



แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิด
การรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

APPROACHES FOR DEVELOPING TRIAMUDOM SUKSA SCHOOL BASED ON
PERCEIVED TEACHERS' SELF EFFICACY

ชลธิชา การีซอ¹ อธิภัทร คุโลภาส²
Chonticha Kareesor¹ Dhirapat Kulophas²

^{1,2}สาขาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายและการเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

^{1,2}Educational Program in Educational Management
Department of Educational Policy, Management, and Leadership
Faculty of Education, Chulalongkorn University

*Corresponding Author, e-mail: kchonticha@hotmail.co.th

Received: September 2, 2018; Revised February 25, 2018; Accepted: February 26, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู โดยใช้กรอบแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูและการพัฒนาครู ผู้ให้ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยคือ ครู จำนวน 135 คน ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการและครู จำนวน 3 คน ผลการวิจัยพบว่า การชี้แนะ เป็นวิธีที่ครูเลือกใช้มากที่สุด รองลงมาเป็นการใช้ระบบครูพี่เลี้ยง และแนวทางในการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู แบ่งออกเป็น 3 ด้าน โดยด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน และด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน ทั้ง 3 ด้านมีแนวทางย่อย จำนวน 5 แนวทาง ได้แก่ วางแผนการพัฒนาครู เสนอนโยบายและจัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการชี้แนะ จัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการใช้ระบบครูพี่เลี้ยง จัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับนักการศึกษาและครูผู้สอน และตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาครู

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาครู การชี้แนะ การใช้ระบบพี่เลี้ยง การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The purpose of this research was to propose the Approaches for developing Triamudom sukka school based on perceived teachers' self efficacy. Using the concept of self-efficacy of teachers and teacher development. The information provided in this research is and 3 persons who are the deputy directors of the academic and teacher management group. Research found that mentoring is the method most teachers use. The development of teachers in the preparatory school was based on the concept of self-efficacy of the teachers. The development of Triamudom sukka school based on perceived teachers' self efficacy was divided into three components. The efficacy in classroom management, efficacy in student engagement and efficacy in instructional strategies. Teacher Development Plan Provide policy and develop a teacher development project. Developing a teacher development project using a mentoring system. Develop a teacher development coaching and project by creating a professional learning community with educators and teachers. And to monitor and evaluate teacher development.

Keywords: Approaches for Developing Teachers, Mentoring, Coaching, Professional Learning Community

บทนำ

จากรายงานรายชื่อข้าราชการครูบรรจุใหม่และเกษียณอายุราชการ (กลุ่มบริหารงบประมาณและบุคลากรโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา, 2560) ในปีการศึกษา 2560 มีข้าราชการครูบรรจุใหม่ จำนวน 46 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในทุก ๆ ปี ซึ่งในช่วงระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงครูที่เข้าและออกเป็นจำนวนมาก ครูที่มาใหม่ควรได้รับการพัฒนา เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร เรียนรู้การทำงานและการปฏิบัติ การสอนที่เป็นลักษณะเด่นของโรงเรียนในทางด้านวิชาการที่ผู้เรียนมีทักษะและศักยภาพสูง ดังนั้น ครูที่มาใหม่ควรได้รับการถ่ายทอดจากครูผู้ใหญ่หรือครูที่มีประสบการณ์มากในโรงเรียน และควรได้รับการพัฒนาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาครูตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง

ของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา โดยมุ่งหวังให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครู และเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่เหมาะสม ส่งเสริมให้ครูมีการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ในการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน การจัดการสอน และการสร้างความยึดมั่นผูกพันแก่นักเรียน ตลอดจนการวัดและประเมินผล และการทำการวิจัยในชั้นเรียน และเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัดได้ขอเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนนโยบายเพื่อส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ที่ให้ครูเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียนได้อย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและระดับความสำคัญของการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

