# สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

# The Status of Teacher Development in School Under the Secondary Educational Service Area Office 32.

แสงจันทร์ สุขจิต[1] ผศ.ดร.ศิราณี จุโฑปะมา[2] ผศ.ประคอง กาญจนการุณ[3]

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเองและด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการบริหาร เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ทั้ง 5 ด้าน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครู จำนวน 346 คนซึ่งจำแนกออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 62 คนและครู จำนวน 284 คน ได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน และการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นและมีค่าความเชื่อมั่น 0.9547 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe´s Method) ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า การพัฒนาครูในโรงเรียนควรมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน ได้แก่ การจัดฝึกอบรมควรจัดให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาแกนกลางและหลักสูตรของโรงเรียนสามารถนำผลการอบรมมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน โรงเรียนควรส่งเสริมบุคลากรในโรงเรียนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์วิชาเฉพาะของแต่ละบุคคลหรือสนับสนุนให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงานในแหล่งเรียนรู้ที่ครูจะนำความรู้ที่ได้รับมาถ่ายทอดให้กับนักเรียน โรงเรียนควรเลือกสรรบุคลากรครูที่มีความสามารถมาเป็นครูนิเทศประจำโรงเรียนเพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการจัดแสดงผลงานทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

**คำสำคัญ : สภาพ , การพัฒนาครู , สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

**Abstract**

The purposes of this research were to study and to compare status of teacher developing In school under the secondary educational service area office 32 as perceived by administrators and teachers in 5 aspects, namely training, study and visit, development by operation process, self development and development by administration process. To compare the status of teacher development in school under the secondary educational service area office 32 in 5 aspects with different status position, educational background and school size. The sample of the study consisted of 346 teachers. The personnel were 62 administrators and 284 teachers. Selected by using the table of Krejcie & Morgan, and simple random sampling technique. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher with its reliability at 0.9547. The statistics used to analysis the data collection were percentage, mean, standard deviation, t-test F-test, and Scheffe method.

The results were as followed :

1. The status of teacher development in school under the secondary educational service area office 32 as perceived by administrators and teachers in all aspects and each aspect observed high level.

2. The result of the comparison of the status of teacher developing in school under thesecondary educational service area office 32 as perceived by administrators and teachers with different status position, educational background and school size in all aspects and each aspect with difference level of statistical significance. 05.

3. The suggestions of status of teacher developing in school under the secondary educational service area office 32 by administrators and teachers found that teachers in school should be planned to develop cooperation between administrators and teachers to make the most of the students are training to be organized in accordance with the curriculum. the core curriculum of the school and the training can be adapted to suit the course. The schools should encourage personnel to be trained to develop themselves. Encourage personnel to study in order to develop a higher level, the staff to study resources that teachers will apply the knowledge gained to convey of students. The school counselor and recommended practices that are required to work effectively and efficiently. This should encourage and support teachers with technical exhibits regularly.

**Key Words : Status , Teacher Development , Secondary Educational Service Area Office 32.**

**บทนำ**

การพัฒนาครูเป็นกระบวนการหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบการศึกษาของประเทศ ครูจึงจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาตนเองในทุกๆด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการสอน ครูต้องเป็นผู้มีความรอบรู้ในเนื้อหาสาระของวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้งและจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนจะต้องมีวินัย ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู ตลอดจนดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะและมีความรักศรัทธา ยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยระบุไว้ใน หมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มาตรา 30 ให้สถานศึกษาพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา และกำหนดหลักการดำเนินงานไว้ใน หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริม ให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็ง ในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2548 : 14, 22) และในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติไว้ใน มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. 2547 : 46-47) นอกจากนี้การพัฒนาครูยังเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน ตลอดจนมี เจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครูรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี (ยนต์ ชุ่มจิต. 2553 : 30) ซึ่งจากปัญหาในการพัฒนาตนเองของครูว่ามีปัญหาด้านงบประมาณสนับสนุน การขาดการปฏิรูปหลักสูตรกระบวนการพัฒนาครูทั้งในทางวิชาการและจิตวิทยาในการสอน และครูขาดงบประมาณในการวิจัย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพราะฉะนั้นควรเร่งพัฒนาให้ครูมีความรู้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของตนเอง เพราะครูคือผู้ที่มีบทบาทต่อการเรียนรู้ของนักเรียนมากที่สุดทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถทางวิชาการและการรู้จักวิธีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (วิทยากร เชียงกูล. 2553 : 160-162)

