



การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
THE DEVELOPMENT OF SYSTEM FOR PREPARATION AND DEVELOPMENT OF
BEGINNING TEACHER IN BASIC EDUCATIONAL SCHOOL



สายัณห์ ต่ายหลี่

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE DEVELOPMENT OF SYSTEM FOR PREPARATION AND DEVELOPMENT OF
BEGINNING TEACHER IN BASIC EDUCATIONAL SCHOOL



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF EDUCATION
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ของ

สายัณห์ ต่ายหลี่

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุซฐิปันติต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนาคดล) (รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรา
ภรณ์)

..... ที่ปรึกษาร่วม กรรมการ
(อาจารย์ ดร.อภิธีร์ ทองบัณฑิตย์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชร
มาลัยกุล)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผู้วิจัย	สายัณห์ ต่ายหลี่
ปริญญา	การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลนาคดล
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	อาจารย์ ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อศึกษาแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อเขียนภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัย โดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 4 กลุ่ม นำข้อมูลสร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นและให้ระดับความสำคัญในรอบที่ 2 และ 3 ตามลำดับ ผลการวิจัย พบว่า 1) ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 5 ระบบ 2) แนวโน้มของระบบเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ระบบอยู่ในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และ 3) อนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ระบบครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย ด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ 2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ด้านการสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และด้านการให้คำแนะนำจากภายนอก 3) ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านการสร้างเครือข่ายภายใน และด้านการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน 4) ระบบการสะท้อนตนเอง ประกอบด้วย ด้านการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง ด้านการสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 5) ระบบการอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

คำสำคัญ : การเตรียมความพร้อม, ครูใหม่, ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนา

Title	THE DEVELOPMENT OF SYSTEM FOR PREPARATION AND DEVELOPMENT OF BEGINNING TEACHER IN BASIC EDUCATIONAL SCHOOL
Author	SAYAN TAILEE
Degree	DOCTOR OF EDUCATION
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Taweetil Koolnaphadol
Co Advisor	Apitee Songbundit rtn.

This research is a study of system development for the preparation and the development of beginning teachers in basic education schools by implementing a research technique, known as Ethnographic Delphi Futures Research (EDFR). The purposes of this research were to (1) study the supportive systems; (2) to study the trends of the system; and (3) to portray the scenarios of the system. The research methodology was carried out by interviews with four groups of experts and the data were used to construct the questionnaire. Subsequently, the questionnaire was examined through content validity (IOC) and it was given to the experts, who gave their opinions, which were given priority in rounds two and three. The findings of this study were as follows: (1) there were five systems for the system of beginning teacher support; (2) there were five systems for ranking trends at the highest level and the ideas were in accord with other; and (3) the scenarios included the following: (1) a mentoring system demonstrated in terms of the personal, emotional, social, and professional aspects; (2) expert systems that access expertise and provide recommendations to external parties, (3) the peer system as shown by forming internal networks and networks between schools; (4) the self-reflection system had three components, including a high level of self-learning reflection, self-learning reflection toward confidence in educational continuity and career path development; and (5) administrative system as presented in terms of planning, operations, inspection, and proper operational improvement.

Keyword : Preparation, Beginning teachers, Support system

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถช่วยเหลือ เอาใจใส่อย่างดี ดูแล ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง จากคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล และอาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โยธิน ศรีโสภาก ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และอาจารย์ ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญานิพนธ์ให้ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วิสุทธิ วิจิตรพัชรารณ ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ให้ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่านในการให้สัมภาษณ์ และทำแบบสอบถาม รวมถึงผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือทั้ง 5 ท่าน ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สำราญ ไกรทอง ดร.เอษณ ยามาลี คุณครูภิญญาดา อินทรสุริยะ คุณครูวรรณวรรณ พัทธทรัพย์ยากร และคุณครูพิกุล พุ่มสี สำหรับการช่วยเหลือดำเนินการให้คำแนะนำต่างๆ คุณครูเสริมสุข โชติช่วงฉัตรชัย คุณครูวัชร อยุธยาสวัสดิ์ คุณครูวิรัตน์ ธรรมโหร คุณครูวารินทร์ พวงเพชรพูนสิน คุณทองเดือน แก้วแดง และครูโรงเรียนราชดำริทุกท่าน สำหรับการช่วยเหลือและกำลังใจ