การทบทวนวรรณกรรม/กรอบแนวคิดการวิจัย

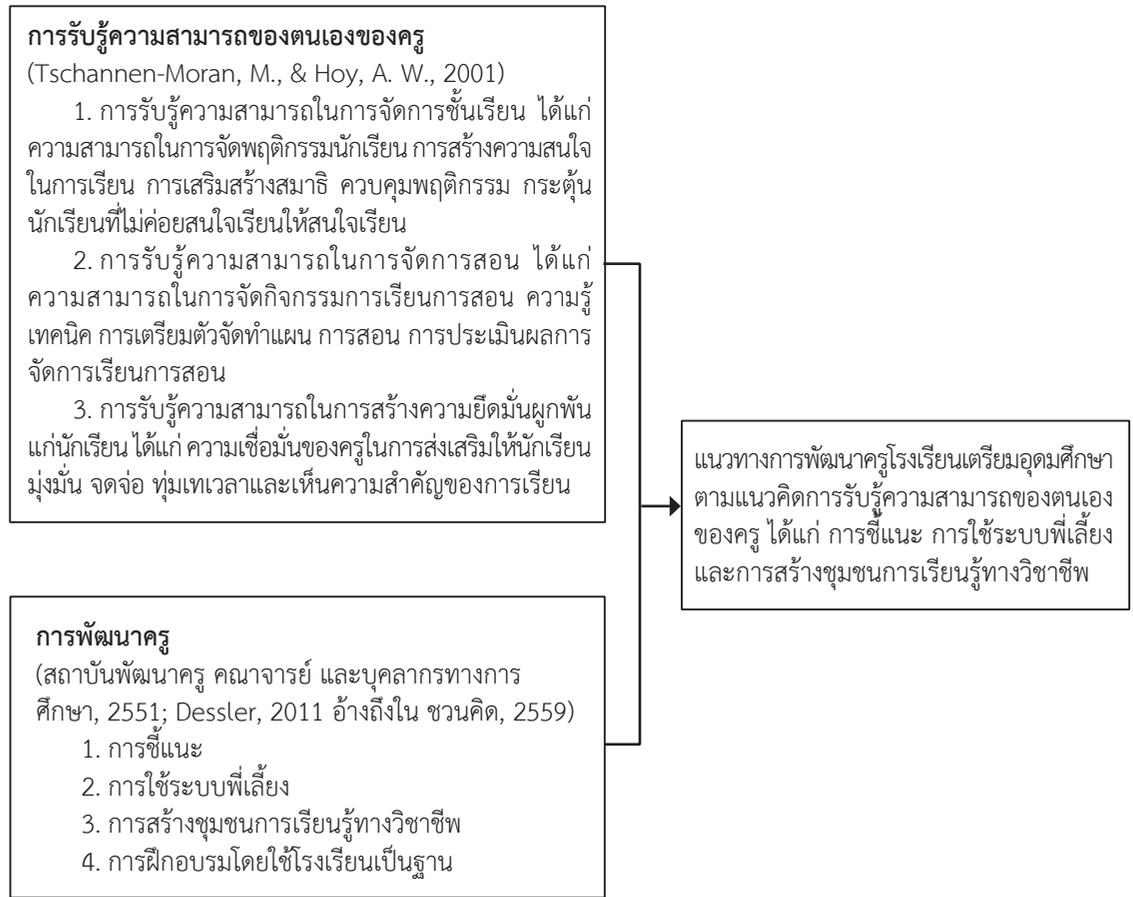
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู โดยมีวิธีการพัฒนาครู ดังนี้

การพัฒนาครูตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู คือ แนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองในด้านการรับรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ที่ส่งผลถึงตัวนักเรียนโดยตรง โดยการพัฒนาขณะปฏิบัติงานที่จะทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ เทคนิค วิธีการทำงาน โดยได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถ่ายทอดจากผู้ร่วมงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดการพัฒนาครูได้จาก 4 รูปแบบ ดังนี้ (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2551; Dessler, 2011 อ้างถึงใน ขวนคิด มะเสนะ, 2559)