ในปัจจุบันการพัฒนาครูได้ปฏิบัติกันหลากหลายวิธีการไม่ว่าจะเป็นการอบรม การประชุมสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อสืบเนื่องมาจากปัญหาครูขาดการพัฒนาตนเอง

เพราะการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูมีน้อยและไม่ตรงกับงานที่รับผิดชอบ จากการสำรวจพบว่าหลังจากบุคลากรเข้าสู่อาชีพทางการศึกษาแล้วมีจำนวนมากที่ไม่มีการพัฒนาทางวิชาชีพเลย บางคนไม่เคยเข้ารับการอบรมทำให้ครูมีความรู้ไม่ทันสมัย การจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับความต้องการความสนใจของนักเรียนและไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของประเทศตกต่ำลง (รุ่ง แก้วแดง. (2546 : 18) ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ ที่เอื้อต่อการพัฒนาครูให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรอยู่เสมอ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการต่างๆ อาทิเช่น การปฐมนิเทศ การสอนงาน การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน (พะยอม วงศ์สารศรี. 2544 : 146) เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาตนเองอยู่อย่างต่อเนื่อง

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในทุกๆด้าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32และหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องจัดดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ ตลอดจนวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าต่อไป

**วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

**ขอบเขตการวิจัย**

สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

**1. ขอบเขตประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารและครู จำนวน 3,189 คน ปีการศึกษา 2558 จำแนกออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 185 คนและครู จำนวน 3,004 คน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครู จำนวน 346 คนซึ่งจำแนกออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 62 คนและครู จำนวน 284 คน

**2. ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้**

**2.1 ตัวแปรอิสระ**

2.1.1 สถานภาพตำแหน่ง ได้แก่ ผู้บริหารและครู

2.1.2 วุฒิการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี

2.1.3 ขนาดของโรงเรียน ได้แก่ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

**2.2 ตัวแปรตาม** ได้แก่ สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

**3. ขอบเขตเวลา**

ในระหว่างปีการศึกษา 2558

**วิธีดำเนินการวิจัย**

**1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยผู้บริหารและครู จำนวน 3,189 คน ปีการศึกษา 2558 จำแนกออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 185 คนและครู จำนวน 3,004 คน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครู จำนวน 346 คน จำแนกออกเป็นผู้บริหาร จำนวน 62 คนและครู จำนวน 284 คนซึ่งได้มาโดยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน แล้วสุ่มตามระดับชั้น โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียนและวิธีการสุ่มแบบง่าย

**2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้**

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และในการหาคุณภาพของเครื่องมือกระทำโดยการหาค่าอำนาจจำแนกและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

**3. การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

**4. การวิเคราะห์ข้อมูล**

4.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นจำนวนร้อยละโดยกำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102-103)

| ค่าเฉลี่ย | แปลความหมาย |
|---|---|
| 4.51-5.00 | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด |

| | |
|---|---|
| 3.51-4.50 | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก |
| 2.51-3.50 | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51-2.50 | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00-1.50 | มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยมาก |

4.2 การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ ค่า t-test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 การเปรียบเทียบการศึกษาสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-wey Analysis of Variance) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่(Scheffe')

**ผลการวิจัย**

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีต่อสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้สรุปผลดังนี้

1. ผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ต่อสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

3.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่พบในการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32ที่สำคัญได้แก่ การจัดฝึกอบรมให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดหรือจัดนอกเวลาราชการ การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของครูผู้ปฏิบัติ การส่งเสริมครูให้มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงานนอกเวลาราชการ การเสริมแรงให้ครูได้พัฒนาตนเอง และการมีส่วนร่วมของบุคลากรครูในการบริหารโรงเรียน

3.2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูที่พบในการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่สำคัญ ได้แก่ ควรจัดฝึกอบรมให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดหรือควรจัดนอกเวลาราชการ ควรมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้และความสามารถของครูผู้ปฏิบัติ ควรมีการส่งเสริมครูให้มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงานนอกเวลาราชการ ควรมีการเสริมแรงให้ครูได้พัฒนาตนเอง และการบริหารโรงเรียนนั้นบุคลากรครูควรมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายและร่วมกันวางแนวทางการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**สรุป และอภิปรายผลการวิจัย**

