

แนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียน
ในกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 2

The Guidelines Development for Teacher in Creating Learning
Innovation A Case Study of School in Thoen 4 Group Lampang
Primary Educational Service Area Office 2

ดวงใจ พร้าวไรสง¹ วจี ปัญญาใส² พิมพกา ธรรมสิทธิ์³

Duangjai Prawthaisong, Vajee Panyasan, Phimphaka Thammasit

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ 2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ 3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน ครูจำนวน 104 คน รวมทั้งสิ้น 111 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมโดยใช้แบบสอบถาม ผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. แนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรม ประกอบด้วย 2.1. ในการเข้ารับการพัฒนามีการประเมินความรู้เบื้องต้นก่อนทุกครั้ง 2.2. หน่วยงานมีการดำเนินการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 2.3. หน่วยงานมีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาครูอย่างหลากหลายให้ครูได้เลือกเข้ารับการพัฒนารวมตามเอกและความต้องการ 2.4. หน่วยงานมีการออกแบบวางแผนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ 2.5. มีการนำสารสนเทศของสถานศึกษาเข้ามาใช้ก่อนการวางแผนพัฒนาครู 2.6. หน่วยงานมีการจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อการพัฒนาครูแต่ละหลักสูตร 2.7. หน่วยงานจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยอย่างเพียงพอ 2.8. หน่วยงานจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครู และ 2.9.

Received: 2023-05-06 Revised: 2023-06-21 Accepted: 2023-06-25

¹ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Uttaradit Rajabhat University. Corresponding Author
e-mail: namtanduangjai@gmail.com

² มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Uttaradit Rajabhat University

³ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ Uttaradit Rajabhat University

หน่วยงานมีการปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินการพัฒนาครู และ 3. ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ (Keywords): แนวทาง; การพัฒนาครู; นวัตกรรม

Abstract

The objectives of this research were: 1. to study the current state of teacher development in learning innovation. 2. To study the teacher development guidelines for learning innovation. and 3. To assess the suitability and feasibility of teacher development guidelines for learning innovation. The population sample used in the research was: seven school administrators, two study supervisors, and onehanded-four teachers. The research tools were questionnaires, interviews, and suitability and feasibility assessment forms. Statistical tools used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test dependent, and content analysis. The research findings were as followings: 1. The present condition of teacher development in terms of innovation using a questionnaire was at a high level. 2. Guidelines for teacher development in creating innovation, consisting of 2.1. In entering development, there is an initial knowledge assessment every time. 2.2. The agency has continued to develop teachers in innovation. 2.3. The agency has created a variety of teacher development courses for teachers to choose from to develop according to their majors and needs. 2.4. The agency has systematically designed a teacher development plan. 2.5. Information from educational institutions is used before planning for teacher development. 2.6. The agency has prepared personnel to develop teachers for each curriculum. 2.7. The agency prepares factors to support personnel development in terms of budget, premises, equipment, and sufficiently modern technology. 2.8. The organization that produces information about teacher development, and 2.9. Organizations are updated. Resolve problems that arise during the implementation of teacher development, and 3. The overall appropriateness of the suitability and feasibility of teacher development guidelines for learning innovation was at a high level.

Keywords: Guidelines, Teacher Development, Innovation

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นบุคคลสำคัญที่สุดในกระบวนการ พัฒนาการศึกษและการพัฒนาการเรียนรู้ ก็คือ “ครู” ครูยังคงเป็นผู้ที่มีความหมาย

และปัจจัยสำคัญมากที่สุดในห้องเรียน และเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้เพราะคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูทำอย่างไร ที่จะให้ครูได้รับการพัฒนาคุณภาพ มีศักยภาพเป็น “ครูเพื่อศิษย์” อย่างสมบูรณ์ มีทักษะการเรียนรู้และต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต มีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีการพัฒนา วิชาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม(สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา: สศบศ. , 2562) การกระจายการพัฒนาไปที่สถานศึกษาโดยตรง ตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของครู ความเสมอภาคในโอกาสได้รับการพัฒนาระหว่างครูในเมืองและครูในชนบท ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และครูในโรงเรียนขนาดกลางหรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมการพัฒนาที่หลากหลาย ที่ให้ความสำคัญว่าครูคือผู้เรียนที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อศิษย์ ที่มีคุณภาพ

