

รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

The Teacher Development Model to Improve Effectiveness in Reading Promotion of School Student under Buriram Municipality

สุภาพ ผู้รุ่งเรือง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ และศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ มีขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้อำนวยการและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 9 คน และ 2) การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ทำการสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 132 คน

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครู พบว่า มีการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน จำนวน 16 ด้าน และมีความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน จำนวน 16 ด้าน และผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน พบว่า โดยภาพรวมของการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมของความ ต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีความต้องการในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมการอ่านของนักเรียนสอดคล้องกับเนื้อหาของกลุ่มสาระ เป็นลำดับแรก

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนาครู, การส่งเสริมการอ่าน, ประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่าน

Abstract

The objectives of the research were to study the current situation and teacher development needs to improve effectiveness in reading promotion of school student under Buriram Municipality, and to study the teacher development model to improve effectiveness in reading promotion of school student under Buriram Municipality. The study was divided into two steps: 1) to study the current situation and teacher development needs through documentary study and in-depth interview with school director and teacher amount of 9 persons under Buriram Municipality and 2) to study the teacher development model by using a

¹ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

questionnaire with one hundred and thirty two administrators and teachers under Buriram Municipality.

The results of the study revealed the current situation and teacher development needs found that there was the improvement of effectiveness in reading promotion of school student amount of 16 aspects, and to study the teacher development model to improve effectiveness in reading promotion of school student found that the whole improvement of effectiveness in reading promotion of school student was moderate level and the whole of teacher development needs in order to improve effectiveness in reading promotion of school student was the most and each aspect found that teacher development needs an Integrated activity to improve effectiveness in reading promotion of school student respectively.

Keywords : Teacher Development Model, Reading Promotion, Effectiveness in Reading Promotion

บทนำ

จากการสำรวจการอ่านหนังสือของประชากรไทย พ.ศ. 2556 ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าคนไทยอ่านหนังสือ เฉลี่ยวันละ 37 นาที นอกจากนี้คนไทยทั้งประเทศอ่านหนังสือร้อยละ 81.8 คือ คนไทยจำนวน 50.8 ล้านคน อ่านหนังสือ ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งก่อนในปี 2554 ถึงร้อยละ 13 กลุ่มอายุที่อ่านหนังสือมากที่สุดคือวัยเด็ก (6-14 ปี) มีอัตราการอ่านสูงที่สุดถึง ร้อยละ 95.1 รองลงมาคือ กลุ่มวัยรุ่น (15-24 ปี) ร้อยละ 90.1 กลุ่มวัยทำงาน (25-59 ปี) ร้อยละ 83.1 และต่ำสุดคือกลุ่มผู้สูงอายุ (60 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 57.8 และยังพบว่าผู้อ่านกลุ่มนี้ใช้เวลาอ่านหนังสือนอกเวลาเรียนและนอกเวลาทำงาน เฉลี่ยเพิ่มขึ้น 2 นาที จาก 35 นาทีต่อวัน ในปี 2554 เป็น 37 นาทีต่อวัน แต่อย่างไรก็ตามยังคงมีตัวเลขด้านลบที่น่าเป็นห่วง กล่าวคือ จำนวนคนที่ไม่อ่านหนังสือที่มีมากถึง 11.3 ล้านคน เหตุผลส่วนใหญ่บอกว่าเพราะหันไปชมสื่อโทรทัศน์แทนถึงร้อยละ 37.6 ที่น่าเป็นห่วงสุด ๆ คือ เพราะอ่านหนังสือไม่ออกถึงร้อยละ 27.5 ส่วนที่เหลือที่ไม่อ่านก็ด้วยนานาสาเหตุ เช่น ไม่มีเวลา ไม่ชอบอ่านหนังสือ เนื้อหาไม่น่าสนใจ หนังสือราคาแพง สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการอ่าน ฯลฯ (สำนักงานสถิติแห่งชาติ 2556 : 2) ฉะนั้น การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านในโรงเรียน จึงนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูควรให้ความสนใจอย่างจริงจัง เพื่อปลูกฝังนักเรียนให้มีนิสัยรักการอ่านและใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ การเลือกวิธีการอ่านที่เหมาะสมกับนักเรียนตามระดับสติปัญญา วุฒิภาวะ ความพร้อม และความเอาใจใส่ของผู้บริหารโรงเรียน ครูที่จะมุ่งให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงความร่วมมือจากผู้ปกครองจะทำให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน เมื่อโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่ายสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการอ่านให้เด็กไทยและคนไทยอย่างจริงจังและต่อเนื่องแล้ว ก็จะส่งผลให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านอันเป็นลักษณะสำคัญที่ควรมุ่งพัฒนาให้เกิดกับคนในชาติ ดังนั้น ภารกิจด้านการบริหารเพื่อส่งเสริมการอ่านจึงเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของโรงเรียนต้องดำเนินการให้ได้ผล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะรักการอ่าน เพราะการอ่านจะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ทำให้มีโลกทัศน์กว้างไกลและทำให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติและตามศักยภาพ การอ่านทำให้เกิดการเรียนรู้ที่ไร้ข้อจำกัดทั้งเรื่องเวลาและสถานที่ หากนักเรียนมีความรักในการอ่านจะสามารถอ่านหนังสือได้ทุกที่ทุกเวลาทั้งที่บ้าน ที่โรงเรียน และ