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ใน 5 ด้าน ได้แก่ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อ ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาด้วยตนเองและด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการบริหาร มีประเด็นที่น่าสนใจพอที่จะนำมาอภิปราย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนดังต่อไปนี้

1. สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ใน 5 ด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาด้วยตนเอง ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการบริหาร ด้านการพัฒนาครูโดยกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรม และด้านการศึกษาดูงานหรือการศึกษาต่อ ทั้งนี้เนื่องจากภายในโรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรครูในด้านต่างๆอยู่เสมอ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถที่ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน และนำความรู้ที่มีมาถ่ายทอดหรือแนะนำให้กับนักเรียนในโรงเรียนให้เป็นผู้มีความรู้และสามารถดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบันอย่างมีความสุขประกอบกับครูมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กฎหมายทางการศึกษากำหนดในการเข้าสู่ตำแหน่งทำให้ต้องมีความวิริยะ อุตสาหะในการพัฒนาตนเองของครูให้สูงขึ้น ดังที่ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 หมวด 5 มาตรา 79 (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2547 : 46) ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและมีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความก้าวหน้าแก่ราชการ ดังนั้น ทางโรงเรียนจึงมีการส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเอง เพื่อนำผลที่ได้จากการพัฒนาตนเองกลับมาพัฒนางานในหน้าที่และงานต่างๆภายในโรงเรียนที่มีความเกี่ยวข้องกันให้บรรลุตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้กำหนดไว้โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของปราณี กัญญาสุด (2557 : 160) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า การพัฒนาด้วยตนเองโดยภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของเข็มเพชร ประดับศรี (2554 : 76) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารและครูต่างมีหน้าที่ในการพัฒนาครูแตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีหน้าที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการต่างๆเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาครูและนักเรียนในโรงเรียนต่อไป ดังที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 25547 (สำนักงาน ก.ค.ศ. 2547 : 47) หมวด 5 มาตรา 81 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ กำหนดสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติวัชร ถ้วยงาม (2557 : 200 - 209) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เพราะรูปแบบและกิจกรรมการอบรมนั้นจัดตามความสนใจของครู มีการนำสื่อ เทคโนโลยี มาใช้ในการอบรมความรู้ที่ได้รับสามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติภายในโรงเรียนและและสอดคล้องกับงานวิจัยของเข็มเพชร ประดับศรี (2554 : 76) ซึ่งได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.2 สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนมีการวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารจึงมีการมอบหมายงานแก่ครูตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียนที่วางไว้ ซึ่งเป็นไปตามข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552 : 20) กล่าวว่าการพัฒนาครู คณาจารย์ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยเฉพาะการพัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงเอกให้สามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพรวมทั้งให้มีระบบและมาตรการจูงใจให้ครู คณาจารย์ ผู้บริหารและบุคลากรการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของรณกร นนท์ยะโส (2556 : 114) กล่าวว่า ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ต้องการเน้นเป็นพิเศษในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งของครูนั้น ต้องมีการสร้างความตระหนักในความจงรักภักดีต่อองค์กร การปลูกฝังให้มีใจรักในวิชาชีพ การสร้างจิตวิญญาณของความเป็นครู การพัฒนาทักษะชีวิต โดยมีผู้บริหารและหัวหน้าเป็นผู้ให้คำปรึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ศรีนิล (2552 : 113-115) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 สภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ระหว่างโรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีครูและงบประมาณที่เพียงพอมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้การดำเนินงานต่างๆไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การศึกษาดูงานในแหล่งเรียนรู้ก็มีความสะดวก รวดเร็ว และมีความคล่องตัวมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดเล็กนั้นได้รับงบประมาณน้อยตามจำนวนนักเรียน ทำให้ขาดงบประมาณในการพัฒนาครูในด้านต่างๆทั้งที่ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณเท่ากันกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่การปฏิบัติงานในหน้าที่จึงล่าช้ากว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีปริมาณงานเท่ากัน ซึ่งเป็นไปตามสาระสังเขปประเด็นการปฏิรูปประเทศไทย ด้านการศึกษา ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2557 : 13) กล่าวว่า งบประมาณเพื่อการศึกษาส่วนใหญ่ยังคงเป็นงบเงินเดือน ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษามากกว่าการพัฒนาครู บุคลากร พัฒนาสื่อการเรียนการสอน และปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดสรรเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายเป็นรายบุคคล ยังไม่สอดคล้องสะท้อนสภาพจริงต่อความจำเป็นในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาและท้องถิ่นและความแตกต่างระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก แม้ว่าจะมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกระจายไปทุกหมู่บ้าน/ตำบล ในทุกภูมิภาค แต่มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากที่ยังขาดศักยภาพทั้งด้านครูวัสดุครุภัณฑ์ และการพัฒนาวิชาการ รวมทั้งมีความแตกต่างในคุณภาพและมาตรฐานของ สอดคล้องกับงานวิจัยของไพรวัลย์ สมภูงา (2552 : 167-168) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มพร พลศิริ (2549 : 160-165) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ข้อที่มีความถี่สูงสุด คือจัดฝึกอบรมให้เหมาะสมกับเวลาที่กำหนดหรือจัดนอกเวลาราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการจัดฝึกอบรมให้กับครูในแต่ละครั้งใช้เวลานานและมักจัดในเวลาราชการทำให้ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานและการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน ดังนั้นการจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งจะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าของเวลา งบประมาณ ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของชาญ สวัสดิ์สาลี (2550 : 20) กล่าวว่า การจัดฝึกอบรมแต่ละครั้งจะต้องมีเวลาเพียงพอสำหรับการเตรียมการและดำเนินการต่างๆทั้งก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรม ซึ่งขั้นตอนและกิจกรรมดำเนินการของแต่ละหลักสูตรย่อมแตกต่างกันและจะใช้เวลามากน้อยแตกต่างกันด้วยและ