- 1) การชี้แนะ หมายถึง การได้รับคำแนะนำจากครูท่านอื่นในโรงเรียน เพื่อพัฒนาสมรรถนะที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น และเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมายได้ประสบผลสำเร็จ
- 2) การใช้ระบบพี่เลี้ยง หมายถึง กระบวนการที่ครูผู้มีประสบการณ์มาให้ความช่วยเหลือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าให้ได้รับการพัฒนา จากการถ่ายทอดแนวคิด ความรู้ ประสบการณ์
- 3) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาทางวิชาชีพครูโดยการรวมตัวแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของผู้บริหาร นักการศึกษาและครู ที่มีเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน มีการดูแลสนับสนุน พัฒนา เปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และความสำเร็จของนักเรียน โดยมีการวางแผน

พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน การลงมือปฏิบัติและกำหนดช่วงเวลามาพบกันแล้วนำประสบการณ์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกัน การสังเกตผลการปฏิบัติของตนเองกับเป้าหมายที่วางแผนร่วมกันไว้ และการสะท้อนผลผ่านครูผู้ร่วมเรียนรู้ นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง แล้วนำมาปรับปรุงการทำงาน

4) การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การพัฒนาครูในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถทัศนคติและความชำนาญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายใต้สภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีการฝึกปฏิบัติจริง ร่วมกันวางแผนปัญหาและพัฒนาพร้อมกับผู้ให้การอบรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือเป็นรายบุคคลและแบบกลุ่ม มีการประเมินผลตามกระบวนการ PDCA มีการนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตร อบรมต่อเนื่องและวิธีการหลากหลาย โดยมีระยะเวลาในการฝึกอบรมในช่วงหลังจากปิดภาคเรียนและช่วงก่อนปิดภาคเรียน ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ การศึกษาสภาพปัจจุบันและระดับความสำคัญของการพัฒนาครูและการศึกษาแนวทางการพัฒนาครู

1. ผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและระดับความสำคัญของการพัฒนาครู

ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 135 คน

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครู

ผู้ทรงคุณวุฒิ : รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการและครู ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 3 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและระดับความสำคัญของการพัฒนาครู

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ซึ่งพัฒนามาจากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครู

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครู

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและระดับความสำคัญของการพัฒนาครู

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถตนเองของครูในด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน และด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันแก่นักเรียน

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

3.3 สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดประเด็นที่ครอบคลุมขอบเขตตามกรอบแนวคิด

3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจและปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงตามเนื้อหา ความเหมาะสมของสำนวนภาษา

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครู

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครู

3.2 สัมภาษณ์เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ในส่วนของลำดับความต้องการจำเป็นที่จะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาครู โดยเรียงตามค่าความต้องการจำเป็นของภาพรวมและภาพย่อยตามองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

3.3 ร่างแบบแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู โดยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุม

3.4 นำแบบร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจและปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำแบบร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางและนำแบบร่างแนวทางฉบับร่างให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ดังนี้

1. นายทรงเกียรติ เทพประเสน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
2. ดร.มะลิวัลย์ กอสกุล ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอน และจบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก
3. นางสาวพรณวดี ยืนยงศันาน ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและระดับความสำคัญของการพัฒนาครู

4.1 ติดต่อขอหนังสือราชการจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

4.2 ดำเนินการส่งหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และรับคืนด้วยตนเอง

4.3 ดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยและแบบสอบถามเกี่ยวกับการแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา และรับคืนด้วยตนเอง

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครู

4.1 ติดต่อขอหนังสือราชการจากสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายการจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครู โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

4.2 ดำเนินการส่งหนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

4.3 ดำเนินการส่งแบบร่างแนวทางการพัฒนาครูให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางและรับคืนด้วยตนเอง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและระดับความสำคัญของการพัฒนาครู วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรม SPSS

