

การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

A RESEARCH AND DEVELOPMENT OF THE TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL DEVELOPMENT POLICY



พิชิต ฤทธิ์จรูญ*
ชูชาติ พ่วงสมจิตร**
เก็จกนก เอื้อวงศ์***
นงเยาว์ อุทุมพร****

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยศึกษาจากเอกสารและเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มกับครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณาจารย์ ผู้ปกครองและนักเรียน รวมทั้งสิ้น 314 คน แล้วสังเคราะห์เป็นประเด็นปัญหาการพัฒนา 2) การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบาย ใช้ผลการสังเคราะห์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย และประเมินเชิงวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องแล้วปรับร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย 3) การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย ประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายโดยบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิจัยและประเมินการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** อาจารย์ แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

**** อาจารย์ ภาควิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี



คำสำคัญ: ครูและบุคลากรทางการศึกษา/ การพัฒนานโยบาย

ABSTRACT

The objective of this research was to develop a policy for development of teachers and educational personnel at the basic educational level. The research and development methodology was employed by comprising three following stages: Stage 1: The identification of problems and recommendations for policy formulation. In this stage, the researchers studied documents and collected research data via focus group discussions involving a total number of 314 teachers, school administrators, supervisors, parents and students. After that, the problems and recommendations for policy formulation were synthesized. Stage 2: The development of alternative policy proposals. In this stage, the researchers developed the first draft of alternative policy proposals based on the synthesized information derived from Stage 1. Then, the first draft of policy proposals was submitted for critical reviews by experts and concerned educational personnel. After that, the first draft was adjusted based on the critical review results. Stage 3: The development of policy proposal. In this stage, the researchers developed the adjusted policy proposal based on results of critical reviews in Stage 2. As a result, the developed policy for development of teachers and educational personnel comprised the following four policy recommendations; (1) the organization of the system and mechanics for development of qualified teachers and educational personnel to be equipped with the ability to organize the instruction, to manage and to support the instruction that efficiently affect the learner's quality; (2) the development of the efficient management and administration system that facilitates work performance of teachers and educational personnel; (3) the organization of the instructional supporting system that facilitates work performance of teachers and educational personnel; and (4) the organization of the system that enhances the morale and professional progress of teachers and educational personnel.

KEYWORDS: Teacher and educational personnel/ Policy development

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดแนวการจัดการศึกษาในมาตรา 22 ว่า ต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และที่เกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบัน

ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ในมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมทปยการบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 13, 30-32)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาอย่างต่อเนื่องโดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาครู มีการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอนต่างๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลเป็นที่พอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินและการทดสอบโดยองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ บ่งชี้ว่าคุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำและด้อยกว่านานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก (ช่วงปี 2544-2548) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ได้สะท้อนวิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างชัดเจนว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานขั้นต่ำตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประมาณ 1 ใน 3 และอีกประมาณ 2 ใน 3 (มากกว่า 2 หมื่นแห่ง) ไม่ได้มาตรฐาน ครูขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ครูได้มาตรฐานเฉพาะด้านวุฒิการศึกษาแต่วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรต่ำ และ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสอง (ช่วงปี 2549-2553) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (2.75) พบว่า มีค่าเฉลี่ยผลการประเมิน 14 มาตรฐานได้ระดับดี มีโรงเรียนที่ได้รับการรับรอง 12,268 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.07 และไม่รับรอง 3,247 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.93

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานระดับนโยบายตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นระบบ ซึ่งแนวทางในการพัฒนาที่สำคัญที่เป็น

