

รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Model of Smart Teacher Development in Basic Education

วาสนา มะณีเรือง* จันทรศม์ ภูติอรียวัฒน์, ราชนัย บุญธิมา และ จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์

Wassana Maneeroung*, Jantarat Phutiarayawat, Rachan Bootima

and Jaruwat Ployduangrat

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Thailand

*Corresponding Author. Email: wassanaswu2016@gmail.com



Doi : 10.14456/jmcupeace.2016.64

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การดำเนินการวิจัยมี 3 ตอน ตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ตอนที่ 2 ศึกษาแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองศรีอยุธยาเขต 1, 2 จำนวน 400 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ค่าสหสัมพันธ์คานอนิคอล ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำแบบประเมินไปเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองศรีอยุธยาเขต 1, 2 จำนวน 190 คน แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ครูเก่ง มีคุณลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ความสามารถในการสร้าง การพัฒนา หลักสูตรและสื่อการสอน ความสามารถในการสอน ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และความสามารถในการแก้ปัญหา สำหรับครูดี มีคุณลักษณะ 2 ประการ ได้แก่ การครองตน และการครองงาน

2) รูปแบบที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มากที่สุดคือ การสร้างระบบพี่เลี้ยง รองลงมาคือการฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิกตามลำดับ โดยรูปแบบทั้งสามสามารถพัฒนาครูเก่งครูดี ได้ร้อยละ 65.1

3) รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ การสร้างระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิก มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป รูปแบบที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มากที่สุดคือการสร้างระบบพี่เลี้ยง รองลงมาคือการฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิก ตามลำดับ โดยรูปแบบทั้งสามสามารถพัฒนาครูเก่งครูดีได้เพียงร้อยละ 65.1 เท่านั้น

คำสำคัญ: ครูเก่งครูดี, รูปแบบการพัฒนา, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

The objectives of this research were to 1) study the characteristics of smart teacher in basic education schools 2) study the model of smart teacher development in basic education schools and 3) evaluate the model of smart teacher development in basic education schools. Three research steps included 1) the study of the characteristics of smart teacher in basic education schools data was analyzed by content analysis method 2) the study of model of smart teachers development in basic education schools. 400 teachers belonging to PhraNakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 and 2 and data was analyzed with average mean score, standard deviation, correlation coefficient of Pearson and canonical correlation 3) The evaluation of model of smart teacher in basic education schools. 190 school directors belonging to PhraNakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1 and 2 data was analyzed with average mean score, standard deviation and t-test with one sample group. Research finding could be concluded as below; (For the definition of good and smart teacher, the researcher hereby defined as smart teacher.)

1. Five characteristics of smart teachers included consistent self-development, the ability to create, curriculum and teaching material development, teaching proficiency, proficiency of learning measurement and evaluation, and problem solving ability. Two characteristics of good teacher included self-control and work control. 2. The models that could develop smart teacher in basic education schools the most were teaching mentor system, teaching training and teaching clinical supervision respectively. These three models could develop smart teachers at 65.1 percent. 3. Model of smart teacher development in basic education schools included teaching mentor system, teaching training and clinical supervision which were statistically and significantly more suitable and feasible than the criteria at .01

Key words: Smart Teacher, Model of Smart Teacher Development, Basic Education

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงบริบทสังคมวัฒนธรรมเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสารปัจจุบันบนโลกไร้พรมแดนที่เป็นไปอย่างต่อเนื่องรวดเร็วและรุนแรง การศึกษายังคงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์และการพัฒนาประเทศที่เชื่อมโยงกันทั่วโลก ให้สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างยั่งยืน ทั้งที่เป็นการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัยรวมทั้งการศึกษาตลอดชีวิต (วรากรณ์ สามโกเศศ, 2553; ดิเรก พรสีมา, 2554) เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2545 -2559 (สกศ., 2545ก) ได้จัดให้ครูเป็นบุคคลสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคตจำเป็นต้องอาศัยครูเป็นกำลังสำคัญที่จะนำพาเด็กและเยาวชนของชาติไปสู่เป้าหมายของการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งได้บัญญัติไว้ว่า “ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง”

จากเหตุผลดังกล่าวได้มีการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ผลิตครูและพัฒนาครู คณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเป็นครูที่ประเทศชาติมุ่งหวังในทศวรรษที่ 21 ที่ต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพ เป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต (วิจารณ์ พานิช, 2551 : 2557) มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้ (กฤษณพงศ์ กีรติกร. 2557) เปลี่ยนการสอนที่เป็น “วิชาเป็นตัวตั้ง เป็น เน้นชีวิตผู้เรียนเป็นตัวตั้ง” (ประเวศ วะสี, 2553) หรือมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) อย่างจริงจัง มีการพัฒนาวิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2557) เป็นครูที่มีค่าทำงานแต่ไม่ทำเงิน คิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน คำนวณเพิ่มพูนปัญญา และเปี่ยมไปด้วยความเมตตากรุณา (สุนน อมรวิวัฒน์, 2555) แต่ในสภาพความเป็นจริงที่ปรากฏกลับพบว่า วิชาชีพครูคนทั่วไปมักถูกดูแคลนว่ามีรายได้ต่ำ ผู้ปกครองที่มีการศึกษาสูงและฐานะดีไม่ประสงค์จะให้บุตรหลานศึกษาเพื่อไปประกอบวิชาชีพครู เยาวชนรุ่นใหม่ไม่ประสงค์ที่จะเรียนในสาขาวิชาชีพครู ผู้สมัครเรียนในสาขาครูมักเป็นบุคคลที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ดังนั้นผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่จะให้เกิดคุณลักษณะ “เก่ง ดี มีสุข” ไม่ปรากฏ ข้ำวิกฤตคุณภาพการศึกษาของไทยยังถูกวิพากษ์วิจารณ์

ว่าไม่มีประสิทธิภาพ เยาวชนเติบโตอย่างไม่มีคุณภาพ ไม่สามารถยืนหยัดอย่างมีศักดิ์ศรีท่ามกลางการแข่งขันอย่างรุนแรง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในทุกระดับชั้นอยู่ในระดับต่ำกว่าปกติ สะท้อนให้เห็นว่าความพยายามของการปฏิรูปการเรียนรู้ยังไม่บรรลุผล และกระบวนการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะเป็นครูดีครูเก่งเป็นนโยบายหนึ่งที่ต้องปฏิรูปอย่างเร่งด่วน (สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 2559 : 32)

การพัฒนาครูมีมาอย่างต่อเนื่อง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: 30) กล่าวว่ารูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีแบบ 6 รูปแบบ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกอบรมโดยการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมประจำการและบุคลากรทางการศึกษา 3) การศึกษาดูงาน 4) การศึกษาต่อ 5) การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ และ 6) การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถาบันฝึกอบรมกับสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตามการพัฒนาที่ผ่านมาต้องพบกับปัญหาต่างๆ ส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ สะท้อนได้อย่างชัดเจนจากผลการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครู มีข้อมูล que แสดงถึงบทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียนได้ข้อค้นพบที่สำคัญเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูสรุปได้ 7 ประเด็นดังต่อไปนี้ 1) ระบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแลกำกับติดตามวางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวมการพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรมขาดระบบฐานข้อมูลของครูขาดการวางแผนร่วมกันทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานเกิดความซ้ำซ้อนไม่เกิดความคุ้มค่า 2) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครูยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) หลักสูตรการพัฒนาครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครูหลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียนฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเองขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง 4) วิธีการและสาระการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครูการพัฒนาครูมีระยะเวลาน้อยไม่เหมาะสมเนื้อหาส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุมขาดความเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนเน้นในหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติจึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้สาระจากการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้นผล

การพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้ 5) สถานที่จัดอบรมพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรมหรือในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งตั้งครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการจัดการเรียนการสอนโดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่ครูไม่ครบชั้น 6) ระบบการติดตามผลการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่องสิ่งที่ปรากฏคือครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้นการติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมและ 7) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูพบว่าครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนจากผลการศึกษาวิจัยนี้ทำให้หน่วยงานต้นสังกัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงได้มีนโยบายในการพัฒนาครูแบบใหม่ซึ่งคาดว่าจะทำให้การพัฒนาครูประสบผลสำเร็จและจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในระยะต่อไปทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างเห็นพ้องต้องกันว่า สาเหตุสำคัญน่าจะเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยขาดแคลนครูดีที่มีความรู้ความสามารถ และครูประจำการที่มีอยู่ยังขาดคุณภาพทั้งด้านการจัดการเรียนรู้หลักสูตรและการใช้สื่อเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบวิธีการพัฒนาครูในปัจจุบันมีปัญหาอย่างรุนแรงไม่สะท้อนคุณลักษณะความเป็นครูดีครูเก่ง เพราะส่วนใหญ่มักจัดกิจกรรมการอบรมที่เน้นเนื้อหาและจัดกิจกรรมในช่วงเวลาราชการทำให้ครูต้องละทิ้งนักเรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมอยู่เสมอ ดังนั้นรูปแบบวิธีการพัฒนาครูนี้อาจไม่สามารถส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถที่จะจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2556: 70)