การบริหารจัดการศึกษาของประเทศไทย ในห้วงเวลา 100 ปีที่ผ่านมา การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาชั้นสังกัด กรมสามัญศึกษา มีหน่วยศึกษานิเทศก์เป็น หน่วยงานที่มีบุคลากร คือ ศึกษาานิเทศก์ทำ หน้าที่ นิเทศ ติดตาม และประเมินผล การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการพัฒนาการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเรื่อง ที่สามารถนำมาหลอมรวมเป็นเรื่องเดียวกันได้ ด้วยการใช้ระบบการชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring) ในการช่วยพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อันได้แก่ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูต้อง ช่วยกันระดมสมอง ช่วยการวางแผน เพื่อให้เกิดการทำงานในรูปแบบใหม่ และผลจากการทำงาานนั้นได้ถูกปรับเปลี่ยนตั้งแต่ต้นนโยบายมาจนถึงการปฏิบัติในระดับชั้นเรียน ในปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่คนเราต้องคิดประดิษฐ์สิ่งใหม่ๆ ขึ้นมา เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ทำให้เกิดความสะดวกรสบายในการดำรงชีวิตสิ่งๆที่คิดขึ้นมาใหม่นี้เรียกว่า นวัตกรรม (Innovation) ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นวัตถุสิ่งของ อาจเป็นแนวคิดหรือวิธีการก็ได้ ในโรงเรียนทั่วไปได้มีการนำนวัตกรรมมาใช้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน งานวิจัยหลายเรื่องได้นำเอานวัตกรรมไปทดลองใช้ในชั้นเรียน และพบว่าได้ผลเป็นที่พอใจ จึงทำการเผยแพร่และใช้ในวงกว้างต่อมา เช่น ชุดการสอน บทเรียนคอมพิวเตอร์ และรูปแบบการสอนต่าง ๆ เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงได้จัดให้มีโครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน ซึ่งเป็นโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยมีนักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่คอยช่วยอำนวยความสะดวกและช่วยขับเคลื่อนให้ระบบการทำงานแบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยงบรรลุผลไปสู่เป้าหมายและช่วยให้เกิดการพัฒนาแก่โรงเรียน ครู นักเรียนและผู้บริหารอย่างแท้จริง ผลของกิจกรรมเหล่านี้ต่างก็มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับบุคคล คือ การเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาของครู (ธรินธร นามวรรณ, 2560) ซึ่งคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีบทบาทและส่วนร่วมที่สำคัญในการนำนวัตกรรมไปใช้ในสถานศึกษาทุกคน

ปัจจุบันปัญหาที่พบในการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 พบว่า การบริหารของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์

ของโรงเรียน ผู้บริหารได้เน้นการพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาครูให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองในการศึกษาต่อหรือเข้ารับการอบรมเท่านั้น ซึ่งการอบรมตามความเป็นจริงนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูด้วยหลักสูตรที่มีความหลากหลาย ตรงกับความถนัด ความสามารถ และความต้องการ เพื่อนำไปใช้จัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 (2565) กล่าวว่า ข้อมูลครูและบุคลากรของในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 เป็นอำเภอที่มีระยะทางห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่จึงทำให้มีอัตราครูย้ายและบรรจุใหม่อยู่เสมอ ทำให้ครูมีประสบการณ์ มีความรู้ในการสร้างนวัตกรรม และมีการนำนวัตกรรมการเรียนรู้อมาใช้กับนักเรียนนั้นมีน้อยมาก รวมถึงการวางแผนพัฒนาครูที่ยังไม่เป็นระบบ ทั้งที่นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาครูและนักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อของครูในกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ครูมีการเรียนรู้และมีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของสถานศึกษา โดยความร่วมมือกับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาการเรียนรู้อของนักเรียนและในระดับองค์กร คือ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่จะเกิดภาพแห่งความร่วมมือในการทำงานและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อครูในการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อ
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อ
3. เพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mixed Method)

