Development and Evaluation of an Activity Model for Novice Teacher Development in the Teacher Production for Local Development Project

Chirawut Phongsophon
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage
E-mail: chirawut.phong@vru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0009-9789-7021
Thapana Choicharoen
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage
E-mail: thapana@vru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0009-0226-8928
Witsanu Suttiwan
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage
E-mail: witsanu@vru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0006-1792-0577
Suchawadee Somsamran
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage
E-mail: suchawadee.som@vru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0000-8516-4175

Received	Reviewed	Revised	Accepted
07/11/2025	10/01/2026	08/01/2026	20/01/2026

Abstract

Background and Aims: This research aimed to: (1) develop an activity model for enhancing novice teachers participating in the Induction Program (Cohort 8) under the Teacher Production for Local Development Project; (2) evaluate the appropriateness of the developed activity model and (3) synthesize recommendations for improving the Induction Program to meet the long-term professional development needs of novice teachers.

Methodology: The target group consisted of 72 novice teachers from nine provinces in the Upper Central Region of Thailand who participated in the program during 26–28 February 2025 at Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage. The research instruments included a document analysis form, a participant opinion questionnaire, and reflection notes. The data were analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation, and qualitative content analysis.

Results: The findings revealed that: (1) the developed activity model for novice teacher development consisted of four main components: (a) professional identity and teacher ethics development, (b) instructional competency and innovation enhancement, (c) collaborative learning through Professional Learning Communities and reflective practice, and (d) continuous professional growth linked to professional advancement. The core activities emphasized competency-based instruction (CBL), educational technology and AI integration, classroom action research, inclusive education, and individual development planning. (2) The overall appropriateness of the activity model was rated at a high level ($\bar{X}$ = 4.42, SD = 0.52), indicating its suitability in terms of content, learning process, and practical applicability in school contexts. (3) The synthesized recommendations highlighted the need to improve time management and the structure of training sessions, reduce the density of activities, expand opportunities for professional collaboration among participants, and add topics relevant to 21st-century teacher competencies, such as instructional coaching, positive teacher psychology, and classroom innovation. Additionally, it was recommended that a post-training support system be implemented through online PLCs or mentoring to ensure sustainable teacher development.

Conclusion: The activity Model for Novice Teacher Development in the Teacher Production for Local Development was rated as highly appropriate (or highly satisfactory). Recommendations include revising the training schedule structure, reducing the density of activities, and incorporating professional topics essential for the 21st century.

Keyword: Novice Teacher Development; Activity Model; Teacher Induction; Evaluation of Appropriateness

การสร้างและประเมินรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยสำหรับโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

จิรวุฒิ พงษ์โสภณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
อีเมล: chirawut.phong@vru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0009-9789-7021
ฐาปนา จ้อยเจริญ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
อีเมล: thapana@vru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0009-0226-8928
วิษณุ สุทธิวรรณ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
อีเมล: witsanu@vru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0006-1792-0577
สุชาวดี สมสำราญ
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
อีเมล: suchawadee.som@vru.ac.th, ORCID ID: https://orcid.org/0009-0000-8516-4175

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ (1) เพื่อสร้างรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยสำหรับโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในโครงการ Induction Program รุ่นที่ 8 (2) เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรมที่พัฒนาขึ้น และ (3) เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร Induction Program ให้ตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้ช่วยในระยะยาว

ระเบียบวิธีการวิจัย: กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ครูผู้ช่วยจำนวน 72 คน จาก 9 จังหวัดในพื้นที่ภาคกลางตอนบน ที่เข้าร่วมโครงการระหว่างวันที่ 26–28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถามความคิดเห็น และบันทึกการสะท้อนคิด (Reflection Notes) ข้อมูลที่ได้ถูกวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า (1) รูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างเจตคติและอัตลักษณ์ความเป็นครูที่เข้มแข็ง 2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและนวัตกรรมการสอน 3) การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 4) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงสู่การพัฒนาผลงานทางวิชาชีพ (วPA) โดยกิจกรรมหลักครอบคลุมการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ การพัฒนานวัตกรรมการ

สอนผ่านสื่อและเทคโนโลยี การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการศึกษาแบบเรียนรวม และการออกแบบแผนพัฒนาตนเองรายบุคคล (2) ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42, SD = 0.52) สะท้อนถึงความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหา กระบวนการจัดกิจกรรม และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงในสถานศึกษา และ (3) ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนา พบว่าควรปรับปรุงด้านการออกแบบโครงสร้างเวลาอบรมให้เหมาะสม ลดความหนาแน่นของกิจกรรม เพิ่มพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูผู้ช่วย และเพิ่มหัวข้อสนับสนุนสมรรถนะเชิงวิชาชีพที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการโค้ชการเรียนรู้ จิตวิทยาครูเชิงบวก และการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนเสนอให้มีระบบติดตามผลหลังอบรมผ่าน PLC ออนไลน์หรือครูพี่เลี้ยงทางวิชาชีพเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปผล: รูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยสำหรับโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมีความเหมาะสมในระดับ มาก และมีข้อเสนอแนะให้ ปรับปรุงโครงสร้างเวลาอบรม ลดความหนาแน่นกิจกรรม และเพิ่มหัวข้อเชิงวิชาชีพที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญ : การพัฒนาครูผู้ช่วย; รูปแบบกิจกรรม; การเข้าสู่วิชาชีพครู; การประเมินความเหมาะสม