5.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

5.2 สภาพปัจจุบันและระดับความสำคัญของการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เป็นรายด้านและเป็นรายชื่อ

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครู

นำข้อมูลจากแบบร่างแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูที่ได้รับการตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยการรวบรวมผลของการพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู และนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับใช้ก่อนนำไปสู่การสรุปแนวทางฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน โดยพบผลการวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันของครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน ($\bar{X} = 4.00$) เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 3.94$) ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ($\bar{X} = 3.91$) และระดับความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนและด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมาเป็นด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 4.75$)

สำหรับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน (PNI = 0.23) มีค่าความต้องการจำเป็นสูงสุดอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน (PNI = 0.21) และด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน (PNI = 0.20)

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูในภาพรวม

| สภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู | สภาพปัจจุบัน (D) | | ระดับความสำคัญ (I) | | ค่า PNI |
|--|-------------------------|---------------------------|-------------------------|---------------------------|---------|
| | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) | |
| 1. ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน | 3.91 | 0.45 | 4.75 | 0.36 | 0.23 |
| 2. ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน | 4.00 | 0.47 | 4.75 | 0.35 | 0.20 |
| 3. ด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน | 3.94 | 0.50 | 4.72 | 0.40 | 0.21 |
| รวม | 3.95 | 0.43 | 4.74 | 0.34 | 0.21 |

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูในภาพรวม

จากผลการวิเคราะห์วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

ในด้านารับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน วิธีที่ครูเลือกใช้มากที่สุด คือ การชี้แนะ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 82.22 รองลงมา การใช้ระบบพี่เลี้ยง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.74

ในด้านารับรู้ความสามารถในการจัดการสอน วิธีที่ครูเลือกใช้มากที่สุด คือ การชี้แนะ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 73.33 รองลงมา การใช้ระบบพี่เลี้ยง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

ในด้านารับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน วิธีที่ครูเลือกใช้มากที่สุดคือ การชี้แนะ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 72.59 รองลงมา การใช้ระบบพี่เลี้ยง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.85

ตารางที่ 2 วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูในภาพรวม

| การรับรู้ความสามารถตนเองของครู | วิธีการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูที่เลือกใช้ | | | | | | | | | |
|---|---|--------|---------------------|--------|------------------------------------|--------|---------------------------------|--------|--------|--------|
| | การชี้แนะ | | การใช้ระบบพี่เลี้ยง | | การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ | | การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน | | อื่น ๆ | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| 1. ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน | 111 | 82.22 | 55 | 40.74 | 45 | 33.33 | 46 | 34.07 | 2 | 1.48 |
| 2. ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน | 99 | 73.33 | 81 | 60.00 | 62 | 45.93 | 52 | 38.52 | 2 | 1.48 |
| 3. ด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน | 98 | 72.59 | 70 | 51.85 | 65 | 48.15 | 59 | 43.70 | 3 | 2.22 |

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู

แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครูที่ได้รับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คน โดยเรียงลำดับตามค่าความต้องการจำเป็นของภาพรวมและภาพย่อยตามองค์ประกอบการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู คือ ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน และด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอนดังนี้

3.1 ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน ได้แก่ ด้านความสามารถในการจัดการห้องเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีความสามารถทางการเรียนแตกต่างกัน ด้านความสามารถในการกระตุ้นนักเรียนที่ไม่ค่อยสนใจเรียนให้สนใจเรียน และด้านความสามารถในการสร้างความสนใจในการเรียนให้กับนักเรียน

3.1.1 วางแผนการพัฒนาครู โดยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ร่วมกันวางแผน จากรายงานการประเมินตนเอง การสังเกตและติดตามผลการปฏิบัติงาน การนิเทศการสอน พร้อมทั้งอภิปรายร่วมกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาครูตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

3.1.2 เสนอนโยบายและจัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการชี้แนะ โดยการจับคู่กันกับเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน วางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและครูผู้ชี้แนะ คอยสังเกตการณ์และให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการพูดคุยเพื่อสะท้อนผล ให้ครูผู้สอนนำผลที่ได้มาปรับปรุง