1. ขอบเขตการวิจัย

- 1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

1. สภาพปัจจุบันของการพัฒนาครู
2. การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้
3. แนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

1.2 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน และคณะครูจำนวน 104 คน รวมจำนวนประชากร 111 คน

ระยะที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน และคณะครูจำนวน 104 คน รวมจำนวนประชากร 111 คน

ระยะที่ 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 คน และ คณะครูจำนวน 5 คน

ระยะที่ 3 ประชากรในการวิจัยที่ใช้ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 7 คน และคณะครูจำนวน 104 คน รวมจำนวนประชากร 111 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการศึกษาในระยะเวลาปีการศึกษา 2565 – 2566

2.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ประกอบด้วย 3 เครื่องมือ ได้แก่

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

2.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านนวัตกรรมการเรียนรู้

2.3 แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
3. หลังจากส่งแบบประเมินให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลไปแล้วผู้วิจัยติดตามการส่งแบบประเมินกลับคืนด้วยตนเอง
4. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น
5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อทำการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้
2. ผู้วิจัยชี้แจงรายละเอียด นิตวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
3. เริ่มการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแนะนำตัวเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ สร้างบรรยากาศของความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีการเสนอความคิดเห็น

3. เมื่อได้สัมภาษณ์จนครบประเด็น และได้ข้อมูลครบถ้วนตามประเด็นและได้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ผู้วิจัยแสดงความขอบคุณ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยบันทึกลงในแบบสัมภาษณ์โดยการเขียนขณะที่ทำการสัมภาษณ์และทำการบันทึกเทปโดยขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
3. หลังจากส่งแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลไปแล้วผู้วิจัยติดตามการส่งแบบประเมินกลับคืนด้วยตนเอง
4. นำแบบประเมินมาวิเคราะห์ข้อมูล

4.การวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน โดยการคำนวณร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยได้ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป มีเกณฑ์การ แปลความหมาย(อุบล วรรณพาด, น.98) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย (Research Results)

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาด้านการติดตามผลประเมินผลการพัฒนา ได้แก่ ครูมีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับประยุกต์ต่อยอดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการออกแบบวางแผน ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาครู ($\bar{X} = 3.90$) และหน่วยงานมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาครูอย่างหลากหลายให้ครูได้เลือกเข้ารับการพัฒนาตรงตามเอกและความต้องการ ($\bar{X} = 3.66$) และในการเข้ารับการพัฒนา มีการประเมินความรู้เบื้องต้นก่อนทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.64$) และด้านการดำเนินการ ได้แก่ หน่วยงานมีการดำเนินการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.64$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้แยกเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนา

การประเมินความรู้เบื้องต้นของครูและบุคลากรก่อนเข้ารับการอบรมทุกครั้ง มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการสำรวจความต้องการในประเด็นหัวข้อการพัฒนาตนเองที่บุคลากรส่วนใหญ่สนใจ จัดทำแนวทางและรูปแบบการประเมิน สร้างแบบสอบถามแบบทดสอบ หรือแบบประเมินตนเองที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระในการอบรม ให้ครูและบุคลากรทำการประเมินตนเองก่อนเข้ารับการอบรมตามสภาพจริง หรือประเมินเชิงประจักษ์ การประเมินปฏิบัติการและประเมินความรู้ของครูเบื้องต้นก่อนเข้ารับการอบรม และการคืนผลการประเมินให้ผู้เข้ารับการประเมินได้ปรับปรุง พัฒนาตนเองต่อไป

ด้านการออกแบบวางแผนวิธีการพัฒนา

หน่วยงานมีการออกแบบวางแผนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ มีแนวทางการพัฒนาครู