ขอขอบพระคุณท่าน ผอ.สุวรรณา เอมประดิษฐ์ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการ สมาคมผู้ปกครองและครู เครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมครู คณะครูโรงเรียนราชดำริ และผู้มีพระคุณทุกท่านในการให้กำลังใจ และช่วยเหลือจนงานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยน้อมรำลึกขอบคุณต่ออัลลอฮ์ผู้ทรงให้ความโปรดปรานและความสำเร็จ และขอบพระคุณคุณแม่ทองสุข ต่ายหลี และครอบครัวที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา

สายัณห์ ต่ายหลี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญรูปภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
คำถามการวิจัย.....	8
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	8
ขอบเขตการวิจัย	9
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
กรอบแนวคิดในการวิจัย	11
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม.....	15
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	17
วิชาชีพครูและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู	25
ครูใหม่และการพัฒนาครูใหม่.....	60
แนวคิดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ของ ก.ค.ศ.....	88
ระบบการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่	93
การวิจัยเชิงอนาคตและเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR.....	106

การเขียนภาพอนาคตในการวิจัยเชิงอนาคต	114
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	118
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	135
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ	135
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	137
การเก็บรวบรวมข้อมูล	145
การวิเคราะห์ข้อมูล	147
บทที่ 4 ผลการศึกษา	152
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสร้างระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	152
ตอนที่ 2 ผลการหาแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	176
ตอนที่ 3 ผลการเขียนภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	194
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	205
สรุปผลการวิจัย	206
อภิปรายผลการวิจัย	213
ข้อเสนอแนะ	231
บรรณานุกรม	236
ภาคผนวก	251
ประวัติผู้เขียน	367

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ตารางแสดงการเปรียบเทียบพัฒนาการของการพัฒนาครูใหม่ของประเทศไทย ในช่วงปี 2534-2561	66
ตาราง 2 ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจาก การ ทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และสังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้าง แบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2	153
ตาราง 3 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบครูพี่เลี้ยง	176
ตาราง 4 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบผู้เชี่ยวชาญ	177
ตาราง 5 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ	177
ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการสะท้อนตนเอง	178
ตาราง 7 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการอำนวยความสะดวก	178
ตาราง 8 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบครูพี่เลี้ยง ในด้าน อารมณ์	179
ตาราง 9 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบครูพี่เลี้ยง ในด้าน ส่วนตัว	180
ตาราง 10 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบครูพี่เลี้ยง ในด้าน สังคม	181
ตาราง 11 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบครูพี่เลี้ยง ในด้าน วิชาชีพ	182
ตาราง 12 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบผู้เชี่ยวชาญ ใน การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ	183

ตาราง 13 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบผู้เชี่ยวชาญ ในการให้คำแนะนำจากภายนอก.....	184
ตาราง 14 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ในการสร้างเครือข่ายภายใน.....	185
ตาราง 15 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ในการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน	186
ตาราง 16 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการสะท้อน ตนเองในการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง	187
ตาราง 17 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการสะท้อน ตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา	188
ตาราง 18 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการสะท้อน ตนเองในความก้าวหน้าในวิชาชีพ	189
ตาราง 19 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการอำนวยความสะดวก ในการวางแผน	190
ตาราง 20 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการอำนวยความสะดวก ในการดำเนินการ	191
ตาราง 21 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการอำนวยความสะดวก ในการตรวจสอบ	192
ตาราง 22 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการอำนวยความสะดวก ในการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม.....	193

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	14
ภาพประกอบ 2 อนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	204



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

“การให้การศึกษา คือ การพัฒนาที่ยั่งยืน” เป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่จะทำให้ประเทศไทยก้าวเข้าสู่โมเดลไทยแลนด์ 4.0 ได้อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน รัฐบาลได้จัดลำดับความสำคัญให้การเตรียมคนไทยในยุศ 4.0 เป็นวาระแรกในการขับเคลื่อนนโยบายประเทศไทย 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ถือเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นกฎหมายบังคับใช้ มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม ครูซึ่งมีหน้าที่หลักในการหล่อหลอมเยาวชนให้เป็นพลเมือง 4.0 เป็นผู้มีความสำคัญในกระบวนการสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในอนาคต โดยเป็นผู้นำหน้าในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ความคิดและคุณธรรมแก่เด็กและเยาวชน เพื่อจะได้เติบโตเป็นทั้งคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย เป็นกำลังของชาติ ถือเป็นวิชาชีพที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศตามนโยบายประเทศไทย 4.0 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, น. คำนำ) (เอกสารจากเว็บไซต์)