บทนำ

การพัฒนาครูในระยะเริ่มต้นของการปฏิบัติงานหรือช่วง การเข้าสู่วิชาชีพครู (Induction Phase) เป็นช่วงเวลาสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างรากฐานวิชาชีพครู เนื่องจากครูผู้ช่วยต้องเผชิญทั้งความท้าทายด้านการจัดการเรียนรู้ การปรับตัวเข้ากับบริบทโรงเรียน และความกดดันจากบทบาทหน้าที่ทางวิชาชีพที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยจำนวนมากระบุว่าปัญหาที่พบบ่อยของครูผู้ช่วย ได้แก่ ความไม่มั่นใจในการจัดการเรียนรู้ การขาดประสบการณ์ในการวิเคราะห์ผู้เรียนและบริบทชั้นเรียน การขาดเครื่องมือวัดและประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนความเครียดและความล้าในการปฏิบัติงานช่วงเริ่มต้น (Ingersoll & Strong, 2011; OECD, 2021) หากขาดระบบสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ครูผู้ช่วยจำนวนไม่น้อยจะประสบปัญหาประสิทธิภาพการสอนลดลง เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวทางวิชาชีพ และนำไปสู่การลาออกก่อนครบระยะเวลาบรรจุ (Smith & Ingersoll, 2004)

ในบริบทของประเทศไทย ความสำคัญของการพัฒนาครูผู้ช่วยได้รับการยืนยันผ่านรายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) ที่ชี้ว่าครูผู้ช่วยเป็นกลุ่มที่ต้องการความช่วยเหลือเชิงระบบทั้งด้านวิชาชีพและด้านจิตวิญญาณความเป็นครู หากได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมในช่วงเริ่มต้น จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้และความมั่นคงในวิชาชีพในระยะยาว อย่างไรก็ตาม งานพัฒนาครูในช่วงเข้าสู่วิชาชีพของไทยยังคงมีลักษณะกระจัดกระจาย ขาดรูปแบบกิจกรรมที่ชัดเจน และมีโครงสร้างที่ตอบสนองต่อบริบทของพื้นที่และความต้องการที่แท้จริงของครูผู้ช่วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561)

โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นกลไกหนึ่งที่มุ่งสร้างความเสมอภาคด้านการศึกษา โดยผลิตและพัฒนาครูให้กลับมาปฏิบัติหน้าที่ในภูมิลำเนาของตน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน โครงการได้กำหนดให้ครูผู้ช่วยทุกคนต้องเข้าร่วม Induction Program ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพในช่วงตั้งต้นการบรรจุราชการเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะวิชาชีพ ระบบคิดเชิงครู เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา (คณะทำงานยกร่างหลักสูตรพัฒนาครูระยะการเข้าสู่วิชาชีพ, 2561)

อย่างไรก็ตาม จากผลการดำเนินงานในรุ่นที่ผ่านมา เช่น Induction Program รุ่นที่ 7 ที่คณะผู้วิจัยดำเนินการและร่วมกันสังเกตการณ์พบว่าแม้ผู้เข้าอบรมได้รับประโยชน์เชิงวิชาชีพจากหัวข้ออบรมด้านนวัตกรรมการสอน เทคโนโลยีดิจิทัล และ PLC แต่ยังปรากฏ ข้อจำกัดที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น เช่น กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นเชิงบรรยายมากกว่าการปฏิบัติจริง ขาดกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และขาดระบบติดตามผลในสถานศึกษาหลังการอบรม ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพครูผู้ช่วยไม่ยั่งยืนเท่าที่ควร

จากข้อค้นพบข้างต้นสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนา “รูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วย” ที่มีความเป็นระบบ ชัดเจน มีฐานแนวคิดทางทฤษฎีรองรับ และสามารถประเมินความเหมาะสมได้จริงในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งเสริม สมรรถนะวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ร่วมกันผ่าน PLC การพัฒนานวัตกรรมการสอน และ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ (Digital Pedagogy) ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การเติบโตในวิชาชีพและการเตรียมความพร้อมด้าน วPA อย่างมีทิศทาง

การพัฒนาครูผู้ช่วยในระยะเข้าสู่วิชาชีพจึงต้องอาศัยรูปแบบกิจกรรมที่ออกแบบบนฐานแนวคิดทางวิชาชีพระดับสากลและสอดคล้องกับบริบทประเทศไทย งานวิจัยของ Darling-Hammond (2017) ชี้ว่าคุณภาพของครูไม่ได้พัฒนาได้เพียงจากหลักสูตรอบรมเชิงเนื้อหาเท่านั้น หากแต่ต้องเกิดจากกระบวนการเรียนรู้เชิงร่วมหรือ Collaborative Professional Learning ที่เปิดโอกาสให้ครูได้สะท้อนคิด (Reflection) แก้ปัญหาเชิงปฏิบัติ (Problem Solving) และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ที่ต่อยอดได้จริงในสถานศึกษา นอกจากนี้ Knowles (1984) ได้เสนอหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) ซึ่งเน้นว่า ผู้เรียนวุฒิภาวะสูง เช่น ครูผู้ช่วย จะเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติจริง เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง และเห็นคุณค่าเชิงวิชาชีพจากกระบวนการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับบริบทการทำงานของตน

ในการนี้ Induction Program รุ่นที่ 8 ได้รับการพัฒนาโดยคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของครูผู้ช่วยในยุคการศึกษาใหม่ที่ต้องบูรณาการ สมรรถนะดิจิทัล (Digital Competency) นวัตกรรมการออกแบบการเรียนรู้ และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดเชิงระบบ การสื่อสารเพื่อการสอน และการสร้างสรรค์นวัตกรรม

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องในเชิงการอบรม แต่ยังไม่มีงานวิจัยที่มุ่งพัฒนารูปแบบกิจกรรมสำหรับครูผู้ช่วยอย่างเป็นระบบ และ ประเมินความเหมาะสมจากมุมมองของผู้เข้าร่วมจริง เพื่อยืนยันคุณภาพและความเป็นไปได้ของรูปแบบดังกล่าวในเชิงวิชาชีพ