3.1.3 จัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการใช้ระบบครูพี่เลี้ยง โดยผู้บริหารมอบหมายให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปดำเนินการ โดยกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงจะต้องมีประสบการณ์มากกว่าครูผู้สอน คอยให้ความช่วยเหลือ ถ่ายทอดแนวคิด ความรู้ ประสบการณ์ และให้คำปรึกษา

3.1.4 จัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพพร้อมกับนักการศึกษาและครูผู้สอน โดยการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการวางแผน ลงมือปฏิบัติ สังเกตผลการปฏิบัติและสะท้อนผลการพัฒนาของตนเอง โดยมีการกำหนดช่วงเวลาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง แล้วนำประสบการณ์ของตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการเล่าความประทับใจ ปัญหา แนวทางปฏิบัติที่ดีและไม่ทำให้ประสบผลสำเร็จ แล้วนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการทำงาน

3.1.5 ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาครู จากวิธีการชี้แนะ การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และผู้บริหาร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาครูในด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนต่อไป

3.2 ด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน ได้แก่ ด้านความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีสมาธิจดจ่อกับการเรียน ด้านความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจเรียน และด้านความสามารถในการทำให้นักเรียนที่สออบตกมีความพยายามในการเรียน

3.2.1 วางแผนการพัฒนาครู โดยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ร่วมกันวางแผน จากรายงานการประเมินตนเอง การสังเกตและติดตามผลการปฏิบัติงาน การนิเทศการสอน พร้อมทั้งอภิปรายร่วมกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาครูตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

3.2.2 เสนอนโยบายและจัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการชี้แนะ โดยการจับคู่กันกับเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน วางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและครูผู้ชี้แนะ คอยสังเกตการณ์และให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการพูดคุยเพื่อสะท้อนผล ให้ครูผู้สอนนำผลที่ได้มาปรับปรุง

3.2.3 จัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับนักการศึกษาและครูผู้สอน โดยการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการวางแผน ลงมือปฏิบัติ สังเกตผลการปฏิบัติ และสะท้อนผลการพัฒนาของตนเอง โดยมีการกำหนดช่วงเวลาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง แล้วนำประสบการณ์ของตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการเล่าความประทับใจ ปัญหา แนวทางปฏิบัติที่ดีและที่ไม่ทำให้ประสบผลสำเร็จ แล้วนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการทำงาน

3.2.4 จัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการใช้ระบบครูพี่เลี้ยง โดยผู้บริหารมอบหมายให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปดำเนินการโดยกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงจะต้องมีประสบการณ์มากกว่าครูผู้สอนคอยให้ความช่วยเหลือ ถ่ายทอดแนวคิด ความรู้ ประสบการณ์ และให้คำปรึกษา

3.2.5 ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาครู จากวิธีการชี้แนะ การใช้ระบบพี่เลี้ยง และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้บริหาร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาครูในด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนต่อไป

3.3 ด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการสอน ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับบทเรียนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละบุคคล ด้านความสามารถในการตอบคำถามผู้เรียนได้อย่างชัดเจนและทำให้ผู้เรียนเข้าใจ และด้านความสามารถในการสร้างคำถามกระตุ้นให้นักเรียนคิด

3.3.1 วางแผนการพัฒนาครู โดยผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ร่วมกันวางแผน จากรายงานการประเมินตนเอง การสังเกตและติดตามผลการปฏิบัติงาน การนิเทศการสอน พร้อมทั้งอภิปรายร่วมกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาครูตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

3.3.2 เสนอนโยบายและจัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการชี้แนะ โดยการจับคู่กันกับเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน วางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและครูพี่เลี้ยง คอยสังเกตการณ์และให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการพูดคุยเพื่อสะท้อนผล ให้ครูผู้สอนนำผลที่ได้มาปรับปรุง