วิชชุดา หุ่นวิไล (2542 : 239) กล่าวว่า การฝึกอบรมช่วยทำให้เวลาในการเรียนรู้งานลดลงเมื่อบุคลากรจะเริ่มปฏิบัติงานจะมีการอบรมแนะนำก่อน บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีและได้ผลดีประหยัดเวลากว่าใช้บุคลากรที่ปฏิบัติงานและเรียนรู้งานไปด้วยในเวลาเดียวกัน

**ข้อเสนอแนะ**

1. **ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้**

จากผลการวิจัยเรื่องสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยขอเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาครูในโรงเรียน ดังนี้

1.1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนาครูในโรงเรียน

1.2. ทางโรงเรียนควรจัดบุคลากรผู้มีความรู้เกี่ยวกับงานในโรงเรียนคอยให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคลากรครูในโรงเรียน

1.3. ทางโรงเรียนควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการจัดแสดงผลงานทางวิชาการเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและเตรียมพร้อมรับการประเมินหรือเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

2. **ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป**

2.1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2.2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ให้มีประสิทธิภาพ

**เอกสารอ้างอิง**

กิติวัชร ถ้วยงาม. (2557). **การพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

เข็มเพชร ประดับศรี. (2554). **การพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ศรีสะเกษ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ชญานันท์ แดนมะโฮง. (2557). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ชาญ สวัสดิ์สาลี. (2550). **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิผล.** กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น

ประสงค์ ศรีนิล. (2552). **การพัฒนาครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ปราณี กัญญาสุด. (2557). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2544). **การบริหารทรัพากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : พิมพ์สุภา.

เพิ่มพร พลศิริ. (2549). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ไพรวัลย์ สมภูงา. (2552). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 5.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

รณกร นนท์ยะโส. (2556). **แนวทางการพัฒนาครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

รุ่ง แก้วแดง. (2546). **ครูแห่งชาติ : เพื่อแก้ปัญหาครูไทยในอนาคต.** สืบค้นเมื่อ 22 พฤษภาคม 2552 [Online] / Available : URL : http://www.drrung.com/article/page_articles17.html.

วิชชุดา หุ่นวิไล. (2542). **การบริหารบุคลากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.

วิทยากร เชียงกูล. (2553). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2557). **สาระสังเขปประเด็นการปฏิรูปประเทศไทยด้านการศึกษา.** กรุงเทพฯ : สำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

สำนักงาน ก.ค.ศ. (2547). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง(ฉบับที่ 4) .** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561).** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟิก.