



การพัฒนาแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้
โครงการผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย
DEVELOPMENT OF AN ACTIVITY MODEL FOR TEACHER DEVELOPMENT
DURING THE INDUCTION PHASE UNDER THE TEACHER
PRODUCTION FOR LOCAL DEVELOPMENT PROJECT
IN THE UPPER CENTRAL REGION OF THAILAND

จิรวุฒิ พงษ์โสภณ¹, ธาปนา จ้อยเจริญ², วิษณุ สุทธิวรณ³ และสุชาวดี สม่สำราญ⁴

Chirawut Phongsophon¹, Thapana Choicharoen²,

Witsanu Suttiwan^{3*} and Suchawadee Somsamran⁴

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์¹⁻⁴

Faculty of Education, Walailak Rajabhat University under the Royal Patronage¹⁻⁴

E-mail: witsanu@vru.ac.th^{3*}

ได้รับบทความ: 28 ธันวาคม 2568; แก้ไขบทความ: 17 มีนาคม 2569; ตอปรับตีพิมพ์: 4 เมษายน 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อสร้างรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย (2) เพื่อประเมินรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย และ (3) เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย ดำเนินการวิจัย 3 ระยะตามวัตถุประสงค์การวิจัย ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบกิจกรรม ใช้การสังเคราะห์เอกสาร และการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบกิจกรรม กลุ่มเป้าหมายคือครูผู้ช่วยที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 120 คน โดยแบ่งเป็นครูผู้ช่วยปีแรก 60 คน และครูผู้ช่วยปีที่สอง 60 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 3 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาจากคำถามปลายเปิดและบันทึกสะท้อนคิด ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 17-20 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ณ มหาวิทยาลัราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการสร้างรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพ ได้รูปแบบกิจกรรมที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ในวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีกิจกรรมหลัก 8 กิจกรรม ครอบคลุมการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ นวัตกรรมการสอนบอร์ดเกม Active Learning การใช้เทคโนโลยีและ AI ทางการศึกษา



การใช้ผังกราฟิก การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม และการเตรียมผลงานวิทยฐานะ (วPA) (2) ผลการประเมินรูปแบบกิจกรรม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39, S.D. = 0.52) สะท้อนว่ารูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา กระบวนการ และประโยชน์ต่อการนำไปใช้จริงในสถานศึกษา (3) ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะพบว่า ควรปรับปรุงโครงสร้างเวลาอบรมให้เหมาะสม ลดความหนาแน่นของกิจกรรม เพิ่มช่วงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียน และเพิ่มหัวข้อที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงของครูมากขึ้น ตลอดจนเสนอให้มีระบบติดตามผลและสนับสนุนหลังอบรมผ่านครูพี่เลี้ยงหรือชุมชนวิชาชีพออนไลน์

คำสำคัญ : การพัฒนาครู, การเข้าสู่วิชาชีพ, โครงการผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น, การพัฒนารูปแบบกิจกรรม

Abstract

This mixed methods research aimed to (1) develop an activity model for teacher development during the induction phase under the Teacher Production for Local Development Project in the upper central region of Thailand, (2) evaluate the developed activity model for teacher development during the induction phase under the Teacher Production for Local Development Project in the upper central region of Thailand, and (3) synthesize recommendations for improving the activity model for teacher development during the induction phase under the Teacher Production for Local Development Project in the upper central region of Thailand. The research was conducted in three phases corresponding to the research objectives. Phase 1 involved developing the activity model through document synthesis and a focus group discussion with 7 experts. Phase 2 involved evaluating the activity model with a target group of 120 novice teachers participating in the program (60 first-year and 60 second-year teachers) using an opinion questionnaire; data were analyzed using means and standard deviations. Phase 3 involved synthesizing recommendations through content analysis of open-ended responses and reflection notes. Data were collected from 17–20 December 2024 at Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage.

The results revealed that: (1) The developed activity model consisted of four key components: professional awareness, instructional competency development, professional learning community (PLC) and reflective practice, and continuous professional growth, with eight core activities covering competency-based instruction, board game innovation for active learning, educational technology and AI integration, graphic organizer strategies, classroom action research, inclusive education, and preparation for performance appraisal (PA). (2) The overall appropriateness of the activity model was rated at a high level



(mean = 4.39, S.D. = 0.52), indicating suitability in terms of content, learning process, and practical applicability in real school contexts. (3) The synthesized recommendations suggested improvements in time management and activity structure, reduction of session density, extension of collaborative learning opportunities among schools, and additional topics relevant to real teaching practices. Moreover, it was proposed that a post-training support system should be established through mentoring and online professional learning communities.

Keywords: Teacher Development, Induction Phase, Teacher Production for Local Development Project, Activity Model Development

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านระบบการศึกษาถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ซึ่งตัวแปรที่สำคัญที่สุดที่มีผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนคือ “ครู” การสร้างครูที่มีสมรรถนะสูง ทั้งในด้านความรู้เชิงวิชาการ ทักษะการจัดการเรียนรู้ และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ จึงเป็นภารกิจเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ภาคกลางตอนบนของประเทศไทยที่มีความต้องการครูคุณภาพเพื่อยกระดับการศึกษาในท้องถิ่นอย่างเร่งด่วน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563: 47-62) รัฐบาลไทยได้เล็งเห็นความสำคัญในประเด็นนี้ จึงมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559 อนุมัติโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในพื้นที่ห่างไกลและยกระดับคุณภาพการศึกษาในระดับฐานราก โดยมีเป้าหมายผลิตครูคุณภาพสูงจำนวนกว่า 47,000 คน ตลอดระยะเวลาโครงการ (พ.ศ. 2559–2570) ครูในโครงการนี้ไม่เพียงแต่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ แต่ยังมีพันธกิจสำคัญในการกลับไปพัฒนาภูมิปัญญาของตนเอง นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม จุดเปลี่ยนที่สำคัญที่สุดของเส้นทางวิชาชีพคือ “ระยะเข้าสู่วิชาชีพ” (Induction Period) ซึ่งครอบคลุมช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงานในฐานะครูผู้ช่วย ช่วงเวลานี้ถือเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่เต็มไปด้วยความท้าทาย ทั้งการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร การเผชิญกับภาระงานที่หลากหลาย และความคาดหวังในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จากรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563: 47-62) พบว่าครูผู้ช่วยในประเทศไทยจำนวนมากต้องเผชิญกับภาวะความเครียดอันเนื่องมาจากภาระงานที่ล้นตัว การขาดประสบการณ์ในการแก้ปัญหาหน้างาน และความไม่มั่นใจในบทบาทครูมืออาชีพ หากครูใหม่เหล่านี้ไม่ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมในช่วงรอยต่อดังกล่าว อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความมั่นใจในตนเอง และท้ายที่สุดอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในระดับสากล งานวิจัยจำนวนมากยืนยันตรงกันว่า การจัดโปรแกรมการพัฒนาครูในระยะเข้าสู่วิชาชีพ (Induction Program) ที่มีประสิทธิภาพ สามารถช่วยลดอัตราการลาออกของครูใหม่ และสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญ (Ingersoll & Strong, 2011: 201-233) ประเทศชั้นนำด้านการศึกษา เช่น ฟินแลนด์และสิงคโปร์ ต่างให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาครูใหม่ที่เข้มข้น โดยเน้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community:



PLC) การส่งเสริมการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการสอน นอกจากนี้ Darling-Hammond (2017: 291-309) ยังเน้นย้ำว่าหลักสูตรพัฒนาครูควรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Practice-based Learning) และการสะท้อนคิด (Reflective Practice) เพื่อให้ครูสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การแก้ปัญหาจริงในห้องเรียนได้

เมื่อพิจารณาผ่านมุมมองแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Knowles (1984: 35-42) จะพบว่าครูผู้ช่วยเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อกระบวนการเรียนรู้มีส่วนร่วม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงที่พวกเขาต้องเผชิญ หลักการนี้จึงกลายเป็นหัวใจสำคัญในการออกแบบกิจกรรม PLC และการวิจัยในชั้นเรียน อย่างไรก็ตาม แม้ประเทศไทยจะมีการจัดกิจกรรมพัฒนาครูอยู่เป็นประจำ แต่ในอดีตยังพบข้อจำกัดสำคัญคือ หลักสูตรมักขาดความเป็นระบบ ไม่สอดคล้องกับบริบทความต้องการที่แท้จริงของครูในแต่ละพื้นที่ และขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

ในปี พ.ศ. 2567 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ร่วมกับเครือข่ายสถาบันฝ่ายผลิตครูภาคกลางตอนบน ได้ตระหนักถึงความจำเป็นดังกล่าว จึงได้ดำเนินการจัดโครงการ Induction Program รุ่นที่ 7 สำหรับครูผู้ช่วยในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่บรรจุในปี 2565 จำนวน 120 คน (แบ่งเป็นครูปีแรก 60 คน และปีที่สอง 60 คน) ระหว่างวันที่ 17-20 ธันวาคม 2567 โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสมรรถนะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เนื้อหาของหลักสูตรครอบคลุมประเด็นสำคัญอย่างหลากหลาย อาทิ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ที่น่าสนใจ (เช่น บอร์ดเกมการศึกษาและผังกราฟิก) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การสร้างห้องเรียนแห่งการคิด การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม (Inclusive Education) และการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อการสื่อสารและการสอน นอกจากนี้ ยังมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการเลื่อนวิทยฐานะตามเกณฑ์ วPA และการสร้างเครือข่ายครูผ่านกระบวนการ PLC ทั้งในรูปแบบการสะท้อนร่วมกัน และการสะท้อนคิดส่วนบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบ่มเพาะความเป็นครูมืออาชีพ

แม้การดำเนินงานจะมีความครอบคลุม แต่ผลจากการรับฟังความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมพบประเด็นที่น่าสนใจสำหรับการพัฒนาในอนาคต เช่น ความต้องการให้ปรับช่วงเวลาการอบรมให้กระชับและตรงกับช่วงปิดภาคเรียนเพื่อลดภาระงาน ตลอดจนการเพิ่มหัวข้อด้าน “Soft Skills” เช่น ทักษะการปฐมพยาบาลเบื้องต้น และจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อดูแลสุขภาพของครู ประเด็นเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรการพัฒนาครูต้องมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อพลวัตความต้องการของครูผู้ช่วยอย่างแท้จริง

การศึกษาครั้งนี้จึงบูรณาการแนวคิดสำคัญ 3 ประการ เพื่อเป็นรากฐานในการวิเคราะห์และออกแบบหลักสูตร ได้แก่ แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ (Novice Teacher Development): มุ่งเน้นการสร้างระบบสนับสนุนที่เข้มแข็งในช่วง 2 ปีแรก เพื่อลดอัตราการสูญเสียบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการสอนตามแนวคิดของ Ingersoll และ Strong (2011: 201-233) แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) การออกแบบกิจกรรมต้องเป็นแบบ Problem-Centered เน้นการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริง แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum Design) มุ่งเน้นให้ผู้เข้าอบรมเกิดสมรรถนะจริง



7 ด้านหลัก ได้แก่ การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การสร้างนวัตกรรม (บอร์ดเกมและผังกราฟิก) ทักษะดิจิทัล การวิจัยแก้ปัญหาผู้เรียน การศึกษาแบบเรียนรวม การทำ PLC และการเตรียมตัวสู่ วPA

กรอบแนวคิดการวิจัยนี้จึงเริ่มจาก ปัจจัยนำเข้า (Input) คือข้อมูลพื้นฐานและความต้องการของครูผู้ช่วย ภายใต้นโยบายโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เข้าสู่ กระบวนการ (Process) คือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการตามหัวข้อสมรรถนะที่กำหนด โดยเน้นการมีส่วนร่วม นำไปสู่ ผลลัพธ์ (Output) คือสมรรถนะและความมั่นใจที่เพิ่มขึ้นของครูผู้ช่วย และส่งผลกระทบต่อในระยะยาว (Outcome) คือการมีครูที่มีสมรรถนะเข้มแข็ง สามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และสร้างเครือข่ายวิชาชีพที่ยั่งยืนได้

ดังนั้น งานวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นกลไกตรวจสอบและพัฒนาระบบการบ่มเพาะครูผู้ช่วยให้ก้าวสู่การเป็นครูมืออาชีพได้อย่างมั่นคง วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาค้นครั้งนี้คือเพื่อสร้าง รูปแบบกิจกรรม ศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรม Induction Program รุ่นที่ 7 รวมถึงการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ผลที่คาดว่าจะได้รับ คือจะได้ต้นแบบการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครูในระยะเข้าสู่วิชาชีพที่ตั้งอยู่บนฐานความต้องการจริงและทฤษฎีที่เป็นสากล ซึ่งไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับสมรรถนะของครูผู้ช่วยรุ่นปัจจุบัน แต่ยังเป็นแนวทางสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาครูในรุ่นต่อไป เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อคุณภาพการศึกษาของท้องถิ่นและประเทศชาติในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย
2. เพื่อประเมินรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย
3. เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาครูในช่วงระยะเข้าสู่วิชาชีพ (Induction Period) ซึ่งเป็นช่วงเวลาสำคัญ 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน โดยบูรณาการแนวคิดสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ (Novice Teacher Development) เพื่อสร้างระบบสนับสนุนและลดอัตราการลาออก แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ที่ยึดปัญหาเป็นศูนย์กลางและเน้นการมีส่วนร่วม และแนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum Design) เพื่อยกระดับทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก นวัตกรรม และเทคโนโลยี

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ (Model) คำว่า "รูปแบบ" (Model) ในบริบทการวิจัยทางการศึกษา หมายถึง แบบจำลองหรือแผนผังที่แสดงองค์ประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในเชิงระบบ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดย Richey and Klein (2007: 1-41) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบเป็นสิ่งที่แสดงถึงความเป็นจริงในรูปของภาพจำลองที่ช่วยให้เข้าใจ



ปรากฏการณ์ที่ซับซ้อน ซึ่งรูปแบบที่ดีควรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ (1) หลักการหรือแนวคิดพื้นฐาน (2) วัตถุประสงค์ (3) กระบวนการหรือขั้นตอน (4) เงื่อนไขของการนำไปใช้ และ (5) ผลที่คาดว่าจะได้รับ (Joyce, Weil, and Calhoun, 2015: 3-20) ทั้งนี้ การพัฒนารูปแบบทางการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการสังเคราะห์จากฐานทฤษฎี การตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ และการทดลองใช้จริง เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความตรงและความน่าเชื่อถือ

ความสำคัญของระยะเข้าสู่วิชาชีพและระบบสนับสนุนครูใหม่ ระยะเข้าสู่วิชาชีพครู (Induction Period) ในช่วง 2 ปีแรกถือเป็นช่วงเวลาที่สำคัญเนื่องจากครูผู้ช่วยต้องมีการปรับตัวสูง ครูผู้ช่วยต้องปรับตัวทั้งด้านการจัดการเรียนรู้และภาระงานอื่น ๆ ในโรงเรียน งานวิจัยในไทยพบว่าครูผู้ช่วยหรือครูที่เพิ่งเริ่มปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่นานมักจะประสบปัญหาความเครียดในการปฏิบัติงาน และขาดประสบการณ์การทำงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) ขณะที่งานวิจัยในระดับนานาชาติมีผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมระยะเข้าสู่วิชาชีพที่มีระบบที่ดีจะสามารถลดอัตราการลาออกของครูและช่วยสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ingersoll & Strong, 2011: 201-233)

แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่และการพัฒนาเชิงปฏิบัติ การพัฒนาครูจำเป็นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) ของ Knowles (1984: 35-42) ซึ่งระบุว่าผู้ใหญ่จะสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อกระบวนการเรียนรู้นั้นเชื่อมโยงกับปัญหาจริงในห้องเรียนและมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Darling-Hammond (2017: 291–309) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาครูว่าควรเป็นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ (Practice-based Learning) เพื่อให้ครูสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติจริง

การพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 และข้อจำกัดในปัจจุบัน หลักสูตรพัฒนาครูในปัจจุบันจำเป็นต้องมุ่งเน้นสมรรถนะหลักที่มีความทันสมัย เช่น การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การใช้วัตกรรมการบอร์ดเกม ผังกราฟิก ทักษะดิจิทัล และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการเตรียมความพร้อมตามเกณฑ์ข้อตกลงในการพัฒนางาน (Performance Agreement: PA) อย่างไรก็ตาม ในบริบทประเทศไทยยังพบข้อจำกัดเรื่องหลักสูตรที่ขาดความเป็นระบบ (Gervais, 2016: 98-106)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ดำเนินการวิจัย 3 ระยะตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 การสร้างรูปแบบกิจกรรม

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน ประกอบด้วยอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านหลักสูตรและการสอน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพัฒนาครูจากเครือข่ายสถาบันฝ่ายผลิตครูภาคกลางตอนบน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์กำกับดูแลครูผู้ช่วยในโรงเรียน

เครื่องมือ ได้แก่ แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสังเคราะห์กิจกรรม และแบบบันทึกการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Focus Group Discussion)

การดำเนินการ (1) ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารโครงการ Induction Program รุ่นที่ 7 ตีพิมพ์กำหนดการอบรม คู่มือแนวทางการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครูในระยะเข้าสู่วิชาชีพจาก



สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้อง (2) สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบกิจกรรม (3) ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้เชี่ยวชาญ

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 2 การประเมินรูปแบบกิจกรรม

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วยโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในปี พ.ศ. 2565 จำนวน 120 คน แบ่งเป็นครูผู้ช่วยปีแรก 60 คน และครูผู้ช่วยปีที่สอง 60 คน คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้เข้าร่วมอบรม Induction Program รุ่นที่ 7 ระหว่างวันที่ 17-20 ธันวาคม พ.ศ. 2567 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามปลายปิดแบบ Likert Scale 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.80-1.00 ความเชื่อมั่น (Reliability) ทดลองใช้กับครูผู้ช่วยกลุ่มเล็กจำนวน 30 คน ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างจริง ได้ค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.87 (Creswell and Creswell, 2018: 102-108; Tavakol and Dennick, 2011: 53-55)

การวิเคราะห์ข้อมูล: ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระยะที่ 3 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วยจำนวน 120 คน (กลุ่มเดียวกับระยะที่ 2)

เครื่องมือ ได้แก่ คำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม และบันทึกการสะท้อนคิด (Reflection Notes) จากกิจกรรม PLC

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เชิงธีม (Thematic Synthesis) โดยมีขั้นตอน ได้แก่ การถอดความข้อมูล การเข้ารหัสข้อมูล การจัดหมวดหมู่ และการตีความข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงปริมาณช่วยสะท้อนภาพรวมของความคิดเห็นและความพึงพอใจ ขณะที่การวิเคราะห์เชิงคุณภาพช่วยอธิบายประสบการณ์ตรงและข้อเสนอแนะเชิงลึก ทั้งสองส่วนนี้ถูกนำมาผสมผสานกัน (Triangulation) เพื่อสังเคราะห์เป็นผลการวิจัยที่มีความครบถ้วนและน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย

1. ผลการสร้างรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อสร้างรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การสร้างรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยอาศัย



การวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารเชิงนโยบายและเอกสารโครงการ รวมทั้งการสังเคราะห์แนวคิดทางทฤษฎีและการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการกับผู้เชี่ยวชาญ

เมื่อสังเคราะห์โครงสร้างเชิงระบบของกิจกรรมจากการอบรม พบว่าสาระและวิธีการจัดกิจกรรมสามารถจำแนกเป็น 3 มิติสำคัญ ได้แก่ (1) มิติเนื้อหาวิชาชีพครู (Professional Knowledge) (2) มิติกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) และ (3) มิติการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Professional Growth)

จากการตรวจสอบและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ จึงได้พัฒนารูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนเชิงกระบวนการ ได้แก่ (1) ขั้นสร้างการตระหนักรู้ทางวิชาชีพ (Professional Awareness) (2) ขั้นพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรมการสอน (Instructional Competency and Innovation Development) (3) ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนคิดทางวิชาชีพ (Professional Reflection and PLC) และ (4) ขั้นพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Growth) โดยได้ออกแบบเป็นกิจกรรมสำคัญ 8 กิจกรรม

2. ผลการประเมินรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากครูผู้ช่วย จำนวน 120 คน โดยรวมผู้เข้าร่วมประเมินว่ากิจกรรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.52$) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วย

ด้านที่ประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	SD	ระดับความเหมาะสม
การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ	4.45	0.52	มากที่สุด
การพัฒนาบอร์ดเกมเพื่อ Active Learning	4.42	0.55	มากที่สุด
การใช้เทคโนโลยีการเรียนรู้อย่างง่ายในชั้นเรียน	4.38	0.57	มาก
การใช้ผังกราฟฟิกเพื่อพัฒนาทักษะการคิด	4.36	0.50	มาก
การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.40	0.48	มาก
การสร้างห้องเรียนแห่งการคิด	4.35	0.51	มาก
การพัฒนาทักษะทางดิจิทัลสำหรับครู	4.41	0.53	มาก
การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม	4.32	0.56	มาก
การเตรียมความพร้อมวิทยฐานะ (วPA)	4.39	0.49	มาก
PLC การสะท้อนร่วมกันและสะท้อนคิด	4.44	0.52	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39	0.52	มาก



3. ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบกิจกรรม

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ผู้เข้าอบรมมีข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ต่อหลักสูตรโดยสังเคราะห์เป็นสาระสำคัญใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลาและโครงสร้างการอบรม ด้านเนื้อหา ด้านรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ ด้านระบบสนับสนุนทางวิชาการ และด้านการพัฒนาต่อเนื่องเชิงอาชีพ

ด้านเวลาและโครงสร้างการอบรม ผู้เข้าอบรมระบุว่า การอบรมที่ดำเนินการต่อเนื่องยาวนานส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ควรจัดในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อลดภาระงานสอน

ด้านเนื้อหา ผู้เข้าอบรมเสนอให้เพิ่มหัวข้อที่สนับสนุนบริบทจริง เช่น จิตวิทยาเชิงบวก เทคนิคการดูแลนักเรียนรายบุคคล การจัดการอารมณ์และความเครียดของครู และการทำ Best Practice เพื่อยื่น วPA

ด้านรูปแบบกระบวนการเรียนรู้ มีข้อเสนอให้คงรูปแบบ Workshop แต่เพิ่มการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามโรงเรียนและสร้างเวทีนำเสนอผลงาน

ด้านระบบสนับสนุนทางวิชาการ ผู้เข้าอบรมเสนอให้มีการติดตามผลหลังอบรมและเพิ่มระบบครูพี่เลี้ยง (Mentoring) หรือ PLC ออนไลน์

ด้านการพัฒนาต่อเนื่องเชิงอาชีพ ผู้เข้าอบรมต้องการเวทีนำเสนอผลงานครู (Innovation Showcase) เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจและเผยแพร่นวัตกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อสร้างรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า สามารถสร้างรูปแบบกิจกรรมที่มีองค์ประกอบเชิงโครงสร้างชัดเจน 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติวิชาชีพ การเสริมสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกระบวนการพัฒนารูปแบบได้อาศัยการสังเคราะห์ฐานทฤษฎีที่เข้มแข็งร่วมกับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญอย่างเป็นระบบ ทำให้ได้รูปแบบที่มีความครบถ้วนทั้งมิติเนื้อหา กระบวนการ และผลลัพธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Induction System ของ Ingersoll และ Strong (2011: 201-233) ที่เน้นว่าครูมือใหม่จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบในช่วงเริ่มวิชาชีพ และสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ตาม Knowles (1984: 35-42) ที่ระบุว่าผู้ใหญ่เรียนรู้ได้ดีที่สุดเมื่อการเรียนรู้มีความหมายต่อการทำงานของตนและสามารถประยุกต์ใช้ได้จริง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Darling-Hammond (2017: 291-309) ที่เน้นว่าการพัฒนาครูควรเป็นการเรียนรู้บนฐานการปฏิบัติจริง (Practice-based Learning) รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Richey and Klein (2007: 1-41) และ Joyce, Weil, and Calhoun (2015: 3-20) ที่ระบุว่ารูปแบบที่ดีต้องมีองค์ประกอบที่ชัดเจนและผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินรูปแบบกิจกรรม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.39) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเนื้อหาของกิจกรรมมีความสอดคล้องกับบริบทวิชาชีพครูผู้ช่วย และกระบวนการจัดการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญผ่าน



กิจกรรม Workshop และ PLC ที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประกอบกับคุณภาพของวิทยากรที่สร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ Guskey (2002: 381-391) ที่ระบุว่าความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมเป็นตัวบ่งชี้แรกของการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณภาพ และมีอิทธิพลต่อการนำไปใช้จริงภายหลังการอบรม

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าอบรมเสนอให้ปรับปรุงหลักสูตรในเชิงระบบ ทั้งการบริหารเวลาอบรม การเพิ่มหัวข้อเชิงปฏิบัติ และการสร้างระบบติดตามผลหลังอบรม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูผู้ช่วยต้องเผชิญกับภาระงานหลากหลายในสถานศึกษาจริง จึงต้องการหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Avalos (2011: 10-20) ที่ย้ำว่าการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่องและยึดโยงกับชุมชนทางวิชาชีพ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาครูยุคใหม่ผ่านรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูระยะเข้าสู่วิชาชีพ ที่บูรณาการแนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เข้ากับสมรรถนะในศตวรรษที่ 21 องค์ความรู้สำคัญประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลักที่ร้อยเรียงกัน คือ การสร้างความตระหนักรู้ในวิชาชีพ การพัฒนาสมรรถนะผ่านนวัตกรรม การวางแผนความเจริญก้าวหน้า และการวางแผนความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพ



ภาพที่ 2 แสดงองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย: รูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูระยะเข้าสู่วิชาชีพ



สรุป

ผลการสร้างรูปแบบกิจกรรมเพื่อการพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคกลางตอนบนของประเทศไทย พบว่าได้รูปแบบกิจกรรมที่มี 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การสร้างความตระหนักรู้ในวิชาชีพ สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (PLC) และการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีกิจกรรมหลัก 8 ด้านที่เน้นการปฏิบัติจริง

ผลการประเมินรูปแบบกิจกรรม พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.52) โดยกิจกรรมด้านการเรียนรู้ฐานสมรรถนะและการทำ PLC ได้รับคะแนนสูงสุด

ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะพบว่าครูผู้ช่วยต้องการให้ลดความหนาแน่นของกิจกรรมเพิ่มหัวข้อที่เชื่อมโยงกับสุขภาวะ และจัดตั้งระบบติดตามผลหลังการอบรมผ่านครูพี่เลี้ยง (Mentoring) และชุมชนวิชาชีพออนไลน์ (Online PLC)

ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะพบว่าครูผู้ช่วยต้องการให้ลดความหนาแน่นของกิจกรรมและเพิ่มหัวข้อที่เชื่อมโยงกับสุขภาวะ เช่น จิตวิทยาเชิงบวกและการจัดการอารมณ์ ในด้านการอภิปรายผล ข้อเสนอเหล่านี้สะท้อนว่าการพัฒนาครูที่ยั่งยืนต้องไม่หยุดเพียงการอบรม แต่ต้องมีระบบสนับสนุนต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้จัดตั้งระบบติดตามผลหลังการอบรมผ่านกระบวนการครูพี่เลี้ยง (Mentoring) และชุมชนวิชาชีพออนไลน์ (Online PLC) เพื่อประเมินผลลัพธ์ในระยะยาวและช่วยให้ครูพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 นโยบายการจัดให้มีระบบการพัฒนาครูแบบต่อเนื่องและยืดหยุ่น (Sustainable and Flexible Induction Policy) หน่วยงานระดับนโยบายควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูใหม่จากการจัดอบรมแบบรวมศูนย์ในระยะเวลาสั้น ๆ เป็นการพัฒนายืดหยุ่นและสอดคล้องกับภาระงานจริง โดยควรกำหนดเป็นนโยบายให้สถานศึกษาจัดสรรเวลาสำหรับการพัฒนาวิชาชีพในช่วงปิดภาคเรียนเพื่อลดภาระงานสอน และบูรณาการเนื้อหาที่มุ่งเน้นทั้งสมรรถนะทางวิชาชีพและสุขภาวะของครู (Teacher Well-being) เช่น จิตวิทยาเชิงบวกและการจัดการความเครียด เพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถปรับตัวเข้าสู่บทบาทวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1.2 นโยบายการสร้างกลไกสนับสนุนหลังการอบรมผ่านเครือข่ายดิจิทัล (Post-Training Support and Digital Networking Policy) ควรมีกำหนดนโยบายให้หน่วยงานฝ่ายผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครูร่วมกันสร้าง “ระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้” หลังจบการอบรม โดยจัดตั้งระบบครูพี่เลี้ยง (Mentoring System) และชุมชนวิชาชีพออนไลน์ (Online PLC) อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นช่องทางในการปรึกษาและแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนรู้ในพื้นที่จริง รวมถึงการจัดเวทีนำเสนอนวัตกรรม (Innovation Showcase) เพื่อเชิดชูเกียรติและขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีของครูใหม่สู่ระดับนโยบาย ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกจากวิชาชีพและสร้างเครือข่ายวิชาชีพที่เข้มแข็งในระดับท้องถิ่น



2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 2.1 การจัดการอบรมในอนาคต ควรปรับตารางเวลาให้เหมาะสม เช่น จัดในช่วงปิดภาคเรียน และลดความต่อเนื่องที่ยาวเกินไป เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีสมาธิและพลังงานในการเรียนรู้เต็มที่
- 2.2 การเพิ่มเติมหัวข้ออบรม ควรบูรณาการเนื้อหาที่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของครู เช่น การเสริมทักษะชีวิต จิตวิทยาเชิงบวก และการจัดการอารมณ์เพื่อครู
- 2.3 การติดตามผลลัพธ์ระยะยาว ควรมีระบบติดตามหลังการอบรม เพื่อประเมินว่าครูผู้ช่วยสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปใช้จริงในห้องเรียนและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 3.1 การวิจัยในอนาคตควรใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่มีมิติรอบด้านมากขึ้น
- 3.2 ควรมีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เพื่อติดตามผลการนำแนวทางการอบรมไปประยุกต์ใช้จริงในโรงเรียน
- 3.3 การวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่าง Induction Program รุ่นต่าง ๆ (เช่น รุ่นที่ 7 และรุ่นที่ 8) จะช่วยให้สามารถประเมินความก้าวหน้าและพัฒนาหลักสูตรได้ต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือและการให้ความอนุเคราะห์จากหลายฝ่าย ขอแสดงความขอบคุณโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและเครือข่ายสถาบันฝ่ายผลิตครูภาคกลางตอนบนที่สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมและประสานงานวิจัย ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สำหรับการเอื้อเฟื้อสถานที่ดำเนินการ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 7 ท่านที่ช่วยตรวจสอบและพัฒนารูปแบบกิจกรรมให้สมบูรณ์ ท้ายที่สุดขอขอบคุณครูผู้ช่วยทั้ง 120 คนที่เสียสละเวลาเข้าร่วมกิจกรรมและสะท้อนข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ความร่วมมือของทุกฝ่ายช่วยให้งานวิจัยนี้เป็นต้นแบบการพัฒนาครูใหม่ที่มีประสิทธิภาพสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *รายงานผลการประเมินคุณภาพครูผู้ช่วยในช่วงทดลองงาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education Over Ten Years. *Teaching and Teacher Education*. 27(1), 10-20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach* 5th ed. Los Angeles: SAGE.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher Education Around the World: What Can We Learn from International Practice? *European Journal of Teacher Education*. 40(3), 291–309. <https://doi.org/10.1080/02619768.2017.1315399>



- Gervais, J. (2016). The Operational Definition of Competency-based Education. *Competency-Based Education*, 1(2). 98–106.
- Guskey, T. R. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381–391. <https://doi.org/10.1080/135406002100000512>
- Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research. *Review of Educational Research*, 81(2), 201–233. <https://doi.org/10.3102/0034654311403323>
- Joyce, B., Weil, M., & Calhoun, E. (2015). *Models of Teaching* 9th ed. Boston: Pearson.
- Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in Action: Applying Modern Principles of Adult Learning*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Richey, R. C., & Klein, J. D. (2007). *Design and Development Research: Methods, Strategies, and Issues*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Suttiwan, W., Yuenyong, C., & Maneelam, P. (2022). Autoethnographic Research Grounded Knowledge in School Context. *Journal of Teacher Professional Learning Community (JTPLC)*, 2(2), 33 – 60. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/JTPLC/article/view/262247>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>