3.3.3 จัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการใช้ระบบครูพี่เลี้ยง โดยผู้บริหารมอบหมายให้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้นำไปดำเนินการ โดยกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงจะต้องมีประสบการณ์มากกว่าครูผู้สอน คอยให้ความช่วยเหลือ ถ่ายทอดแนวคิด ความรู้ ประสบการณ์และให้คำปรึกษา

3.3.4 จัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพร่วมกับนักการศึกษาและครูผู้สอน โดยการจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน มีการวางแผน ลงมือปฏิบัติ สังเกตผลการปฏิบัติ และสะท้อนผลการพัฒนาของตนเอง โดยมีการกำหนดช่วงเวลาสัปดาห์ละ 1 ครั้ง แล้วนำประสบการณ์ของตนเองมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีการเล่าความประทับใจ ปัญหา แนวทางปฏิบัติที่ดีและที่ไม่ทำให้ประสบผลสำเร็จ แล้วนำข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงการทำงาน

3.3.5 ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาครู จากวิธีการชี้แนะ การใช้ระบบที่เลี้ยง และการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และผู้บริหาร เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาครูในด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียนมีความต้องการจำเป็นที่ครูจะต้องได้รับการพัฒนา โดยมีแนวทางการพัฒนาครู โดยการเสนอนโยบายและจัดทำโครงการพัฒนาครูด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียนด้วยวิธีการชี้แนะ โดยผู้บริหารเสนอแนะนโยบายการพัฒนาครูด้านการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน กับครูผู้สอน แล้วร่วมกันวางแผนจัดทำโครงการพัฒนาครูด้วยวิธีการชี้แนะโดยมีขั้นตอนการดำเนินการเริ่มจากจับคู่กันกับเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน เพื่อพัฒนาทักษะและการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียน ได้แก่ ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้เรียนมีสมาธิจดจ่อกับการเรียน ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจเรียน และความสามารถในการทำให้นักเรียนที่สอบตกมีความพยายามในการเรียนให้ไปสู่เป้าหมายวางแผนร่วมกันระหว่างครูผู้สอนและครูผู้ชี้แนะ ครูผู้ชี้แนะคอยสังเกตการณ์และให้ข้อมูลย้อนกลับโดยการพูดคุยเพื่อสะท้อนผล ให้ครูผู้สอนนำผลที่ได้มาปรับปรุง สอดคล้องกับวีระชัย จิระชาติ (2555) ที่ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาครู มีหลักในการพัฒนาที่ต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษาและนโยบายข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ในด้านความสามารถในการให้โอกาสและกำลังใจกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่อยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ จากรายงานแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา (กลุ่มบริหารงานแผนและนโยบายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา, 2559) พบว่า ผลการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาลดลงจากปีการศึกษา 2556 จนถึงปัจจุบัน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องได้รับการพัฒนาในการรับรู้ความสามารถในการสร้างความยึดมั่นผูกพันให้กับนักเรียนในด้านความสามารถในการให้โอกาสและกำลังใจกับนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่อยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ สอดคล้องกับธรรมโชติ เอี่ยมทัศนะ (2560) ที่ได้กล่าวว่า ความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้มีผลการเรียนและผลทางสังคมในเชิงบวก อีกทั้งยังเป็นการจัดการปัญหาของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ภาวะเบื่อหน่ายในการเรียน การเอาใจออกห่างจากการเรียน ฯลฯ ความยึดมั่นผูกพันจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนเนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการสร้างความเข้มแข็งทางการเรียน

ของนักเรียน และถือเป็นแหล่งของความกระตือรือร้นที่ช่วยให้นักเรียนสามารถปรับตัวและเผชิญกับสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด ความท้าทายและความล้มเหลวทางการเรียนได้ ซึ่งหากนักเรียนขาดความยืดหยุ่น ผูกพันก็จะทำให้นักเรียนขาดความสนใจในการเรียน ครูผู้สอนจึงควรเห็นความสำคัญและตระหนักในด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดภาวะความเครียดและความกดดันของนักเรียน อันจะส่งผลดีต่อสุขภาพจิตของนักเรียน ทำให้มีกำลังใจในการเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่พัฒนาดีขึ้นตามลำดับต่อไป