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้กำหนดกรอบหลักการของแผนการพัฒนาศึกษา ได้แก่ สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) สาระสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574 วางเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่สำคัญจำนวน 6 ยุทธศาสตร์ โดยยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูได้สอดคล้องกับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่ตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ โดยกำหนดตัวชี้วัดภายใต้กลยุทธ์ไว้ดังนี้ 1) ร้อยละของครูตามแผนการผลิตมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด 2) ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาตามแผนการพัฒนาได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด 3) ร้อยละของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพในหลักสูตรที่ครูสภาให้การรับรอง และผ่านการประเมินเพื่อต่ออายุใบประกอบวิชาชีพ 4) จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี และ 5) ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการครูและบุคลากรทาง

การศึกษา ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งกำหนด กลยุทธ์ไว้ดังนี้ 1) วางแผนการผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์อย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับ ความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา 2) ปรับระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ 3) เร่งรัดพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิครูที่สอนคละชั้นและครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน 4) สร้างขวัญกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้กับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ 5) พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559, น. ก-ค)

ความสำคัญของครูซึ่งเป็นผู้สร้างคนในชาติให้เป็นคนที่มีสมบูรณ์ ได้ยกระดับมาตรฐาน วิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีคุณภาพ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นที่ยกย่องเชิดชูในสังคม เนื่องจากคุณภาพของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคนในชาติ ครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมใน การดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนจึงเป็นปัจจัย สำคัญอย่างยิ่ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. ๑)

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2560, น. 110-111) นำเสนอว่า การผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิรูประบบครูในส่วนต่าง ๆ เช่น 1) ปรับปรุงการคัดเลือกครู โดยใช้ข้อสอบกลางเพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ และดำเนินงานโครงการครูคืนถิ่น ผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2559-2572) มีเป้าหมายคัดเลือกคนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครู 2) ดำเนินโครงการจ้างครูผู้ทรงคุณค่าแห่งแผ่นดิน เพื่อแก้ไขปัญหาภาระย่นสั้น โดยสรรหาครู เกษียณอายุราชการ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีผลงานเชิงประจักษ์และมีสุขภาพดี เพื่อทำหน้าที่ครูผู้สอนในสถานศึกษา ในสาขาที่จำเป็นและขาดแคลนตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด หรือ 3) พัฒนาครู ในระบบ จัดตั้งสถาบันครูพัฒนา ปรับเปลี่ยนเกณฑ์วิทยฐานะครูให้สอดคล้องกับภาระงานสอนที่ แท้จริงในห้องเรียน และเป็นระบบที่มีความยุติธรรมเพื่อตอบแทนครูที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจสอน นักเรียน มีการปรับปรุง พัฒนาความรู้และทักษะการสอน ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) และการอบรมพัฒนา โดยจัดสรรงบประมาณ เพื่อการฝึกอบรมพัฒนาครูจำนวน 10,000 บาทต่อคนต่อปี และให้ครูได้เลือกหลักสูตรที่ผ่าน การอนุมัติของสถาบันครูพัฒนา

ระบบการผลิตและพัฒนาครูในต่างประเทศยังพบในประเทศอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครู (European Commission, 2013) ได้จัดทำรายงานของคณะกรรมการด้านการพัฒนาวิชาชีพครูของยุโรป โดยมีสมาชิก 26 ประเทศเมื่อปี 2013 ซึ่งเสนอระบบสนับสนุนให้ครูเป็นนักการศึกษาที่สร้างผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ที่ดีกว่า ดังต่อไปนี้

- 1) การคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมมาเป็นครูและจะพัฒนาความเป็นครูด้านอะไรบ้าง
- 2) การกำหนดสมรรถนะและคุณภาพของวิชาชีพครู ต้องจัดระบบให้ครูมีการพัฒนาและเรียนรู้ตลอดชีวิตการทำงาน
- 3) การพัฒนาโดยสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน และ
- 4) การพัฒนาบทบาทความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้เสียในวิชาชีพ