ดังนั้น ความจำเป็นเชิงวิชาการของงานวิจัยนี้จึงอยู่ที่การสร้างและประเมิน "รูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วย" ที่ตอบโจทย์ทั้งเชิง ทฤษฎี (Theoretical Foundation) และเชิง ปฏิบัติ (Practicability) โดยมีฐานแนวคิดจาก การพัฒนาครูใหม่ (Novice Teacher Development) การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และ การพัฒนาวิชาชีพครูเชิงสมรรถนะ (Competency-Based Teacher Development) เพื่อยกระดับคุณภาพของครูผู้ช่วยให้สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตสู่การเป็นครูมืออาชีพในระยะยาว

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งสร้างและประเมินรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยภายใต้โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ในบริบท Induction Program รุ่นที่ 8 พร้อมทั้งสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างยั่งยืน

การออกแบบหลักสูตรพัฒนาครูระยะเข้าสู่วิชาชีพ (Induction Program) จำเป็นต้องตั้งอยู่บนฐานของ แนวคิดการพัฒนาครูมืออาชีพ และ ความต้องการที่แท้จริงของครูผู้ช่วย ซึ่งกำลังอยู่ในช่วงปรับตัวเข้าสู่ระบบราชการและบทบาทความรับผิดชอบในโรงเรียน กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้จึงบูรณาการองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน ดังนี้ 1. แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ (Novice Teacher Development) ครูผู้ช่วยต้องการการสนับสนุนอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างความมั่นใจและเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพ งานวิจัยต่างประเทศชี้ให้เห็นว่า Induction Program ช่วยลดอัตราการลาออกของครูใหม่และส่งเสริมการพัฒนาทักษะวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ (Ingersoll & Strong, 2011) แนวคิดนี้จึงถูกนำมาใช้เป็นหลักในการออกแบบหลักสูตร เพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถปรับตัวได้อย่างมั่นคงภายในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน 2. แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) การพัฒนาครูควรตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า ครูเป็นผู้ใหญ่ที่มีประสบการณ์และบริบทการทำงานจริง การเรียนรู้จึงต้องเชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัญหาในห้องเรียน (Problem-Centered Learning) และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม เช่น การจัดกิจกรรม PLC การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการออกแบบนวัตกรรมการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและนำไปใช้ได้จริง และ 3. แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum Design) หลักสูตร Induction Program มุ่งพัฒนาสมรรถนะสำคัญของครูในศตวรรษที่ 21 โดยครอบคลุม 7 ด้านหลัก ได้แก่ 1. การจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ 2. การสร้างนวัตกรรมการสอน (เช่น บอร์ดเกม ผังกราฟิก Active Learning) 3. การใช้เทคโนโลยีและทักษะดิจิทัล 4. การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 5. การจัดการเรียนรู้แบบเรียนรวม (Inclusive Education) 6. การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และ 7. การเตรียมความพร้อมเพื่อการประเมินวิทยฐานะ (วPA)

จากการบูรณาการแนวคิดทั้งสามด้าน ก่อให้เกิด กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Conceptual Framework) ที่ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าอบรม ความต้องการพัฒนาของครูผู้ช่วย และนโยบายโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และ กระบวนการ (Process) การออกแบบกิจกรรมการอบรมตามสมรรถนะหลักที่กำหนด (เช่น Competency-based Instruction, Innovation, Research, PLC, Digital Skills, PA Preparation) โดยใช้วิธีการเรียนรู้ที่เน้นการมีส่วนร่วมและปฏิบัติจริง ผลผลิต (Output) การพัฒนาสมรรถนะของครูผู้ช่วย ความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในห้องเรียน ความมั่นใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงในอนาคต ผลลัพธ์ระยะยาว (Outcome) ครูผู้ช่วยมีสมรรถนะที่เข้มแข็ง สามารถยกระดับคุณภาพผู้เรียน และสร้างเครือข่ายวิชาชีพที่ยั่งยืนในระยะยาว

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อสร้างรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยสำหรับครูโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น Induction Program รุ่นที่ 8
2. เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาครูผู้ช่วยในโครงการ Induction Program รุ่นที่ 8
3. เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร Induction Program ให้เหมาะสมกับความต้องการของครูผู้ช่วยในระยะยาว

การทบทวนวรรณกรรม

การออกแบบหลักสูตรพัฒนาครูระยะเข้าสู่วิชาชีพ (Induction Program) สำหรับครูผู้ช่วย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบูรณาการแนวคิดที่หลากหลาย เพื่อให้การสนับสนุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการ และช่วยให้ครูใหม่สามารถปรับตัวเข้าสู่บทบาทความเป็นครูมืออาชีพได้อย่างมั่นคง กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้จึงได้ผนวกองค์ประกอบหลัก 3 ด้านเข้าด้วยกัน ดังนี้

1. แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ (Novice Teacher Development)

แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนความเข้าใจที่ว่า ครูผู้ช่วย หรือ ครูใหม่ เป็นกลุ่มที่ต้องการการสนับสนุนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูสามารถสร้างความมั่นใจในตนเองและเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มตัว การก้าวเข้าสู่ระบบโรงเรียนและบทบาทความรับผิดชอบใหม่เป็นช่วงเวลาที่ท้าทายอย่างมาก หลักสูตร Induction Program จึงถูกออกแบบมาเป็นหลักในการช่วยเหลือเพื่อลดภาวะที่ครูไม่เข้าใจบริบทสถานศึกษา