สถานที่ต่าง ๆ ถ้าโรงเรียนสามารถพัฒนาให้นักเรียนเป็นคนมีนิสัยรักในการอ่านได้ ก็จะส่งผลทำให้นักเรียนมีการพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้ดีขึ้นด้วย เพราะการอ่านทำให้เกิดการเรียนรู้และการเรียนรู้ก็เป็นสาเหตุแห่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ยิ่งอ่านมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้เรียนรู้มากเท่านั้น

จากบริบท (Context) ของสภาพการณ์ปัญหาที่ก่อให้เกิดวิกฤตทางการศึกษาในยุคปฏิรูปในทศวรรษที่ผ่านมาเป็นปรากฏการณ์ที่สังคมต่างยอมรับในผลที่เกิดขึ้น ดังนั้น “การพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส” จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องร่วมกันกำหนดแนวคิดหรือแนวทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังปรากฏในข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดขึ้นในปัจจุบัน ในส่วนของการปฏิรูปครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษารองสองก็เช่นเดียวกัน ที่ได้กำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการสำคัญรองรับไว้หลากหลายมาตรการในเชิงระบบตั้งแต่ระบบการผลิต การพัฒนา การธำรงรักษาและการประเมิน ซึ่งบางส่วนหรือบางมาตรการก็ได้เริ่มดำเนินการไปบ้างแล้วและปรากฏผลในเชิงปฏิบัติในหลายกิจกรรมซึ่งก็ประสบผลทั้งในเชิงบวกและลบของการพัฒนาครูทั้งระบบดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมในเชิงประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพ การอบรมและพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สุรศักดิ์ ปาเฮ 2556 : 6-7) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรวิวัฒน์ โพธิ์วัง และคนอื่น ๆ (2549 : 9) ที่ได้กล่าวไว้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน เป็นความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ภารกิจและนโยบายการพัฒนาต้องมีรูปแบบที่หลากหลาย โดยให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ทั้งนี้การพัฒนาจะมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะประจำสายงาน

ด้วยเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียน จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์และมีนิสัยรักการอ่าน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ จึงจำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่จากผู้บริหารในการพัฒนาครูให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู จากเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ได้เครื่องมือในการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ และถือเป็นสารสนเทศที่สำคัญสำหรับโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปปรับใช้ในการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านกระบวนการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้
 - 1.1 ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์
 - 1.2 ระยะที่ 2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์
2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย
 - 2.1 การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบด้วยผู้อำนวยการและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ทั้ง 3 แห่ง ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 3 คน และ 2) ครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 6 คน รวมทั้งสิ้น 9 คน
 - 2.2 การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ กลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษาในการวิจัยระยะนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 12 คน และครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 120 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 132 คน

วิธีการวิจัย

1. ชั้นศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้อำนวยการและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบศึกษาเอกสารและแบบสัมภาษณ์
2. ชั้นศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ทำการสอบถามความคิดเห็นผู้บริหารและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสร้างเสริมศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ โดยทั่วไปวิธีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษานั้น มีวิธีการดังนี้ คือ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร

หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มเป้าหมายที่ทำการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการและครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ทั้ง 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 9 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลโดยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 16 ด้าน และมีความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 16 ด้าน

2. ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

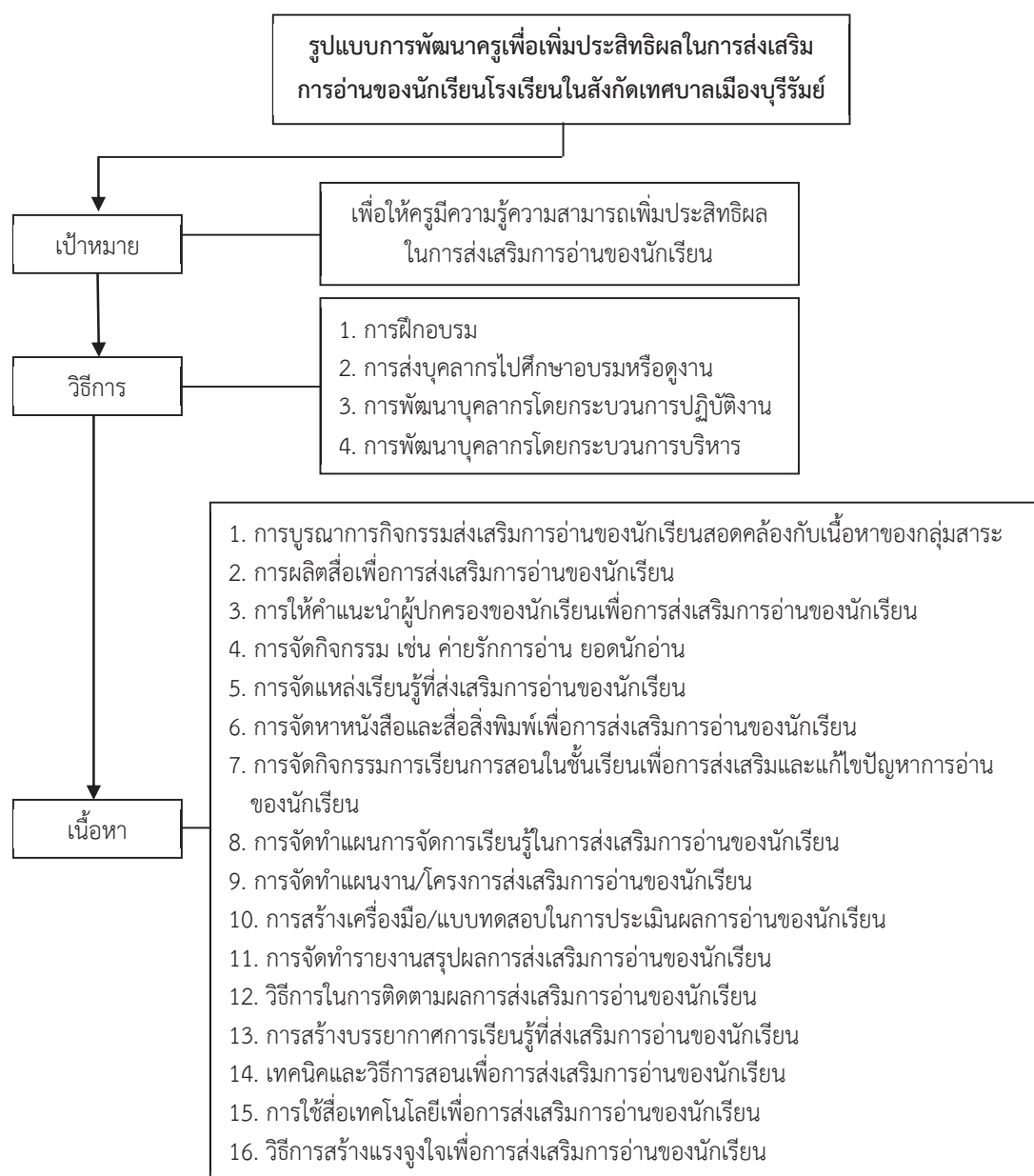
การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ นั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาในประเด็นระดับการปฏิบัติของการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ และระดับความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า โดยภาพรวม ของการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง 10 ด้าน และมีการปฏิบัติในระดับน้อย 6 ด้าน และโดยภาพรวมของความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีความต้องการในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุด 13 ด้าน และมีความต้องการในระดับมาก 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยความต้องการพัฒนาครูสูงสุด 3 ด้านแรก ได้แก่ ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมการอ่านของนักเรียนสอดคล้องกับเนื้อหาของกลุ่มสาระ ($\bar{X} = 4.75$) ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ($\bar{X} = 4.74$) และต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการให้คำแนะนำผู้ปกครองของนักเรียนเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ($\bar{X} = 4.72$) ซึ่งสามารถสรุปได้เป็นภาพรวมดังแผนภาพที่ 1

**สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียน
ในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์**

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู	ความต้องการพัฒนาครู
1. การพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอน เพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (3.21) 2. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (3.06) 3. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (2.98) 4. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสรุปผลการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (2.89) 5. การพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (2.72) 6. การพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการในการติดตามผลการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (2.62) 7. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ/แบบทดสอบในการประเมินผลการอ่านของนักเรียน (2.57) 8. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (2.53) 9. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (2.52) 10. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดหาหนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (2.51) 11. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการอ่านของนักเรียน (2.39) 12. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (2.38) 13. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เช่น ค่ายรักการอ่านยอดนักอ่าน (2.34) 14. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (2.15) 15. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการให้คำแนะนำผู้ปกครองของนักเรียนเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (2.04) 16. การพัฒนาครูเกี่ยวกับการบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมการอ่านของนักเรียนสอดคล้องกับเนื้อหาของกลุ่มสาระ (1.78)	1. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมการอ่านของนักเรียนสอดคล้องกับเนื้อหาของกลุ่มสาระ (4.75) 2. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.74) 3. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการให้คำแนะนำผู้ปกครองของนักเรียนเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.72) 4. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เช่น ค่ายรักการอ่านยอดนักอ่าน (4.69) 5. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.69) 6. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดหาหนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.67) 7. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาการอ่านของนักเรียน (4.67) 8. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.66) 9. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.66) 10. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ/แบบทดสอบในการประเมินผลการอ่านของนักเรียน (4.63) 11. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสรุปผลการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.63) 12. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการในการติดตามผลการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.60) 13. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.51) 14. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.48) 15. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.45) 16. ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน (4.35)

ภาพที่ 1 สภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ (เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ)

หลังจากนั้นผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 กล่าวคือ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ทำให้ได้วิธีการพัฒนาครู และการศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ทำให้ทราบว่าสภาพปัจจุบันครูได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน อยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากผลการวิจัยข้างต้น สามารถสรุปได้เป็นรูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

อภิปรายผล

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันและความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสร้างเสริมศักยภาพของบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมพร จันดาหาร (2553 : 118) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นการดำเนินการส่งเสริมบุคลากรให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ และวิธีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและได้ผลผลิตสูงขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์การ โดยทั่วไปวิธีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษานั้น มีวิธีการดังนี้ คือ การฝึกอบรม การส่งบุคลากรไปศึกษาอบรมหรือดูงาน การพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรโดยกระบวนการบริหาร (พิไลวรรณ อินทรักษา 2550 : 74) นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 16 ด้าน และมีความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน 16 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 52) ที่กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ 1) ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงาน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ เมื่อได้รับความรู้จากการพัฒนาบุคลากรก็ย่อมสามารถที่จะนำความรู้ไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นผลให้องค์การประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด 2) เป็นการพัฒนาอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะทำให้้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลง 3) ลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แบบลองผิดลองถูกอีกด้วย 4) เป็นการแบ่งเบาหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน 5) เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้รับการพัฒนา และ 6) ช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้และเป็นผลดีต่อองค์การที่สุด

2. การศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมของการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง และโดยภาพรวมของความ ต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน มีความต้องการในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความต้องการในระดับมากที่สุด 13 ด้าน และมีความต้องการในระดับมาก 3 ด้าน โดยมีระดับความต้องการเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมการอ่านของนักเรียน สอดคล้องกับเนื้อหาของกลุ่มสาระ ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการผลิตสื่อเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการให้คำแนะนำผู้ปกครองของนักเรียนเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรม เช่น ค่ายรักการอ่าน ยอดนักอ่าน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดหาหนังสือและสื่อสิ่งพิมพ์เพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อการส่งเสริมและแก้ไข ปัญหาการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำแผนงาน/โครงการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือ/แบบทดสอบในการประเมินผลการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการจัดทำรายงานสรุปผลการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการในการติดตามผลการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน และต้องการพัฒนาครูเกี่ยวกับวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อการส่งเสริมการอ่านของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิไลวรรณ อินทรักษา (2550 : 96) ที่กล่าวไว้ว่า เนื่องจากในปัจจุบันนี้ได้มีการคิดค้นและนำเอาวิทยาการบริหารสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลาและอย่างแพร่หลาย จึงจำเป็นที่บุคคลทุกคนจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความคิดที่ทันสมัยก้าวหน้าทันโลกอยู่เสมอถึงจะไม่เสียเปรียบหรือ ล้าหลังกว่าผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์การที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับผู้อื่น ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอเพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2540 : 25) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การพัฒนาบุคลากรยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปทางที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีความคิดที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภิญโญ สาธร (2547 : 19, อ้างถึงใน สมพร เสวีวัลลภ 2539 : 124) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังส่งผลของงานให้สูงขึ้นอันมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง เมื่อเวลาผ่านไปนาน ๆ ความรู้ความชำนาญย่อมลดลงเป็นธรรมดาหรือบางทีการทำงานจำเจ อยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นความเบื่อหน่ายได้เหมือนกัน การได้ออกมาเพื่อร่วมสัมมนา ฝึกอบรม พบปะกับบุคคลอื่น ๆ เสียบ้าง อาจช่วยให้มีความสดชื่นมีกำลังใจและพลังเกิดขึ้นใหม่กลับมาทำงานได้ดีขึ้นก็ได้ ดังนั้น การให้การอบรมบุคลากรเข้าร่วมสัมมนาฝึกอบรม ซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนทัศนคติ ซึ่งกันและกันทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น กิจกรรมดังกล่าวนี้

เป็นสิ่งต้องการหรือสถาบันควรพิจารณาเพื่อพัฒนาให้บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพตลอดเวลา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 46) ซึ่งกล่าวถึงโรงเรียนรัฐบาลที่เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ให้บริการประชาชนเรื่องการให้การศึกษาอันเป็นการให้บริการที่สำคัญที่สุด ดังนั้น บุคลากรในวงการศึกษาโดยเฉพาะครูในโรงเรียนสมควรได้รับการพัฒนาด้วยเหตุผลนัยการ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพของโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนและความสามารถนั้นจะเพิ่มขึ้นได้ โดยโรงเรียนให้โอกาสบุคลากรในการพัฒนา 2) การพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำตั้งแต่เริ่มรับเข้าทำงานจนกระทั่งออกจากงาน 3) โรงเรียนมีหน้าที่เสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งเพื่อเตรียมคนไปรับหน้าที่ใหม่และปรับปรุงงานที่ทำอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งรูปแบบเป็นหมู่คณะและรายบุคคล 4) จุดประสงค์จุดแรกในการพัฒนาบุคลากรนั้นเพื่อปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกันด้วยคุณภาพทัดเทียมกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง และความต้องการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนมีความต้องการในระดับมากที่สุด ดังนั้น โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการพัฒนาครูตามความต้องการโดยเร่งด่วน

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมการอ่านของนักเรียนสอดคล้องกับเนื้อหาของกลุ่มสาระ โดยมีค่าเฉลี่ยความต้องการการพัฒนาสูงสุด ดังนั้น โรงเรียนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการพัฒนาครูเกี่ยวกับการบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมการอ่านของนักเรียนสอดคล้องกับเนื้อหาของกลุ่มสาระ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการทำหลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

2.2 ควรศึกษาการประเมินผลการใช้หลักสูตรการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมการอ่านของโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ : เป็นกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อเผยแพร่และเป็นแบบอย่างให้แก่หน่วยงานที่จัดการศึกษาในระดับเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันนำไปประยุกต์ใช้

เอกสารอ้างอิง

พนัส หันนาคินทร์. **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2542.

พิไลวรรณ อินทรักษา. **การดำเนินงานในส่วนงานการฝึกอบรม**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.

ภิญโญ สารธ. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

ระวีวรรณ โพธิ์วัง และคนอื่น ๆ. การประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID-PLAN) และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (CAREER PATH). กรุงเทพฯ : เพชรเกษมการพิมพ์, 2549.

ศึกษาธิการ, กระทรวง. ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา : กรอบและแนวทางการดำเนินงาน. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2544.

สถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. การสำรวจการอ่านหนังสือของประชากร พ.ศ.2556 = The Reading of Population Survey 2013. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2540.

สมพร จันดาหาร. การพัฒนาบุคลากรตามวิชาชีพทางการศึกษาของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2553.

สมพร เสวีวัลลภ. การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1-2 หลักสูตรการพัฒนาครู โดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง ณ โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์ อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ วันที่ 22-23 เมษายน 2556, 2556.