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาครู เพื่อให้สามารถพัฒนาครูด้วยวิธีการที่เหมาะสม ได้แก่ การชี้แนะ การใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และส่งเสริมให้ครูเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของครู ในด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน โดยให้การสนับสนุนและส่งเสริม มีการจัดประชุม ร่วมกันวางแผน ดำเนินการตามแผนและประเมินผล เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาครูต่อไป

1.2 ครูนำแนวทางในการพัฒนาตนเองตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถตนเองของครู ในการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน การจัดการสอน และการสร้างความยืดหยุ่นผูกพันแก่นักเรียน เพื่อพัฒนางานสอนของตนเอง ตลอดจนการวัดและประเมินผล และการทำการวิจัยในชั้นเรียน และเข้ารับการพัฒนาตนเองให้มีการรับรู้ในด้านการรับรู้ความสามารถในการจัดการชั้นเรียนให้มากยิ่งขึ้น โดยการเข้าร่วมโครงการในการพัฒนาครูที่ทางโรงเรียนได้จัดทำขึ้น ให้ความร่วมมือ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการตามแผน การประเมินผล และพร้อมที่จะนำผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป

2) ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูโดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร ครู และนักเรียน เพื่อให้ได้สาเหตุของปัญหาที่จะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาครูได้อย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนผลการวิจัยให้นำเชื่อถือมากยิ่งขึ้น และอาจจะได้ประเด็นวิจัยที่น่าสนใจในการทำครั้งต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาประชากรที่ใหญ่ขึ้น เพื่อนำไปอ้างอิงประชากรที่ใหญ่ขึ้น โดยศึกษาประชากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

รายการอ้างอิง

- กลุ่มบริหารงานแผนและนโยบายโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา. (2559). *แผนการปฏิบัติการประจำปี โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2559*. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา, กรุงเทพมหานคร.
- กลุ่มบริหารงบประมาณและบุคลากรโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา. (2560). *รายงานรายชื่อข้าราชการครูบรรจุใหม่ และเกษียณอายุราชการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา*. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา, กรุงเทพมหานคร.
- ชานคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. *วารสารบริหาร การศึกษาบัวบัณฑิต*, 16, 1-17.
- ธรรมโชติ เอี่ยมทัศนะ. (2560). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางสังคม ที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย. *Veridian E-Journal*, 10(3), 1-16.
- วีระชัย จิวชาติ. (2555). *แนวทางการพัฒนาครู*. [เว็บไซต์]. สืบค้นจาก <https://sites.google.com>.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*.

Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Aiemtussana T. (2017). Causal relationship model of personal factors and social factors on commitment of upper secondary school students. *Veridian E-Journal*, 10(3), 1-16. [in Thai]
- Budgeting and Human Resource Subdivision Triamudom Suksa School. (2017). *List of new government teachers and retirees Triamudom Suksa School*. Triamudom suksa school, Bangkok. [in Thai]
- Chiwachart W. (2012). Teacher development guidelines. [web blog]. Retrieved from [https:// sites.google.com](https://sites.google.com) [in Thai]
- Masena C. (2016). Human resource management in education in the next decade. *Journal of Educational Management Bua Bundit*, 16, 1-17. [in Thai]
- National Institute for Development of Teachers, Faculty Staff and Educational Personnel. (2008). *Guidelines for teacher and faculty staff development of National Institute for Development of Teachers, Faculty Staff and Educational Personnel*. [in Thai]

Plan and Policy Subdivision Triamudom Suksa School. (2016). *Annual action plan Triamudom suksa school 2016*. Triamudom Suksa School, Bangkok. [in Thai]

Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education*, 17(7), 783-805.