การสนับสนุนเชิงระบบนี้รวมถึงการมี ครูพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ปรึกษาเฉพาะทาง การลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอนในช่วงแรก และการจัดให้มีเครือข่ายเพื่อนครูใหม่ การวิจัยต่างประเทศ (Ingersoll & Strong, 2011) โดยได้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่า Induction Program เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยลดอัตราการลาออกของครูใหม่ และส่งเสริมการพัฒนาทักษะวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้แนวคิดนี้เป็นหลักในการออกแบบหลักสูตร จึงมีเป้าหมายเพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถ ปรับตัวได้อย่างมั่นคงภายในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน และเปลี่ยนจากผู้เริ่มต้นสู่การเป็นครูที่มีสมรรถนะ เช่น การจัดให้ครูผู้ช่วยเข้าคู่กับครูพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่มีประสบการณ์ในสาขาวิชาเดียวกัน เพื่อให้คำแนะนำเฉพาะเจาะจงในการจัดการชั้นเรียน การบริหารเวลา และการสื่อสารกับผู้ปกครอง ซึ่งโปรแกรมคาดหวังว่าครูผู้ช่วยสามารถวางแผนการสอนได้อย่างมั่นใจมากขึ้น และมีทักษะการจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้นในช่วงสิ้นปีการศึกษาแรก

2. แนวคิดการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory)

หลักสูตรการพัฒนาครูที่ประสบความสำเร็จจะต้องตั้งอยู่บนหลักการที่ว่า ครูเป็นผู้ใหญ่ ที่มีประสบการณ์การทำงานจริงและบริบทเฉพาะตัว การเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ (Adult Learning) จึงต้องมีความเชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนจริง (Contextualized Learning) และเน้นการลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างความรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาครูจึงต้องมุ่งเน้น การมีส่วนร่วม (Active Participation) และการเรียนรู้ที่เน้น ปัญหาเป็นศูนย์กลาง (Problem-Centered Learning) แทนที่จะเป็นการบรรยายทางทฤษฎีเพียงอย่างเดียว หลักสูตรจึงออกแบบให้กิจกรรมการพัฒนาครูเป็นการแก้ปัญหาร่วมกันและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น การจัดกิจกรรม PLC (Professional Learning Community) ครูผู้ช่วยรวมกลุ่มกับครูในโรงเรียนเพื่ออภิปรายปัญหาที่พบในการสอน เช่น "นักเรียนไม่ตอบคำถามในชั้นเรียน" และร่วมกันออกแบบวิธีการสอนใหม่ ๆ เพื่อแก้ไข การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ครูผู้ช่วยออกแบบนวัตกรรมการสอนเพื่อแก้ปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และมีการรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลและสะท้อนคิด (Reflection) เพื่อให้ เกิดการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและนำไปใช้ได้จริง ครูผู้ช่วยที่เข้าร่วมจะสามารถระบุและวิเคราะห์ปัญหาในห้องเรียนของตนเองได้ พร้อมทั้งมีความสามารถในการออกแบบและทดลองใช้นวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาเหล่านั้นได้

3. แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-Based Curriculum Design)

หลักสูตร Induction Program นี้มุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญสำหรับครูในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับทิศทางการประเมินวิทยฐานะ (วPA) ในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่ปฏิบัติได้จริงและวัดผลได้

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งสร้างและประเมินความเหมาะสมของ รูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วย สำหรับโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ภายใต้โครงการ Induction Program รุ่นที่ 8 โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยมุ่งเน้นการพัฒนา รูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วย ที่สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูระยะเริ่มต้น (Novice Teacher Development) ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning Theory) และการพัฒนาครูฐานสมรรถนะ (Competency-Based Teacher Development) โดยครอบคลุมสาระสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

1) การสร้างเจตคติและอัตลักษณ์ความเป็นครู
2) สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและนวัตกรรมการสอน
3) การพัฒนาวิชาชีพผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และการสะท้อนคิด
4) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเชื่อมโยงการประเมินวิทยฐานะ (PA)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยประกอบด้วยครูผู้ช่วยจำนวน 72 คน จาก 8 จังหวัด ได้แก่ ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง ชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี และพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเข้าร่วมการอบรมระหว่างวันที่ 26–28 กุมภาพันธ์ 2568

นอกจากนี้กลุ่มเป้าหมายยังครอบคลุมถึงรวมผู้บริหารคณะครุศาสตร์ และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดอบรมตามโครงการ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่และเวลา

การวิจัยดำเนินการที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี โดยจัดการอบรมและเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม–มีนาคม พ.ศ. 2568

4. ขอบเขตด้านตัวแปร (Variables Scope)

ตัวแปรต้น (Independent Variable) ได้แก่ รูปแบบกิจกรรม Induction Program รุ่นที่ 8 ที่พัฒนาขึ้น

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ระดับความพึงพอใจ ประโยชน์ที่ได้รับ ทักษะและสมรรถนะที่ผู้เข้าอบรมสามารถนำไปใช้จริง ตลอดจนข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติจากผู้เข้าร่วม

ภายหลังกำหนดขอบเขตต่าง ๆ ของการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังต่อไปนี้

5. กลุ่มเป้าหมาย

ครูผู้ช่วยจำนวน 72 คน จาก 8 จังหวัด ได้แก่ ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง ชัยนาท นนทบุรี ปทุมธานี และพระนครศรีอยุธยา ที่เข้าร่วมการอบรม Induction Program รุ่นที่ 8 ระหว่างวันที่ 26–28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ผู้บริหารคณะครุศาสตร์ และวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีส่วนร่วมในกระบวนการจัดอบรมตามโครงการ จำนวน 6 คน ที่มีส่วนร่วมในการวางแผน ออกแบบกิจกรรม และจัดกิจกรรมตามโครงการ 26–28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ทั้งนี้ การเข้าร่วมโครงการวิจัย กลุ่มเป้าหมายสมัครใจเข้าร่วมและให้ข้อมูลโดยการสอบถามความสมัครใจในระหว่างการจัดการฝึกอบรม นอกจากนี้ข้อมูลส่วนบุคคลขอลกลุ่มเป้าหมาย และข้อมูลอื่นใดที่สามารถระบุตัวตนของกลุ่มเป้าหมายได้ ผู้วิจัยเก็บเป็นไว้ความลับในตู้เก็บเอกสารที่การปิดและล็อคด้วยกุญแจ และจะทำลายเอกสารภายหลังเมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้นแล้ว 1 ปี