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้รูปแบบการพัฒนา 3 รูปแบบคือการฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง ซึ่งเมื่อได้ศึกษาอย่างละเอียดแล้วจะได้ใช้วิธีการเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณลักษณะเป็นครูดีครูเก่ง พร้อมทั้งนำแนวคิดที่ได้ไปกำหนดนโยบายเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณลักษณะเป็นครูเก่งครูดีต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยนำแบบสอบถามแบบเติมคำจำนวน 4 ข้อเก็บรวบรวมข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,2 จำนวน 100 คน ซึ่งได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา(content analysis)

ตอนที่ 2 ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 94 ข้อ ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,2 จำนวน 400 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation), ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์คาโนนิคอล (Canonical Correlation)

ตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 18 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปให้อำานวยสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1,2 เป็นผู้ตอบ จำนวน 190 คน ซึ่งได้มาด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) และการทดสอบทีแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว (t-test for one sample)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คุณลักษณะของครูเก่งครูดี สรุปได้ดังนี้

1. ครูเก่งมีคุณลักษณะ 5 ประการดังนี้

1.1 การพัฒนาตนเองของครู คือ ครูที่ใฝ่หาความรู้ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ พัฒนาตนเองศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีการประเมินตนเองตลอดเวลาเป็นผู้นำด้านวิชาการมีการติดตามข้อมูลข่าวสาร และยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ

1.2 ความสามารถในการสร้าง การพัฒนา หลักสูตร และสื่อการสอน คือ ครูที่มีความสามารถในการผลิตสื่อการสอน มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอน มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร

1.3 ความสามารถในการสอน คือครูที่ให้ความสำคัญกับนักเรียนเป็นรายบุคคล มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี สอนเด็กให้เก่งได้ มีเทคนิคการสอนดี มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอนมีความสามารถในการใช้สื่อการสอน ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมหลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับนักเรียนได้ สอนให้ผู้เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ รู้จักใช้แหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถปฏิบัติการสอนด้วยวิธีที่หลากหลาย สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในด้านต่างๆ สามารถใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน

1.4 ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือครูที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวชี้วัดเพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาและพฤติกรรมที่จะวัด มีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือวัดผลได้ตรงตามสภาพจริง มีความสามารถในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวัด มีความสามารถในการวิธิดำเนินการทดสอบมีความสามารถในการแปลความหมายของคะแนน และมีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.5 ความสามารถในการแก้ปัญหา คือครูที่มีความสามารถในการให้คำปรึกษาได้ทุกเรื่อง แก้ปัญหาในการทำงานได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา มีความสามารถในการแก้ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

2. ครูดีมีคุณลักษณะ 2 ประการดังนี้

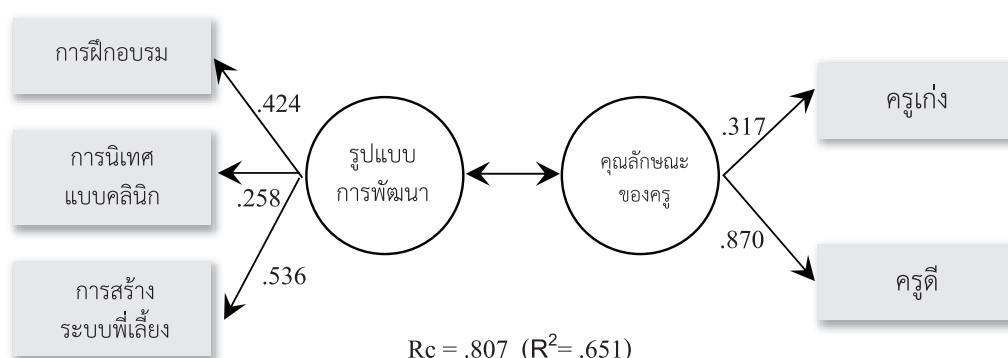
2.1 การครองตน คือครูที่ใจดี ใจเย็น มีเมตตา มีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง มีความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู มีความกตัญญูเคารพผู้อาวุโส มีความเสียสละ ความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่นเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีเหตุผลยับยั้งแหย่ไม่เสียพูดจาไพเราะ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความพอเพียง ประหยัด มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น แต่งกายสุภาพเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนได้ มีความกระตือรือร้น เป็นที่รักของผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น และตรงต่อเวลา