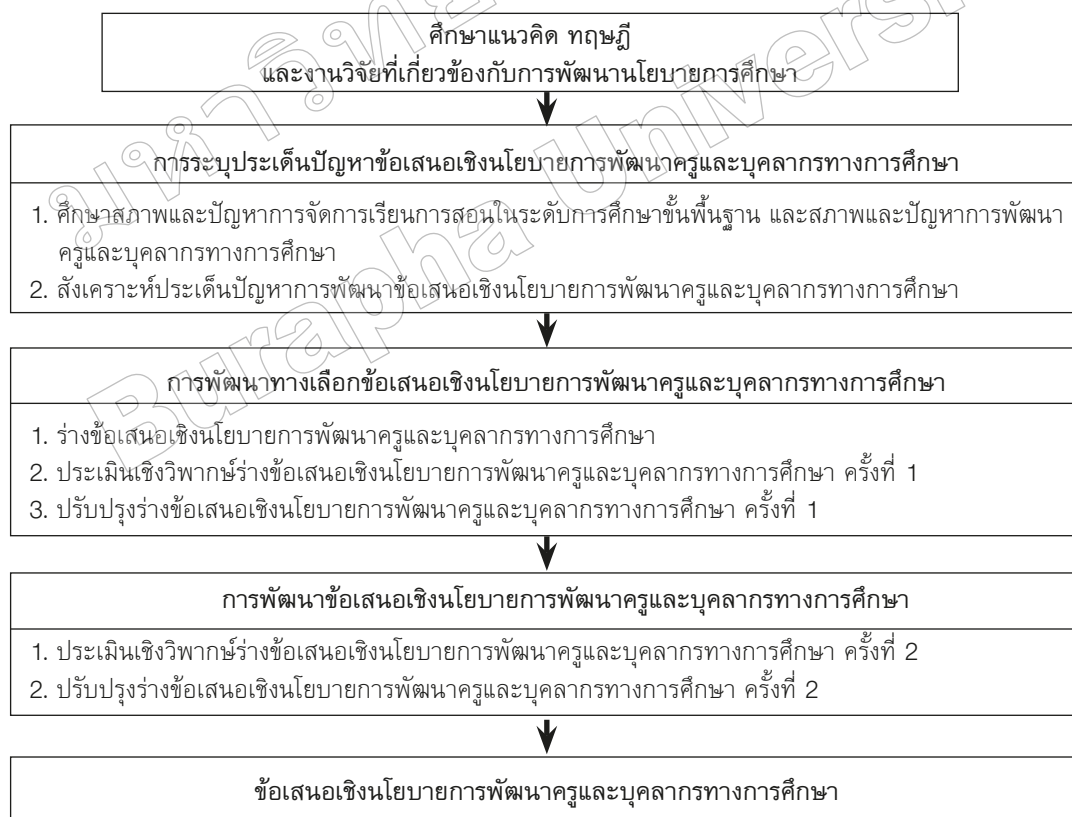
จุดเริ่มต้นของการพัฒนาที่ดีและเป็นพลังในขับเคลื่อนการการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างแท้จริง คือ ต้องมีการพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน เพื่อให้ได้นโยบายที่ครอบคลุมชัดเจนและ เหมาะสมกับสภาพความต้องการของครูและองค์กร/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำหรับใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความชัดเจน ครอบคลุม มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน และความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน จึงได้ใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นฐานในการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

วิธีการวิจัย

การดำเนินการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นฐานในการพัฒนาโดยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งศึกษาจากกลุ่มบุคคลผู้ให้ข้อมูลซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาคสุ่มเลือกจังหวัด แต่ละจังหวัดสุ่มเลือกสถานศึกษาโดยละขนาด จังหวัดละ 1 แห่ง และในแต่ละสถานศึกษาสุ่มเลือกครูผู้สอนตามช่วงชั้นที่ 1-4 สถานศึกษาละ 1 คน ได้ครูผู้สอน จำนวน 188 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 40 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ผู้ปกครอง จำนวน 23 คน และนักเรียน จำนวน 35 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 314 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้โปรแกรม ATLAS.ti Demo V.5.0 และสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาจากสาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาจากขั้นตอนที่ 1 ประกอบการยกร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดเวทีประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ การส่งเสริม และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 19 คน โดยพิจารณาตามเกณฑ์การประเมิน 6 ด้าน คือ ด้านความครอบคลุม ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความชัดเจน ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ แล้วปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายครั้งที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดเวทีประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ การส่งเสริม และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 53 คน ซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์การประเมินเหมือนขั้นตอนที่ 2 แล้วปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2

ผลการวิจัย

1. ผลการระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการศึกษา *ด้านผู้เรียน* พบว่า ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางวิชาการมากขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึง

ประสงค์ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาวิชาเอกในกลุ่มสาระที่สอน มีภาระงานเพิ่มขึ้น ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ขาดการนิเทศ ขาดอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญ และมีวิกฤติการขาดแคลนครูผู้สอนในทุกช่วงชั้น และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีสาเหตุมาจากมาตรการควบคุมอัตรากำลังของภาครัฐส่วนหนึ่งและไม่สามารถจูงใจให้คนที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นครู ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีการบูรณาการปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีการอบรมผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ในด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ปัญหาอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน คือ ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีเนื้อหาสาระที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ยังขาดการติดตามประเมินผล หลักสูตรการพัฒนาครูมีความซ้ำซ้อน มีค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาค่อนข้างสูง ขาดการวางแผนระยะยาว จึงควรจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการวิจัยและพัฒนานโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาจากพฤติกรรมและผลงานการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า มีปัญหาการดำเนินการกระจายอำนาจการบริหาร การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนและครอบครัว ขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการจัดการศึกษายังทำได้น้อย

1.2 ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สังเคราะห์ประเด็นปัญหาได้ 7 ประเด็น คือ 1) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3) ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 5) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และ 7) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

2. ผลการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผลการร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย และผลการประเมินเชิงวิพากษ์ ทำให้ได้ร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการ 12 ข้อ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการ 12 ข้อ 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีมาตรการ 13 ข้อ และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการ 5 ข้อ

3 ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายครั้งที่ 2 โดยได้ข้อเสนอเชิงนโยบาย 4 ประเด็นซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรการ 11 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 6 ข้อ มาตรการระยะยาว 5 ข้อ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการ 11 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 4 ข้อ มาตรการระยะยาว 7 ข้อ 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการ 12 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 3 ข้อ มาตรการระยะยาว 9 ข้อ และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการ 6 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 4 ข้อ รวมมีมาตรการทั้งสิ้น 40 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 15 ข้อและมาตรการระยะยาว 25 ข้อ

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยที่ได้ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 1 คือ จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านมายังขาดการวางแผนที่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา และ ขาดการติดตามและประเมินผล ซึ่งอาจกล่าวโดยภาพรวมได้ว่า ขาดระบบและกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งพบว่า การพัฒนาครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผนระยะยาว มีความซ้ำซ้อนของหลักสูตร และเนื้อหาสาระในการพัฒนาไม่มีความชัดเจน ไม่ตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา และไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง อีกทั้งวิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องเรียน ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะ นอกจากนี้ยังขาดการติดตาม และประเมินผลการนำความรู้ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, หน้า 32-33) และเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าว จากผลการวิจัยครั้งนี้จึงมีมาตรการดำเนินการเร่งด่วน 6 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 5 มาตรการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู (มนตรี จุฬาววัฒนกุล, 2543, หน้า 28-29) ที่กำหนดนโยบายการบำรุงรักษา และพัฒนาครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งมีมาตรการให้ปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรมสัมมนาอย่างเดี่ยว เป็นการส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรมสัมมนาทุกปี มีการศึกษาต่อและการจัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการยกระดับคุณภาพของครูเพื่อปฏิรูปการศึกษาโดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการเป็นองค์กรมหาชนเป็นนิติบุคคล และผลการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งยกระดับการพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพขั้นสูงโดยจัดให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบโดยกำหนดยุทธศาสตร์หลัก คือ ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและยุทธศาสตร์รอง คือ ยุทธศาสตร์ปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาซึ่งต้องเร่งปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546, หน้า 35, 39)

2. จากผลการวิจัยที่ได้ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 2 คือ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจุบันการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบบริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ โดยข้อเสนอเชิงนโยบายนี้มีผลมาจากปัญหาและความต้องการของครู และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมทั้งข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ว่า “การบริหารจัดการระบบการพัฒนาและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการต้องบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด...” และสอดคล้องกับข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 27-28) ที่กำหนดไว้ในมาตราที่ 2.2 “ให้เร่งรัดการจัดระบบบริหารบุคคล และการกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 54 และ มาตรา 55 เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ เต็มหน้าที่ความรับผิดชอบ และเต็มเวลา อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดีคนเก่งเข้าสู่วงการวิชาชีพครูด้วย” จากการศึกษาครั้งนี้ยังมีมาตรการที่ระบุให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความเสมอภาคและเป็นธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการจัดสรรทรัพยากรยังขาดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่สรุปว่า “การใช้ทรัพยากรที่ขาดประสิทธิภาพ ไม่ได้เกิดจากปัญหาการขาดแคลนครูโดยรวม แต่เกิดจากปัญหาการจัดสรร กล่าวคือ ครูที่มีคุณภาพจะกระจุกตัวอยู่เฉพาะในเมือง หรือจังหวัดที่มีฐานะดีกว่า โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ที่มีความได้เปรียบในการใช้ทรัพยากร...” และสอดคล้องกับข้อสรุปจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551, หน้า 48) ที่ว่า “ทรัพยากร (งบประมาณโดยรวม) ที่มีในการจัดการศึกษาของไทยอยู่ในระดับที่เพียงพอ เมื่อเทียบกับประเทศที่มีการพัฒนาในระดับเดียวกัน แต่ต้องแก้ไขปัญหาลาดด้าน เช่น ปัญหาพื้นฐานการจัดสรร และลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายและเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษา การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเด็กด้อยโอกาสในสังคม”

3. จากผลการวิจัยที่ได้ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 3 คือ จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า

การจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมายังขาดประสิทธิภาพ ขาดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการนิเทศ ขาดระบบการนิเทศทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศภายนอกอย่างเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่ยังไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ การนิเทศภายในไม่เข้มแข็ง ดังผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552, หน้า 129-130) ที่พบว่าโดยภาพรวมยังขาดอัตรากำลังศึกษานิเทศก์เป็นจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถให้การนิเทศได้ทั่วถึง การนิเทศขาดความเป็นระบบและความต่อเนื่อง มีการนิเทศแบบไม่จริงจังและไม่ได้ประโยชน์จากการนิเทศ รวมทั้งการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้มาตรการเร่งด่วน 2 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 1 มาตรการ ซึ่งมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว กล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กคศ.) ปรับระบบโครงสร้างการบริหารงานนิเทศในส่วนกลาง เพื่อให้เกิดการประสาน เชื่อมโยง ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติการนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และสพฐ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเร่งรัดพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาทั้งการนิเทศภายในและภายนอกที่มีมาตรการเช่นนี้ เพราะตั้งแต่มีการปฏิรูปการศึกษาและได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ งานนิเทศการศึกษามีความสำคัญน้อยลง มีกลุ่มงานนิเทศเป็นผู้ดูแล รับผิดชอบงานการนิเทศ และในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอ และศึกษานิเทศก์ก็มีโอกาสได้รับการพัฒนาน้อย และการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็งเพียงพอ การนิเทศขาดความต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 129-130)

4. จากผลการวิจัยที่ได้ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ 4 คือ จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครูซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ดังผลการวิจัยที่พบว่า ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน สืบเนื่องจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระที่ครูไม่มีความถนัด การไม่ได้รับความสำคัญในกรณีที่ไม่ได้สอนกลุ่มสาระหลัก และต้องทำงานหนักไม่มีเวลาพัก เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีเงินเดือนน้อย สิ่งเหล่านี้เป็นเหตุปัจจัยที่บั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานของครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 120) จากสภาพปัญหาการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต้องพบกับสภาพที่มีความขาดแคลน ต้องรับภาระงานหนัก แต่ก็มีครูและบุคลากรจำนวนมากที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและมีผลงานที่ดีเด่น ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน บุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องมีการปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความชัดเจนเชื่อมโยงกันทั้งระบบ และให้มีกลไกการเชื่อมโยงการยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ให้มีความต่อเนื่อง ดังนั้น จึงได้กำหนดมาตรการดำเนินการคือ “การปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญและกำลัง

ใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” ทั้งนี้ในการปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติ อาจจัดตั้งกองทุน ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งเครือข่ายหรือศูนย์การส่งเสริมยกย่องครูให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดกลไกการเชื่อมโยงการยกย่องให้รางวัลครูของหน่วยงานหรือองค์กร ต่างๆ ให้ต่อเนื่องเป็นบันไดวิชาชีพ ตลอดจนการเชื่อมโยงการยกย่องเชิดชูเกียรติกับระบบการผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษา ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2542, หน้า จ-ช) การดำเนินการปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติเช่นนี้จะส่งผลต่อการ เพิ่มพูนขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนา เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นจะเกิดผลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงศึกษาธิการ

1. กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ โดย ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
2. กำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ ศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ และกำกับติดตามการดำเนินการตาม นโยบายให้มีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ
3. กระทรวงศึกษาธิการโดยสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ควรประสาน ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำระบบสารสนเทศ และเครือข่ายส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาควรใช้ข้อเสนอเชิงนโยบายการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นยุทธศาสตร์และมาตรการในการพัฒนา คุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษายุคใหม่ตามข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ควรประสาน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโอกาสต่อไป
2. ควรประชาสัมพันธ์ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ประชาชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง สื่อมวลชนและทุกภาคส่วนของสังคมได้รับทราบ อย่างกว้างขวางทั่วถึง เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาควรศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอ เชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วนำไปใช้เป็นกรอบแนวทาง จัดทำแผนงาน และโครงการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยติดตามและประเมินผลของนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งด้านการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ สภาพและปัญหาการดำเนินงานตามนโยบาย และผลสัมฤทธิ์หรือประสิทธิผลของนโยบาย
2. ควรมีการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการนำนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อให้ได้แนวทางการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ควรมีการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการพัฒนานโยบายการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในทุกประเด็น
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนานโยบายการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาของนานาชาติที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนานโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- พฤทธิ ศรีบรรณพิทักษ์. (2546). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู ศึกษารายละเอียดและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- มนตรี จุฬาวัฒนทล. (2543). รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่อง นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2542). รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่อง ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. วันที่ค้นข้อมูล 1 เมษายน 2551, เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แผนยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). รายงานผลการวิจัยการศึกษาสถานภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: ศูนย์สภาลดพรวัว.
- _____. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- _____. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณภาพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- _____. (2552). สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- _____. (2552). สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542-2551). กรุงเทพฯ: วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- _____. (2552). สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา: การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-Analysis). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