ด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยมีการสำรวจความสนใจของตนเอง จับกลุ่มครูที่มีความสนใจใกล้เคียงกัน เพื่อรวมกลุ่มกัน ให้ครูจัดทำ ID PLAN เสนอในโครงการพัฒนาบุคลากร และวางแผนให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู จัดทำแผนพัฒนาครูที่ชัดเจน ผู้บริหารและครูร่วมกันปรึกษา ออกแบบ วางแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และความต้องการของครู โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระบบ สามารถเรียกดูได้ตลอด มีการประสานความร่วมมือแบบสหวิชาชีพเข้าร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน มีการกำกับติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง กำหนดวัตถุประสงค์ วางเค้าโครงการพัฒนา โดยศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างแบบจำลอง นำไปพัฒนา ประเมินผล และปรับปรุงพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ การวางแผนมุ่งเน้นให้ครอบคลุมทุกด้าน และจะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ ความชำนาญทุก ด้าน ประเมินผลการพัฒนาครูแล้วปรับปรุงแก้ไขให้การพัฒนาครูมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ และการร่วมมือกันวางแผนครูให้เป็นระบบ โดยเริ่มจากฝ่ายบริหารลงมา ทั้งตัวรัฐบาล กระทรวง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ฯลฯ

การจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาครูให้มีความหลากหลาย ให้ครูได้เลือกเข้ารับการพัฒนาตรงตามเอกและความต้องการ มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยครูเลือกและเสนอหลักสูตรด้วยตนเองตามความสนใจ ให้ครูได้มีโอกาส PLC กับกลุ่มครูในเครือข่าย ใกล้เคียงทำแบบสำรวจ และสอบถามความคิดเห็น เพื่อทำความเข้าใจ ความต้องการรวมกลุ่มครูที่มีความสนใจเหมือน ๆ กัน มีหลักสูตรที่หลากหลายทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยี เหมาะสำหรับกลุ่มเป้าหมายได้รับรองความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักสูตรที่เปิดและมีการปรับปรุงคุณภาพของหลักสูตรให้ครูสามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้จริงและมีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่นั้น ๆ

การจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยอย่างไรให้เพียงพอกับการพัฒนาครูและบุคลากร มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และจัดตั้งโครงการพัฒนาครู โดยกำหนดไว้ในแผนการใช้งบประมาณประจำปี เน้นการมีส่วนร่วมขององค์กร ภาคีเครือข่าย จัดหาแหล่งเงินทุนนอกงบประมาณมาใช้ในการบริหารจัดการ และระดมทุนจัดหางบประมาณมาสนับสนุนเพิ่มเติม ผู้บริหารมีการเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูในด้านต่างๆ ในการพัฒนาความรู้และทักษะของครู ส่งเสริมให้กำลังใจครูในการพัฒนาตนเอง จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ จัดเตรียมอุปกรณ์เทคโนโลยี เกี่ยวข้องกับทักษะและความรู้ที่พัฒนา การจัดระบบการเข้าถึงแหล่งข้อมูลออนไลน์ สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง และทำเรื่องขอจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ ทำผ้าป่าหรือการบริจาคจากบุคคลภายนอกสถานศึกษา ขอรับบริจาคอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยจากหน่วยงานต่างๆและบุคคลภายนอก หรือสร้างผลิตภัณฑ์แล้วจำหน่ายเพื่อหารายได้เข้าสู่โรงเรียน

การนำสารสนเทศของสถานศึกษาเข้ามาใช้ก่อนการวางแผนการพัฒนาครู มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยขอความร่วมมือในการจัดทำสารสนเทศ การสร้าง

ภาคีเครือข่าย การนำสารสนเทศของครู สารสนเทศความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน แล้วนำมา กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาครูนำข้อมูลสารสนเทศเข้ามาใช้ในการวางแผนการพัฒนาครูตาม บริบทของโรงเรียน ด้วยการจัดเก็บเป็นข้อมูลสารสนเทศที่มีความสะดวกเมื่อต้องการใช้ข้อมูล รวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาปรับแต่งโปรแกรมการพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา มีการประเมินตนเอง นำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน และได้รับคำแนะนำที่ดีจาก ผู้เชี่ยวชาญให้เกิดประโยชน์กับการพัฒนาครู (SWOT) สูงสุด การเตรียมเทคโนโลยีให้มีความพร้อม เหมาะสมและเพียงพอต่อการประชุมวางแผน กำหนดวิธีการ เป้าหมาย และปฏิทิน กำหนด ระยะเวลา มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ใช้ Google Drive, Google Sheet ทำให้ง่ายต่อการจัดเก็บข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ ใช้ LINE ในการ ติดต่อสื่อสาร ใช้ FACEBOOK ในการประชาสัมพันธ์ผลงานหรือกิจกรรม และนำข้อมูลสารสนเทศ สถิติ มาทำการวิเคราะห์ ชี้แจงให้กับคณะครูทราบถึงข้อมูลสารสนเทศนำผลการวิเคราะห์มาหา แนวทางในการแก้ไขปัญหา และดำเนินการวางแผนการพัฒนาครูเพื่อแก้ไขปัญหาตามที่ได้วางแผน ไว้

ด้านการดำเนินการ

การจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อการพัฒนาครูแต่ละหลักสูตร มีแนวทางการพัฒนาครู ด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยการจัดทำคู่มือหลักสูตรให้ครูได้อ่านทำความเข้าใจ และรู้ว่า จะต้องพัฒนาในเรื่องอะไรบ้าง ต้องเตรียมอุปกรณ์อย่างไร การเตรียมตัว เตรียมใจ เตรียมเงิน เตรียมข้อมูล เตรียมปัญหาที่มี เตรียมอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการพัฒนา แล้วแจ้งรายละเอียดใน หลักสูตรที่จะต้องเข้ารับการพัฒนา มีการประเมินความรู้พื้นฐานเพื่อปรับทัศนคติ และความรู้ให้ เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เช่น แผนดำเนินงาน เพื่อจะได้เข้าใจและให้ความร่วมมือในการ ดำเนินงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ที่ตั้งไว้ และเป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย การ ดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเฉพาะอย่าง เช่น การตัดสินใจเลือกกิจกรรม ช่วงเวลา สำหรับการอบรม บุคลากรที่เกี่ยวข้อง เงินที่ใช้จ่าย สิ่งอำนวยความสะดวกตามที่ต้องการ ตลอดจนสร้างความตระหนักให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ให้คำปรึกษา สนับสนุนให้ บุคลากรมีความกระตือรือร้น และรู้จักเตรียมความพร้อมที่จะเข้ารับการพัฒนา และการปรับพื้น ฐานความรู้ และชี้แจงรายละเอียดของหลักสูตรให้ชัดเจน เช่น บอกจุดประสงค์ของหลักสูตร เป้าหมาย ความสำคัญ และสร้างทัศนคติที่ดีให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติในการ พัฒนาแต่ละหลักสูตร ได้เล็งเห็นความสำคัญจนทำให้เกิดความตระหนักในการเตรียมความพร้อม ก่อนเข้ารับการพัฒนา

การพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการ สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริม พัฒนาตามระดับความรู้ของครู สนับสนุนให้มีความสนใจในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริง การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเรียนรู้ด้วย ตนเองตามศักยภาพของบุคคล และสนับสนุนให้กล้าแสดงออกอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามระบบ

การศึกษาว่าไปทิศทางไหน ส่งเสริมให้ครูมีการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น แชร์แนวความคิดการปฏิบัติที่ดีที่สุด นำเทคโนโลยีมาใช้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ กำหนดประเด็นที่ต้องการแก้ไขปัญหา สร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจให้นำความรู้มาใช้ในการพัฒนาและสร้างนวัตกรรม โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์ ผู้ประสบความสำเร็จมาชี้แนะแนวทางให้ครูมีแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเอง

การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครู มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยการจัดทำโครงสร้าง คำสั่ง กำหนดผู้มีอำนาจรับผิดชอบในการจัดทำสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครูอย่างชัดเจนและครอบคลุม กำหนดวัตถุประสงค์ รายละเอียด โครงสร้าง และจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่ชัดเจนและเป็นระบบ ระบุรายละเอียดของเนื้อหา ขั้นตอน การปฏิบัติ และการประเมิน โดยมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาเก็บข้อมูล ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าถึง ข้อมูลสารสนเทศได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว จัดทำแฟ้มประวัติการพัฒนาของครูรวมถึงผลงานต่างๆ ทั้งในรูปแบบของแฟ้มประจำตัว และในรูปแบบออนไลน์โดยใช้ Google drive ใช้การดำเนินการที่ง่าย สะดวกสบาย ไม่เป็นภาระครู และง่ายต่อการนำข้อมูลมาปรับใช้ และส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความเข้าใจแก่ครูในโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดทำข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ตรงกัน

ด้านการติดตามผลและประเมินผลการพัฒนา มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาครู ซึ่งผู้บริหาร ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ด้วยการประชุม ปรึกษา (PLC) แล้วนำข้อมูลที่เกิดจาก กระบวนการ PLC ของทุกฝ่ายมาสรุปและกำหนดแนวทางการพัฒนาครู นำปัญหาที่พบมาตั้งวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหา กำหนดแนวทางการแก้ไขด้วยการระดมความคิดจากผู้เกี่ยวข้องและหาทางออกหรือวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน หรือใช้ภาคีเครือข่าย ผู้เชี่ยวชาญในการเข้าร่วมปรับปรุง แก้ไขปัญหาและประเมินผลว่าแนวทางที่ใช้ประสบผลสำเร็จหรือไม่

3. ผลการศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนในกลุ่ม เครือข่ายเถิน 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 มีประเด็นน่าสนใจ และนำมาอภิปรายได้ดังนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ หน่วยงานให้ความสำคัญในการสร้างทัศนคติเชิงบวกในการพัฒนาครู ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมาด้านการติดตามผล ประเมินผลการพัฒนา ได้แก่ ครูมีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปปรับประยุกต์ ต่อยอดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.96$) ด้านการออกแบบวางแผน ได้แก่

หน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาครู ($\bar{X} = 3.90$) และหน่วยงานมีการกำหนดผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาครูอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$) ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยงานต้นสังกัดได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการจัดกิจกรรมพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ มีศึกษานิเทศก์เป็นผู้รับผิดชอบในการติดตาม ประเมินผล สอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2(2565 : 22) ที่มีนโยบาย พันธกิจ และเป้าประสงค์ในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนา ได้แก่ หน่วยงานมีการจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาครูอย่างหลากหลายให้ครูได้เลือกเข้ารับการพัฒนาตรงตามเอกและความต้องการ ($\bar{X} = 3.66$) และในการเข้ารับการพัฒนา มีการประเมินความรู้เบื้องต้นก่อนทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.64$) และด้านการดำเนินการ ได้แก่ หน่วยงานมีการดำเนินการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.64$) ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากบริบทและสภาพการณ์ของครูส่วนใหญ่ไม่ได้รับการพัฒนาทั้งระบบ การพัฒนาไม่เป็นไปอย่างทั่วถึง แรงผลักดันขับเคลื่อนจึงมีน้อย อีกทั้งเป็นกลุ่มเครือข่ายที่อยู่บริเวณติดต่อกับจังหวัดต่าง ๆ มีผู้บริหารสถานศึกษามีไม่ครบทุกโรงเรียน และสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2(2565 : 6) จากสภาพภูมิศาสตร์ และข้อมูลครู บุคลากรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายถิ่น 4 เป็นอำเภอที่มีระยะทางห่างจากสำนักงานเขตพื้นที่จึงทำให้มีอัตราครูย้ายและบรรจุใหม่อยู่เสมอ ทำให้ครูมีประสบการณ์ มีความรู้ในการสร้างนวัตกรรม และมีการนำนวัตกรรมการเรียนรู้มาใช้กับนักเรียนนั้นมีน้อยมาก ทั้งที่นวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาครูและนักเรียน และสอดคล้องกับวารสารถิ่น แก้วอุไร (2563:244) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาเครือข่ายครูในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม พบว่า การพัฒนาที่เข้มแข็งต้องดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการ มีเป้าหมายในการพัฒนาที่ชัดเจน มีการสรุปผลนำมาสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) การพัฒนานวัตกรรมแบบองค์รวม เกิดความกระตือรือร้น และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวก ติดตามและสนับสนุนในการดำเนินการพัฒนาครูผู้พัฒนานวัตกรรม หากทุกฝ่ายมีความตั้งใจ ตั้งเป้าหมาย มีกิจกรรมการพัฒนาที่ต่อเนื่อง และติดตามผลด้วยบทบาทของพี่เลี้ยงหรือโค้ช และสอดคล้องกับงานวิจัยของนนทิดาทิพย์สุวรรณ(2565 : 6) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนนพราชบ้านแสงอรุณ พบว่า การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ดำเนินการ โดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การฝึกปฏิบัติการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และการ นิเทศติดตามผล 3) ผลการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้พบว่า ครูมีความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม เชิงปฏิบัติการสูงขึ้น มีทักษะการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจในการพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ พบว่า แนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายเถิน 4 แยกเป็นรายด้าน 4 ด้าน ดังนี้

2.1. ด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนา เป็นการประเมินความรู้เบื้องต้นของครูและบุคลากรก่อนเข้ารับการอบรมทุกครั้ง มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการสำรวจความต้องการในประเด็นหัวข้อการพัฒนาตนเองที่บุคลากรส่วนใหญ่สนใจ จัดทำแนวทางและรูปแบบการประเมิน สร้างแบบสอบถาม แบบทดสอบ หรือแบบประเมินตนเองที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระในการอบรม ให้ครูและบุคลากรทำการประเมินตนเองก่อนเข้ารับการอบรมตามสภาพจริง หรือประเมินเชิงประจักษ์ การประเมินปฏิบัติการและประเมินความรู้ของครูเบื้องต้นก่อนเข้ารับการอบรม และการคืนผลการประเมินให้ผู้เข้ารับการประเมินได้ปรับปรุง พัฒนาตนเองต่อไป

2.2. ด้านการออกแบบวางแผนวิธีการพัฒนา มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ดังนี้ หน่วยงานมีการออกแบบวางแผนการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยมีการสำรวจความสนใจของตนเอง จับกลุ่มครูที่มีความสนใจใกล้เคียงกัน การจัดทำหลักสูตรในการพัฒนาครูให้มีความหลากหลาย การจัดเตรียมปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านงบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยอย่างไรให้เพียงพอกับการพัฒนาครูและบุคลากร การนำสารสนเทศของสถานศึกษาเข้ามาใช้ก่อนการวางแผนการพัฒนาครู

2.3. ด้านการดำเนินการ มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ดังนี้ การจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อการพัฒนาครูแต่ละหลักสูตร การพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการพัฒนาครู

2.4. ด้านการติดตามผลและประเมินผลการพัฒนา มีแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยการปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการพัฒนาครู ซึ่งผู้บริหาร ครูวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ด้วยการประชุม ปรึกษา (PLC) แล้วนำข้อมูลที่เกิดจากกระบวนการ PLC ของทุกฝ่ายมาสรุปและกำหนดแนวทางการพัฒนาครู นำปัญหาที่พบมาตั้งวัตถุประสงค์ในการแก้ไขปัญหา กำหนดแนวทางการแก้ไขด้วยการระดมความคิดจากผู้เกี่ยวข้องและหาทางออกหรือวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน หรือใช้ภาคีเครือข่าย ผู้เชี่ยวชาญในการเข้าร่วมปรับปรุงแก้ปัญหาและประเมินผลว่าแนวทางที่ใช้ประสบผลสำเร็จหรือไม่