2.2 การครองงาน คือ ครูที่เอาใจใส่นักเรียนทุกคนอุทิศตนเพื่อการสอนมุ่งมั่นในการทำงานช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่วางแผนการสอนอย่างต่อเนื่องไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน้าที่ รักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ เสริมสร้างค่านิยมที่เหมาะสมให้กับนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้

ตอนที่ 2 ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสรุปได้ดังนี้

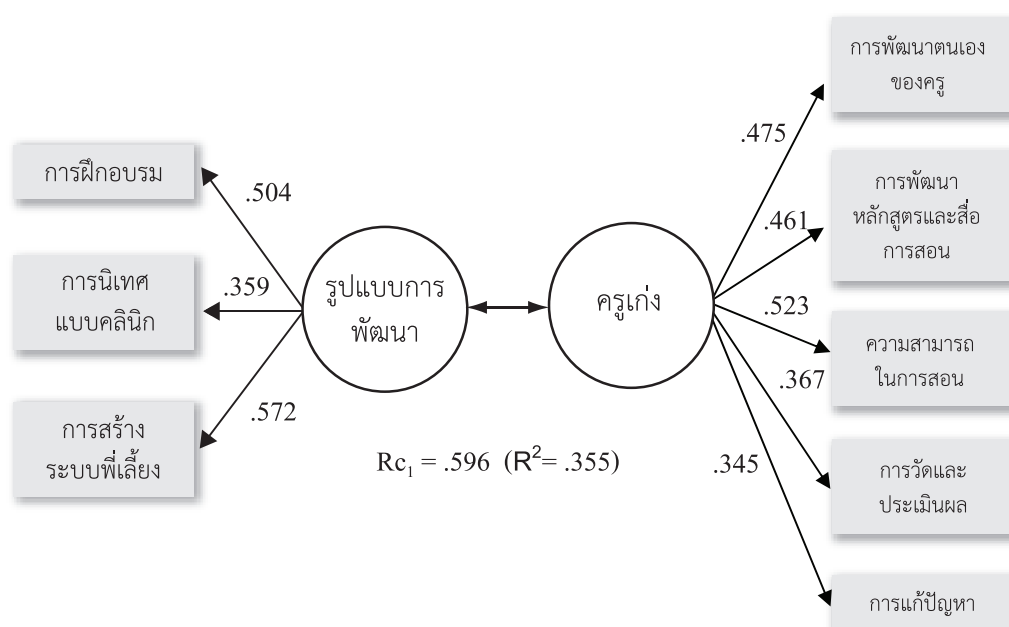
1. รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลปรากฏดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาคูแ่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง สามารถพัฒนาคูแ่งและครูดีได้ร้อยละ 65.1 โดยรูปแบบการพัฒนามีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของครูแ่งและครูดี เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างระบบพี่เลี้ยงมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .536 2) การฝึกอบรมมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .424 และ 3) การนิเทศแบบคลินิกมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ .258

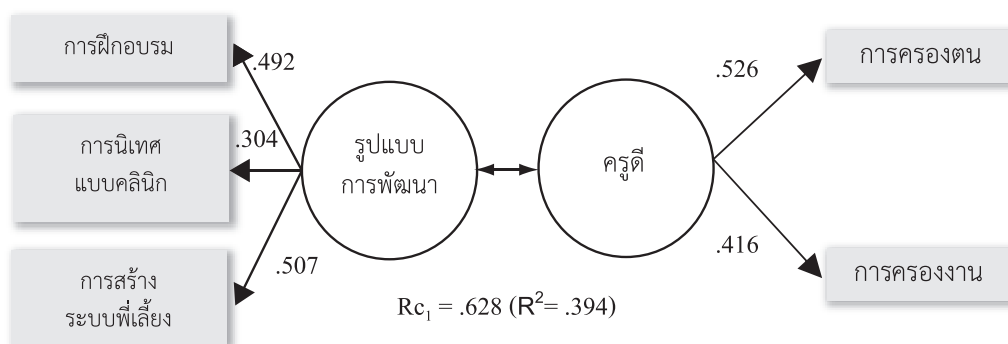
2. รูปแบบการพัฒนาคูแ่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลปรากฏดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาคูแ่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาคูแ่งของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยงสามารถพัฒนาคูแ่งได้ร้อยละ 35.5 โดยรูปแบบการพัฒนามีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของครูแ่ง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างระบบพี่เลี้ยงมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.572 2) การฝึกอบรมมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.504 และ 3) การนิเทศแบบคลินิกมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.359

3. รูปแบบการพัฒนาครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานผลปรากฏดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากภาพที่ 3 รูปแบบการพัฒนาครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 รูปแบบได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง สามารถพัฒนาครูเก่ง ได้ร้อยละ 39.4 โดยรูปแบบการพัฒนา ที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของครูดี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การสร้างระบบพี่เลี้ยงมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.507 2) การฝึกอบรมมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.492 และ 3) การนิเทศแบบคลินิกมีอิทธิพลในการพัฒนาด้วยค่าสัมประสิทธิ์ 0.304

สรุปได้ว่า รูปแบบที่สามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้มากที่สุด คือการสร้างระบบพี่เลี้ยง รองลงมาคือการฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิกตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังตารางที่ 1. 2 และ 3 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างระบบที่
 เล็งในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการเปรียบเทียบค่า
 เฉลี่ยกับเกณฑ์ ($\mu = 3.50$)

การสร้างระบบที่เล็ง	ความเหมาะสม ($\mu = 3.50$)			ความเป็นไปได้ ($\mu = 3.50$)		
	$\bar{X}$	t	p-value	$\bar{X}$	t	p-value
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและ ระบบการพัฒนาครูใหม่	4.08	20.22**	.000	4.13	23.81**	.000
2. ประชุมร่วมกันเพื่อคัดเลือกครูที่ มีผลงานโดดเด่นเพื่อเป็นแม่แบบ และเป็นผู้สอนงานให้ครูใหม่	4.14	34.97**	.000	4.29	30.77**	.000
3. ครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนิน การสอนงานให้กับครูใหม่	4.29	24.07**	.000	4.49	24.71**	.000
4. ครูแม่แบบให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ ครูใหม่แบบกัลยาณมิตร	4.17	29.49**	.000	4.25	28.72**	.000
5. ครูแม่แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูใหม่	4.06	24.36**	.000	4.27	24.20**	.000
6. ครูแม่แบบนำผลการประเมินมา แก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานของ ครูใหม่	4.31	39.71**	.000	4.32	27.85**	.000
โดยรวม	4.18	28.80**	.000	4.29	26.67**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่ารูปแบบการสร้างระบบที่เล็งในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถาน
 ศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายข้อทุกข้อมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการฝึกอบรมในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับเกณฑ์ ($\mu = 3.50$)

การสร้างระบบที่เสี่ยง	ความเหมาะสม ($\mu = 3.50$)			ความเป็นไปได้ ($\mu = 3.50$)		
	$\bar{X}$	t	p-value	$\bar{X}$	t	p-value
1. ศึกษาความต้องการและ ความจำเป็นก่อนฝึกอบรม	4.65	21.64**	.000	4.11	22.25**	.000
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม	4.38	24.70**	.000	4.43	21.23**	.000
3. การออกแบบ/กำหนดหลักสูตร ในการฝึกอบรม	4.49	26.29**	.000	4.48	22.83**	.000
4. การเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรม ที่เหมาะสม	4.13	25.58**	.000	4.27	20.59**	.000
5. การวางแผนการฝึกอบรม	4.29	19.06**	.000	4.24	19.58**	.000
6. การดำเนินงานฝึกอบรมตาม แผนที่กำหนด	4.66	17.85**	.000	4.38	22.85**	.000
7. การประเมินและติดตามผลการ ฝึกอบรม	4.22	20.49**	.000	4.23	28.02**	.000
8. การนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง	4.39	22.43**	.000	4.57	23.54**	.000
โดยรวม	4.40	22.25**	.000	4.33	22.61**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 2 พบว่ารูปแบบการฝึกอบรมในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายข้อทุกข้อมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก
ในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับ
เกณฑ์ ($\mu = 3.50$)

การสร้างระบบที่เลี้ยง	ความเหมาะสม ($\mu = 3.50$)			ความเป็นไปได้ ($\mu = 3.50$)		
	$\bar{X}$	t	p-value	$\bar{X}$	t	p-value
1. การวางแผนการสอนร่วมกัน ระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน	4.31	26.83**	.000	4.52	29.68**	.000
2. สังเกตการสอนของครูและ พฤติกรรมของนักเรียนใน ห้องเรียน	4.53	26.34**	.000	4.43	23.03**	.000
3. การวิเคราะห์การสอนของครู หลังสังเกตการสอนของครูและ พฤติกรรมของนักเรียนใน ห้องเรียน	4.28	24.84**	.000	4.30	28.64**	.000
4. การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข การสอนของครูผู้สอน	4.40	24.36**	.000	4.29	24.20**	.000
โดยรวม	4.38	25.59**	.000	4.39	26.38**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่ารูปแบบการนิเทศแบบคลินิกในการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายข้อทุกข้อมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้รูปแบบในการพัฒนาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเรียงตามลำดับคือ

การสร้างระบบพี่เลี้ยง การฝึกอบรม และการนิเทศแบบคลินิก ซึ่งทั้งสามรูปแบบมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้สูงกว่าเกณฑ์ด้วยความมั่นใจ 99 % ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการสร้างระบบพี่เลี้ยงซึ่งมีกระบวนการได้แก่ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและระบบการพัฒนาครูใหม่ และให้ครูแม่แบบนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูใหม่มีครูแม่แบบซึ่งเป็นพี่เลี้ยงดำเนินการสอนงานให้กับครูใหม่และมีการนำผลการประเมินมาแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานของครูใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ McLaughlin & Talbert (2001) ที่เสนอว่า การสอนงานครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยผู้สอนงานจะเป็นผู้บริหารทุกระดับที่สามารถเป็นผู้สอนงานได้ ผู้ถูกสอนงานส่วนใหญ่จะเป็นครูที่อยู่ในทีมหรือกลุ่มงานเดียวกัน การสอนงานจะเน้นไปที่การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพ ของครู เป็นการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้ทุกฝ่ายได้ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

การฝึกอบรม มีกระบวนการได้แก่การวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีการศึกษาความต้องการและความจำเป็นก่อนฝึกอบรม มีการออกแบบ/กำหนดหลักสูตรในการฝึกอบรม มีการเลือกเทคนิควิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมและดำเนินงานตามที่กำหนด มีการนำผลการประเมินมาแก้ไขปรับปรุง สอดคล้องกับ Goldstein (1993) ที่เสนอว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ เป็นกรรมวิธีในการที่จะเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และการแสดงออกเป็นกระบวนการที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญ และทัศนคติที่ดี เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถและในทางที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การนิเทศแบบคลินิก มีกระบวนการได้แก่ การสังเกตการณ์สอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขการสอนของครูผู้สอน เพื่อการวางแผนการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศกับครูผู้สอน มีการวิเคราะห์การสอนของครูหลังสังเกตการสอนของครูและพฤติกรรมของนักเรียนในห้องเรียน สอดคล้องกับ Garet, Porter, Desimone, Birman, & Yoon (2001) ที่เสนอว่า การนิเทศแบบคลินิกในชั้น

เรียนเพื่อมุ่งปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน มีกระบวนการ ไปตามลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน และ Hatfield, Susan Rickey ed (1995) ที่เสนอว่า การนิเทศแบบคลินิกเป็นกระบวนการ การดำเนินการอย่างมีระเบียบ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ การจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น โดย ครูจะมีการวางแผนการสอน การสังเกตการสอนและการประเมินแนวการจัดการเรียนการสอน เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกันที่จะเป็นการส่งเสริมให้ครูสามารถนิเทศตนเองได้

