: Discourse and Practice”. **Teaching and Teacher Education** 26(8): 1609-1618.