ซึ่งสอดคล้องกับกมลพร อ่วมเพ็ง(2560 : 20) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมนทลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ พบว่ากระบวนการในการพัฒนาครู ได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู การวางแผนในการพัฒนาครู การนำแผนพัฒนาครูไปปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนาครู และสอดคล้องกับภัทธิตยา โสมภีร์ (2561, น.5) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอนแรกที่จะเป็นการสำรวจว่า

บุคลากรในองค์กร ต้องการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองในด้านใด และเป็นการสำรวจความต้องการขององค์กร ว่าองค์กรต้องการอะไร จะพัฒนาไปในทิศทางใด เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปจัดลำดับความสำคัญ นำไปสู่การออกแบบ และวางแผนการพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากรที่มีในองค์กร ความเหมาะสมของวิธีการพัฒนาบุคลากรในองค์กร หลักสูตรการพัฒนา รวมทั้งวิทยาการที่ให้ความรู้ จากนั้นจึงเป็นขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่ได้วางไว้ และการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการตรวจสอบว่าการดำเนินการพัฒนาบุคลากรนั้น มีผลสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ในเบื้องต้นหรือไม่ ซึ่งการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรนั้นควรมีการประเมินอย่างรอบด้าน ทั้งด้านความรู้ ทักษะ ผลการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจ เพื่อเป็นข้อมูลและข้อเสนอแนะประกอบกับการพัฒนาบุคลากรในครั้งต่อไป และเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาที่ตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับมยุรี เจริญศิริ (2563 : 124) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา พบว่า การเสริมสร้างสมรรถนะครูที่ส่งเสริมในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการออกแบบและสร้างนวัตกรรม ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่มถิ่น 4 ศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และหาแนวทางการพัฒนาครูที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยการหาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 3 ประเด็น คือ 1. ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ ทำให้ทราบว่าหน่วยงานมีการดำเนินการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และในการเข้ารับการพัฒนา มีการประเมินความรู้เบื้องต้นก่อนทุกครั้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดจำเป็นต้องนำมาหาแนวทางในการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น 2. ผลจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วยการสัมภาษณ์ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ มีการใช้แบบสัมภาษณ์ในการสอบถามความคิดเห็นของศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ว่ามีแนวทางในการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้คือ การประเมินความจำเป็นในการพัฒนา การออกแบบวางแผนวิธีการพัฒนา การดำเนินการ และการติดตามผล ประเมินผลการพัฒนา และ 3. ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ พบว่ามีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรมีการดำเนินการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินความรู้เบื้องต้นก่อนทุกครั้งที่ได้รับการพัฒนาครู ทำให้ทราบถึงความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน และจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้การพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูมี 4 ด้าน ควรดำเนินการ โดย ด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนา ด้านการออกแบบวางแผนวิธีการพัฒนา ด้านการดำเนินการ และด้านการติดตามผล ประเมินผลการพัฒนา

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษา วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแนวทางการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

2. ควรมีการศึกษา วิจัยเรื่องรูปแบบของการพัฒนาครูด้านการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้

เอกสารอ้างอิง (References)

- กมลพร อ่วมเพ็ง. (พฤษภาคม – สิงหาคม 2562). “แนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมนพลตามแนวคิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ”. วารสารการบริหารและนวัตกรรมการศึกษา. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 : 1 – 19.
- นันทิดา ทิพย์สุวรรณ. (2565). “การพัฒนาครูในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ของโรงเรียนมหาธาตุนครบ้านแสงอรุณ ”. บทความบัณฑิตวิทยาลัย.
- ภัททียา โสมภีร์. (2561). การพัฒนาบุคลากรกับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มยุรี เจริญศิริ. (2563). การพัฒนารูปแบบโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เพื่อเสริมสร้างนวัตกรรมของนักเรียนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรดุขฎิบัณฑิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาริรัตน์ แก้วอุไร. (ตุลาคม – ธันวาคม 2563). “การพัฒนาเครือข่ายครูในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม”. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ 22 ฉบับที่ 4 : 240 – 253.