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่ารูปแบบการพัฒนาครูสามรูปแบบนี้ ได้แก่การฝึกอบรม การ นิเทศแบบคลินิก และการสร้างระบบพี่เลี้ยง นั้นสามารถพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขึ้น พื้นฐานได้เพียงร้อยละ 65.1 เท่านั้น เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาครูเก่งครูดีที่มากขึ้นควรศึกษาหรือ พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูรูปแบบอื่นเพิ่มเติมจากสามรูปแบบที่นำเสนอ
2. คุณลักษณะครูเก่งครูดีในการวิจัยครั้งต่อไปอาจใช้การวิจัยเทคนิคอื่นเพื่อให้ได้ คุณลักษณะครูเก่งครูดีที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2557). **“การยกระดับครู”** ใน การประชุมคณะกรรมการการปฏิรูป ระบบผลิตและพัฒนาครู ครั้งที่ 2/2557 วันที่ 24 มกราคม 2557.
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2550). **คู่มือหลักสูตร การพัฒนา ข้าราชการครูให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ**. กรุงเทพฯ- มหานคร: โรงพิมพ์ สกสศ. ลาดพร้าว.
- ดิเรก พรสีมา. (2554). **แนวทางการพัฒนาวิชาชีพครู**. (เอกสารอัดสำเนา).
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก วันที่ 19 สิงหาคม 2542.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2555). (บรรณาธิการ). **เพื่อความเป็นเลิศของการครุศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- ประเวศ วะสี. (2552). คำบรรยายเรื่อง **การศึกษาที่พาชาติออกจากวิกฤต**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วรกรรณ์ สามโกเศศ และคณะ. (2553). **ข้อสอบระบบการศึกษาทางเลือกที่เหมาะสมกับสุขภาวะคนไทย**. กรุงเทพมหานคร: ภาพพิมพ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2553). **ครูเพื่อศิษย์**. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **คู่มือการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสศ. ลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **สภาวะการขาดแคลนครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและข้อเสนอแนวทางแก้ไข**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานคกราฟฟิค.
- _____. (2556). รายงานการวิจัย **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร: สกสศ. กระทรวงศึกษาธิการ
- สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา. (2559). **ทิศทางและโจทย์วิจัยของการศึกษาไทยเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สุนน อมรวิวัฒน์. (2554). **ครูศึกษากับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พัชรินทร์ พี.พี.
- Garet, M., Porter, A., Desimone, L., Birman, B., & Yoon, K. (2001). **What makes professional development effective? Analysis of a national sample of teachers**. American Educational Research Journal, 38, 915-945.
- Goldstein, I. L. (1993). **Training in organizations: Need assessment development and evaluation (3rd ed.)**. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Hatfield, Susan Rickey ed. (1995). **The Seven Principles in Action: Improving Undergraduate Education**. Bolton, Massachusetts : Anker Publishing.
- McLaughlin, M. W. & Talbert, J. E. (2001). **Professional communities and the work of high school teaching**. Chicago, IL: University of Chicago Press.

TRANSLATED THAI REFERENCES

- Amornvivat, S. (2011). **Teacher education with the changes that challenge.** Bangkok: Printing Patcharin PP
- Board of teachers and educational personnel, office. Ministry of Education. (2009). **Manual of teachers and personnel management.Educational personnel.** Bangkok: The SVG. Ladprao.
- Board of teachers and educational personnel, office. (2007). **Guide Program. Teachers are specially trained or promoted academic standing.** Bangkok: The SVG. Ladprao.
- Education Act of 2542. **Gazette. Book 116 stage at 74 g** On August 19, 2542.
- Kitsanapong Geeratikorn. "To raise teachers" conference in the reform and development of teachers at 2/2557 January 24, 2557.
- Ministry of Education. (2010). **Teachers and Educational Personnel Act (No. 3) BE 2553.** Bangkok: Ministry of Education.
- Office of Research and Development. (2016). **Our research and the study of Thailand to achieve. Sustainable development of the world.** Bangkok: 21st Century Limited.
- Office of the Education Council (2013). The research report. **Teacher performance and teacher development in a changing society.** Bangkok ONEC Ministry of Education.
- Office of the Education Council. (2008). **State teacher shortage. Teachers and educational personnel, and offer solutions.** Bangkok: Sweet graphics.
- Panich, W. (2010). **The teacher to pupil.** Bangkok: Amarin Printing & Publishing.
- Pornseema, D. (2011). **Guidelines for Teacher Professional Development.** (Mimeograph document).
- Samkoset, W. et al. (2010), **Exam education affordable alternative to health in Thailand.** Bangkok prints.

- Sinlarut, P. (2012). (Editor). **Excellence of Thailand teacher education**. Bangkok: Thurakit Pundit University.
- The teachers and staff of Basic Education. (2011). **Guide to assess teacher performance. (Revised Edition)**. Bangkok: Office of the Basic Education.
- Vasee, P. (2009). The lecture **The study led the nation out of the crisis**. Bangkok: Thurakit Pundit University.