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือหลัก 3 ประเภท ได้แก่ เอกสารและโครงการอบรม (Documentary Sources) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม (Questionnaire) และ บันทึกการสะท้อนคิด (Reflection Notes)

6.1 เอกสารและโครงการอบรม

ประกอบด้วยเอกสารโครงการ Induction Program รุ่นที่ 8 ตารางกำหนดการอบรมและรายละเอียดกิจกรรมที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ 26–28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 และแนวทางการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครูในระยะการเข้าสู่วิชาชีพจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เครื่องมือเหล่านี้ใช้สำหรับการเก็บข้อมูลเชิงเนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบหลักของหลักสูตร สมรรถนะที่มุ่งพัฒนา และกรอบแนวคิดที่ใช้ในการจัดอบรม

6.2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรม

เป็นแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Questionnaire) ประกอบด้วยคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด มีโครงสร้างดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เช่น จังหวัดที่สังกัด โรงเรียน ประสบการณ์สอน และปีที่บรรจุ

ส่วนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของกิจกรรมและเนื้อหาที่ได้รับ โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่าแบบ Likert Scale 5 ระดับ ตั้งแต่ “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อโครงการ เช่น ความเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาอบรม หัวข้อที่ต้องการเพิ่มเติม และแนวทางการจัดอบรมในครั้งต่อไป

6.3 บันทึกการสะท้อนคิด (Reflection Notes)

ได้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) และเวทีสะท้อนคิดในระหว่างการอบรม ผู้เข้าร่วมบันทึกความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ ประโยชน์ที่ได้รับ การนำไปปรับใช้จริง ตลอดจนข้อเสนอแนะที่เห็นว่าควรเพิ่มเติมในอนาคต ข้อมูลดังกล่าวนำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เพื่อเพิ่มความสมบูรณ์และความลึกซึ้งของผลการวิจัย

7. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือวิจัยมีคุณภาพและสามารถใช้เก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังนี้

7.1 ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษาและการพัฒนาครู โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามทั้งหมดมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

7.2 ความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้ช่วยกลุ่มเล็กจำนวน 30 คน ที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการวิเคราะห์ได้ค่าเท่ากับ 0.87 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้อย่างเหมาะสม (Creswell & Creswell, 2018; Tavakol & Dennick, 2011)

8. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

8.1 การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Document Analysis)

ผู้วิจัยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารโครงการ Induction Program รุ่นที่ 8 รวมถึงตารางกำหนดการอบรม และคู่มือแนวทางการออกแบบหลักสูตรพัฒนาครูในระยะการเข้าสู่วิชาชีพ เอกสารเหล่านี้ถูกนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อระบุองค์ประกอบสำคัญของหลักสูตร สมรรถนะที่มุ่งพัฒนา และกิจกรรมการอบรมที่ถูกออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้ช่วย

8.2 การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire Survey)

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่ครูผู้ช่วยจำนวน 72 คน ที่เข้าร่วมการอบรมรุ่นที่ 8 ระหว่างวันที่ 26–28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568 แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามปลายปิดในรูปแบบมาตราส่วน Likert Scale 5 ระดับ เพื่อประเมินความพึงพอใจและประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรม และคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม การตอบแบบสอบถามเป็นไปโดยสมัครใจ โดยผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัยก่อนการตอบ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันและรับรองความถูกต้องของข้อมูล

8.3 การเก็บข้อมูลจากการสะท้อนคิดและการอภิปรายกลุ่ม (Reflection Notes and PLC Discussions)

ในช่วงการอบรมได้จัดกิจกรรม PLC และเวทีสะท้อนคิด (Reflection Sessions) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมเขียนบันทึกสะท้อนประสบการณ์ ความรู้ และทักษะที่ได้รับ รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันในกลุ่มวิชาชีพ ข้อมูลดังกล่าวถูกรวบรวมและนำมาวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Content Analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ตรงของครูผู้ช่วย อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรในรุ่นต่อไป

9. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้ทั้งวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ดังนี้

9.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้กับข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่เป็นคำถามปลายปิด (Likert Scale 5 ระดับ) ทำการวิเคราะห์ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำเสนอแนวโน้มความคิดเห็นของครูผู้ช่วยที่เข้าร่วมโครงการเกี่ยวกับความเหมาะสมและประโยชน์ของกิจกรรมต่าง ๆ

ตารางที่ 1 เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยสำหรับโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ช่วงค่าเฉลี่ย	ระดับความเหมาะสม
4.43 – 5.00	มากที่สุด
3.64 – 4.42	มาก
2.85 – 3.63	ปานกลาง
2.06 – 2.84	น้อย
1.00 – 2.05	น้อยที่สุด

9.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้กับข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถามและบันทึกการสะท้อนคิด (Reflection Notes) ในกิจกรรม PLC วิเคราะห์โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสังเคราะห์เชิงธีม (Thematic Synthesis)

ขั้นตอนประกอบด้วย

1) การถอดความ (Transcription)

2) การเข้ารหัสข้อมูล (Coding)

3) การจัดหมวดหมู่ประเด็น (Categorization

4) การตีความเพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่ตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

การวิเคราะห์เชิงปริมาณช่วยให้เห็นภาพรวมของความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม ขณะที่การวิเคราะห์เชิงคุณภาพช่วยอธิบายประสบการณ์เชิงลึกและข้อเสนอแนะ ซึ่งทั้งสองส่วนถูกนำมาประกอบกันเพื่อสังเคราะห์ผลการวิจัยที่ครบถ้วนและน่าเชื่อถือ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์เอกสาร

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ข้อแรกเพื่อ สร้างรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วย สำหรับโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นในบริบทของโครงการ Induction Program รุ่นที่ 8 ผลการวิจัยพบว่า การสร้างรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยดำเนินการผ่านการบูรณาการข้อมูลจากการศึกษาเอกสารเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูใหม่ การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ และการพัฒนาครูฐานสมรรถนะร่วมกับการวิเคราะห์บริบทและความต้องการจำเป็นของครูผู้ช่วยในพื้นที่ภาคกลางตอนบน รวมถึงการใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาครูและผู้บริหารโครงการ Induction Program จำนวน 6 คน เพื่อพัฒนารูปแบบกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพครูในบริบทปัจจุบันและความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง

ผลการสนทนากลุ่มเชิงผู้เชี่ยวชาญนำไปสู่การกำหนด โครงสร้างรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วย ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) การสร้างเจตคติและอัตลักษณ์ความเป็นครู

2) การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกและนวัตกรรม

3) การพัฒนาวิชาชีพร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

4) การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเชิงระบบสู่การประเมินวิทยฐานะ (PA)

โครงสร้างดังกล่าวได้นำไปสู่การออกแบบกิจกรรมสำคัญจำนวน 8 กิจกรรมที่เป็นหัวใจของรูปแบบการพัฒนาครั้งนี้ ได้แก่

1) การวางแผนการสอนด้วย AI (AI-powered Lesson Design) เพื่อส่งเสริมทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์

2) การออกแบบบอร์ดเกมเพื่อ Active Learning เพื่อพัฒนานวัตกรรมการสอนและการออกแบบกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3) การสร้างสื่อและเนื้อหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Content & EdTech Tools) ส่งเสริมการออกแบบสื่อการสอนเชิงนวัตกรรม

4) การเรียนรู้เชิงพื้นที่และศาสตร์พระราชา (Area-Based Learning & King's Philosophy) เชื่อมโยงบริบทชุมชนกับการจัดการเรียนรู้

5) การจัดการเรียนรู้แบบเรียนรวม (Inclusive Education) เพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย

6) การเสริมสร้างสุขภาวะครู (Self-care for Teachers) เพื่อสร้างสมดุลทางอารมณ์และความมั่นคงทางจิตวิชาชีพ

7) การสร้างเครือข่ายวิชาชีพผ่าน PLC (Professional Learning Community Development) เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกัน

8) การเตรียมความพร้อมด้านวิทยฐานะ (วPA Readiness) เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการพัฒนาตนเองและเติบโตในสายวิชาชีพครู

รูปแบบกิจกรรมทั้งหมดได้รับการออกแบบในลักษณะการอบรมเชิงปฏิบัติการ (Practice-based Professional Learning) ควบคู่กับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนคิดทางวิชาชีพ (Reflective Practice) เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทโรงเรียนของครูผู้ช่วยแต่ละคน

2. ผลการประเมินจากแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากครูผู้ช่วยจำนวน 72 คน ที่เข้าร่วมการอบรมรุ่นที่ 8 สามารถสรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยสำหรับโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

ด้านที่ประเมิน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	SD	ระดับความเหมาะสม
การวางแผนการสอนด้วย AI	4.47	0.51	มากที่สุด
การออกแบบบอร์ดเกมเพื่อ Active Learning	4.44	0.53	มากที่สุด
การสร้างสื่อและเนื้อหาเชิงสร้างสรรค์	4.40	0.56	มาก
การเรียนรู้เชิงพื้นที่และศาสตร์พระราชา	4.36	0.50	มาก
การจัดการเรียนรู้แบบเรียนรวม	4.45	0.52	มากที่สุด
การเสริมสร้างสุขภาวะครู (Self-care for Teachers)	4.38	0.49	มาก
การสร้างเครือข่ายวิชาชีพผ่าน PLC	4.46	0.51	มากที่สุด
การเตรียมความพร้อมด้านวิทยฐานะ (วPA)	4.39	0.54	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	**4.42**	**0.52**	**มาก**

จากตารางที่ 2 โดยรวมผู้เข้าร่วมประเมินว่ากิจกรรมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x}$ = 4.42, SD = 0.52) และพบว่า ด้านการวางแผนการสอนด้วย AI มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.47, SD = 0.51) ด้านการเรียนรู้เชิงพื้นที่และศาสตร์พระราชา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x}$ = 4.36, SD = 0.50)

3. ผลการสะท้อนคิด (Reflection Notes)

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร Induction Program ให้เหมาะสมกับความต้องการของครูผู้ช่วยในระยะยาว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดและบันทึกสะท้อนคิด (Reflection Notes) ของผู้เข้าร่วมอบรม ตลอดจนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบกิจกรรม พบว่าครูผู้ช่วยมีข้อเสนอแนะสำคัญที่สามารถสังเคราะห์เป็น 4 ประเด็นหลัก ดังนี้

ประการแรก ด้านระยะเวลาและโครงสร้างของการอบรม ผู้เข้าอบรมหลายคนสะท้อนว่ากิจกรรมมีประโยชน์แต่จัดต่อเนื่องยาวเกินไปภายในแต่ละวัน ทำให้เกิดความอ่อนล้าจากการเรียนรู้ เช่น บางความเห็นระบุว่า “กิจกรรมมีความเข้มข้นและเป็นประโยชน์ แต่มีช่วงเวลาที่ต่อเนื่องยาว ทำให้ประสิทธิภาพการเรียนรู้ลดลงในบางช่วง” จึงมีข้อเสนอให้จัดสรรเวลาใหม่ให้เหมาะสม กระชับ และเพิ่มช่วงพักหรือกิจกรรมสลับเพื่อลดความล้า

ประการที่สอง ด้านความสมดุลของเนื้อหากิจกรรม ผู้เข้าอบรมเห็นว่าหัวข้อการอบรมมีความทันสมัยและตอบโจทย์ทักษะครูยุคใหม่ แต่ควรปรับสัดส่วนและความลึกของเนื้อหาให้เหมาะสม เช่น บางความคิดเห็นระบุว่า “หัวข้อ AI มีประโยชน์แต่มีสัดส่วนค่อนข้างมากเมื่อเทียบกับหัวข้ออื่น จึงควรจัดสมดุลกับทักษะครูในด้านอื่นเพิ่มเติม” ขณะเดียวกัน หลายความเห็นเสนอให้ เพิ่มหัวข้อการอบรมเชิงปฏิบัติที่นำไปใช้ได้จริงในโรงเรียน เช่น การวางแผนการสอนเชื่อมโยง วPA การทำวิจัยในชั้นเรียน หรือ Best Practice ทางการสอน

ประการที่สาม ด้านการพัฒนาวิชาชีพระยะยาว ข้อเสนอจากผู้เข้าอบรมจำนวนมากระบุว่าต้องการเห็นโครงการเชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการพัฒนาวิทยฐานะ (วPA) ผู้เข้าอบรมคนหนึ่งเสนอว่า “ควรมีการเชื่อมโยงกิจกรรมให้สามารถใช้เป็นหลักฐานในการยื่น วPA ได้จริง และควรมีคู่มือหรือแนวทางอย่างเป็นระบบ” ข้อเสนอเชิงระบบเหล่านี้สะท้อนความต้องการความยั่งยืนทางวิชาชีพมากกว่าการอบรมเชิงระยะสั้น

ประการที่สี่ ด้านการสร้างเครือข่ายวิชาชีพและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ผู้เข้าอบรมหลายคนเสนอให้มี ระบบสนับสนุนหลังการอบรม (Follow-up Support) โดยระบุว่า “ควรมีชุมชนการเรียนรู้หรือกลุ่มแลกเปลี่ยนหลังอบรมเพื่อช่วยติดตามการนำไปใช้จริง” จึงมีข้อเสนอให้ต่อยอดการจัดอบรมเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพร่วมกันผ่าน PLC และระบบพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ (Mentoring System)

กล่าวโดยสรุป ข้อเสนอแนะที่ได้จากการสังเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาหลักสูตร Induction Program ในระยะยาวควรมุ่งเน้น 1) การออกแบบระบบการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่ใช่เพียงระยะสั้น 2) การจัดสมดุลของเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการจริงของครูผู้ช่วย 3) การเชื่อมโยงสู่การเติบโตในวิชาชีพและการเตรียมความพร้อมด้าน วPA และ 4) การสร้างกลไกสนับสนุนทางวิชาชีพอย่างยั่งยืนผ่านเครือข่าย PLC และโค้ชพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 สร้างรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วย ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก และมีกิจกรรมสำคัญ 8 ชุดกิจกรรมที่ตอบสนองต่อสมรรถนะที่จำเป็นของครูผู้ช่วยในยุคปัจจุบัน ได้แก่ การวางแผนการสอนด้วย AI การออกแบบบอร์ดเกม การสร้างสื่อเชิงสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้เชิงพื้นที่ การจัดการเรียนรู้แบบเรียนรวม การเสริมสร้างสุขภาวะครู การสร้าง PLC และการเตรียมความพร้อมด้านวิทยฐานะ (วPA)

ผลการสร้างรูปแบบดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูระยะเริ่มต้นที่ระบุว่า ครูผู้ช่วยจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนเชิงระบบผ่านกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่ส่งเสริม การลงมือปฏิบัติจริง การเรียนรู้ผ่านชุมชนวิชาชีพ (PLC) และการสะท้อนคิด (Ingersoll & Strong, 2011; Darling-Hammond, 2017) อีกทั้งยังสอดคล้องกับหลัก การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Knowles, 1984) ที่เน้นให้ครูพัฒนาตนเองผ่าน “การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับบริบทจริง” และ “การออกแบบการเรียนรู้ที่นำไปใช้ได้ทันที”

รูปแบบกิจกรรมที่ได้ยังตอบสนอง นโยบายพัฒนาครูของ สพฐ. (2563) ที่มุ่งเน้น “การพัฒนาครูบนฐานสมรรถนะ” และ “การเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู" และสอดคล้องกับงานของ Fullan (2014) ที่เสนอว่าการพัฒนาครูต้องยึด “ความคิดเชิงระบบ” และเป็น “การเปลี่ยนผ่านทางวิชาชีพ” มากกว่าเป็นเพียงการอบรมระยะสั้น

ดังนั้น สามารถสรุปอภิปรายได้ว่า รูปแบบกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมเชิงทฤษฎีและเชิงบริบท เนื่องจากมีการบูรณาการทั้งฐานทฤษฎีเชิงพัฒนาครูและความต้องการจำเป็นจริงของครูผู้ช่วยในพื้นที่ปฏิบัติงาน

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อประเมินความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรมพัฒนาครูผู้ช่วย ผลการประเมินความเหมาะสมของรูปแบบกิจกรรมโดยผู้เข้าอบรมในโครงการ Induction Program รุ่นที่ 8 พบว่าอยู่ในระดับ มาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า รูปแบบ

กิจกรรมที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองต่อบริบทการทำงานจริงของครูผู้ช่วยและความต้องการจำเป็นทางวิชาชีพ ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Guskey (2002) ที่ระบุว่า การพัฒนาครูที่มีประสิทธิผลต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนรู้ทางวิชาชีพและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิบัติได้จริง ซึ่งได้รับการยืนยันจากการสะท้อนของผู้เข้าร่วมอบรมหลายความคิดเห็น เช่น “สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับห้องเรียนได้จริง” และ “กิจกรรมตอบโจทย์การพัฒนาครูยุคใหม่ โดยเฉพาะการใช้ AI และการออกแบบบอร์ดเกมเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้”

ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงยังชี้ให้เห็นว่า กิจกรรมในรูปแบบนี้ ไม่ใช่เพียงเชิงทฤษฎีแต่สามารถประเมินได้เชิงปฏิบัติ ผ่านการออกแบบเชิงกิจกรรม เช่น Workshop, Design Lab, และ Reflection ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Practice-Based Teacher Development ของ Darling-Hammond (2017) ที่เน้นว่าการพัฒนาครูที่มีคุณภาพต้องเกิดผ่าน “การปฏิบัติจริงในสถานการณ์วิชาชีพ” โดยมีผู้เชี่ยวชาญนำและมีการสะท้อนคิดควบคู่

ดังนั้น ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 จึงยืนยันว่า รูปแบบกิจกรรมนี้มีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้สนับสนุนการพัฒนาครูผู้ช่วยได้จริง ทั้งในมิติเชิงทฤษฎีและเชิงปฏิบัติ

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อสังเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตร Induction Program ระยะยาว ผลเชิงคุณภาพจากความคิดเห็นของผู้เข้าอบรมและข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดสะท้อนว่า การพัฒนารูปแบบกิจกรรมในระยะต่อไปควรมุ่งสู่ ความยั่งยืนทางวิชาชีพ ของครูผู้ช่วยมากกว่าการอบรมเชิงเหตุการณ์ครั้งเดียว โดยควรพัฒนาในลักษณะ ระบบพัฒนาวิชาชีพครูฐานโรงเรียน (School-Based Professional Learning System) ที่มีการติดตามผลและต่อยอดหลังการอบรม ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (Continuous Professional Development: CPD) ของ UNESCO (2015) และ OECD (2021)

ข้อเสนอแนะยังชี้ชัดว่า ครูผู้ช่วยต้องการกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับ การยกระดับวิทยฐานะ (วPA) และ การสร้างผลงานทางวิชาชีพ เช่น Best Practice และนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ใช้ได้จริงในชั้นเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Avalos (2011) ที่ระบุว่าการพัฒนาครูต้องมี “ความหมายต่อเส้นทางข้อมูลของครู” จึงจะนำไปสู่การเติบโตทางวิชาชีพอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ การเรียกร้องให้มีระบบ PLC แบบต่อเนื่องหลังอบรม และ ระบบพี่เลี้ยงทางวิชาชีพ (Mentoring System) สะท้อนความต้องการเชิงอาชีพของครูผู้ช่วยอย่างลึกซึ้ง ข้อค้นพบนี้สนับสนุนแนวคิดของ Hord (1997) ที่เสนอว่า “ครูจะเติบโตขึ้นเมื่อได้เรียนรู้ร่วมกับครูคนอื่น” ผ่านการแลกเปลี่ยนปัญหา การสะท้อนคิด และการสร้างองค์ความรู้ร่วมกันในฐานะชุมชนวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. การจัดตารางเวลาอบรม ควรปรับโครงสร้างเวลาให้เหมาะสมมากขึ้น เช่น การจัดในช่วงปิดภาคเรียน หรือการแบ่งเวลาอบรมให้มีช่วงพักเพียงพอ เพื่อลดความเหนื่อยล้าและเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม

2. การเพิ่มเติมหัวข้ออบรม ควรบูรณาการหัวข้อที่สะท้อนความต้องการจริงของครูผู้ช่วยมากยิ่งขึ้น เช่น จิตวิทยาเชิงบวก การดูแลสุขภาวะและการจัดการอารมณ์ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงในการจัดการเรียนการสอน

3. การติดตามผลลัพธ์หลังการอบรม ควรพัฒนาระบบติดตามผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบว่าครูผู้ช่วยสามารถนำความรู้ ทักษะ และนวัตกรรมที่ได้รับไปใช้จริงในห้องเรียน รวมถึงการสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อผู้เรียนและโรงเรียนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะเชิงวิจัย

1. การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) การวิจัยในอนาคตควรเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อสะท้อนผลลัพธ์ในเชิงลึกและเชิงกว้าง ช่วยให้ได้ข้อมูลที่มีความรอบด้านและน่าเชื่อถือมากขึ้น โดยการวัดผลก่อน-หลัง และกลุ่มเทียบเคียง

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

ควรมีการติดตามผลการนำองค์ความรู้จาก Induction Program ไปใช้จริงในห้องเรียนของครูผู้ช่วย เพื่อตรวจสอบความต่อเนื่องของการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาผู้เรียน

3. การวิจัยเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Research) ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระหว่าง Induction Program รุ่นต่าง ๆ เช่น รุ่นที่ 7 และรุ่นที่ 8 เพื่อประเมินความก้าวหน้า ประสิทธิผล และพัฒนาการของหลักสูตรในแต่ละรุ่น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพหลักสูตรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

คณะทำงานยกร่างหลักสูตรพัฒนาครูพัฒนาท้องถิ่นระยะการเข้าสู่วิชาชีพ. (2561). *แนวทางการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครูในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ระยะการเข้าสู่วิชาชีพ (Induction Period).* สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *รายงานผลการประเมินคุณภาพครูผู้ช่วยในช่วงทดลองงาน.* สพฐ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูเพื่อการศึกษาในศตวรรษที่ 21.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Latin America: Growth and perspectives. *European Journal of Education, 46*(2), 162–176.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). 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

Fullan, M. (2014). *The principal: Key to system change.* Corwin Press.

Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 8*(3), 381–391.

Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement.* Southwest Educational Development Laboratory.

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

Knowles, M. S. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning.* Jossey-Bass.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Strengthening the teaching profession: A whole-system approach.* OECD Publishing.

Smith, T. M., & Ingersoll, R. M. (2004). Reducing the problem of teacher turnover: Comparison of induction and mentoring programs on the attrition of beginning teachers. *American Educational Research Journal, 41*(3), 681–714.

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

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2015). *Continuous professional development for teachers.* UNESCO.