ระบบการผลิตและพัฒนาครูในต่างประเทศมุ่งพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพสูง อาทิเช่น ประเทศสิงคโปร์ (ประวิต เกรววรรณ, 2560, น. 1) (เอกสารจากเว็บไซต์) “ระบบการผลิตและพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ : บทเรียนสำหรับประเทศไทย” นี้ศึกษาระบบการผลิตและพัฒนาครูของประเทศสิงคโปร์ เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูของไทย เนื่องจากคุณภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ซึ่งในประเทศไทยมีปัญหาเรื่องการผลิตและพัฒนาครูมาโดยตลอด ทั้งการผลิตที่เกินปริมาณความต้องการ และกระบวนการผลิตที่ไม่ได้คุณภาพ รวมถึงการพัฒนาครูประจำการที่ไม่สะท้อนต่อความต้องการพัฒนาที่แท้จริง โดยศึกษาตามกรอบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพสูง 6 ด้าน คือ 1) การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) 2) หลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program) 3) การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา (Induction and Mentoring) 4) การเรียนรู้ในวิชาชีพ (Professional Learning) 5) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal) 6) พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ (Career and Leadership Development) ผลการศึกษา สรุปได้ว่า สิงคโปร์มีกลยุทธ์ที่ดี โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดมาใช้ในการดึงดูดคนเก่งและมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่วิชาชีพ และมีกระบวนการคัดเลือกเข้มข้น รวมถึงการให้ผลตอบแทนที่สูงเป็นอันดับ 2 ของอาชีพทั้งหมด การจัดระบบสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรทุกระดับที่ทำงานในระบบการศึกษาที่ เรียกว่าโมเดล “GROW 2.0” มีการกำหนดให้ระบบการผลิตครูเป็นระบบปิด โดยมี National Institute of Education : NIE เป็นองค์กรที่ช่วยวางแผนและพัฒนากาเรียร์เติบโตในสายอาชีพ มีการออกแบบหลักสูตรการผลิตที่เข้มข้น ทั้งในเชิงวิชาการและทักษะวิชาชีพเชื่อมโยงกับการจัดระบบการพัฒนาเข้าสู่วิชาชีพครู และการให้การอบรมครูอย่างต่อเนื่องสู่การเป็นมืออาชีพที่แท้จริง รวมถึงการใช้ระบบเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และให้ความสำคัญการพัฒนาครู โดยกำหนดกรอบการสอนของครู และสนับสนุนครูพัฒนาตนเอง

อย่างต่อเนื่องมีระบบการคัดเลือกครูใหญ่จากครูที่เก่งที่เข้มข้น มีระบบพัฒนาและประเมินทักษะภาวะผู้นำการสอนในระดับสากล นอกจากนี้รัฐบาลสิงคโปร์เป็นผู้กำหนดนโยบายการศึกษาทั้งหมด และมีการกระจายอำนาจการจัดการไปสู่สถานศึกษาที่เหมาะสม จึงทำให้สิงคโปร์สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและสาขาต่าง ๆ

ระบบการพัฒนาคู่นั้นจำเป็นต้องมีระบบการพัฒนาคู่มือใหม่ (beginning teachers) ที่เรียกว่า “Induction Year” โดยครูใหม่ต้องการการสนับสนุนที่สำคัญ 3 ประการ 1) การสนับสนุนส่วนบุคคล โดยมีพี่เลี้ยงทางวิชาการคอยช่วยเหลือชี้แนะ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มั่นคงในวิชาชีพ และลดภาระงาน 2) การสนับสนุนทางสังคม ให้ดูแลในการเข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพ การร่วมมือในการให้ข้อมูลย้อนกลับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น และ 3) การสนับสนุนทางวิชาชีพ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยคอยให้คำชี้แนะเชิงวิชาการ และแลกเปลี่ยนกับครูใหม่ (European Commission, 2010)

ระบบการพัฒนาคู่มือใหม่ของไทยในปัจจุบัน ถูกกำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.7/ว19 วันที่ 25 ตุลาคม 2561 จำนวน 5 หมวด ประกอบด้วย หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561, น. 1-7) (เอกสารจากเว็บไซต์)

การใช้และธำรงรักษาคู่มือของสถานศึกษาไทย หลังจากได้รับการคัดเลือก ครูจะต้องได้รับการพัฒนาหรือเรียนรู้งานก่อนการปฏิบัติหน้าที่ จะต้องอยู่ในตำแหน่ง 2 ปี และจะต้องได้รับการประเมินจากสถานศึกษาต้นสังกัด หากประเมินผ่านจึงจะได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาจากประเด็นนี้ คือมาตรฐานการประเมินของสถานศึกษาเท่าเทียมกันหรือไม่ สถานศึกษาบางแห่งอาจดำเนินการอย่างเข้มข้น แต่บางแห่งอาจดำเนินการไม่โปร่งใส ไม่คำนึงถึงคุณภาพที่แท้จริงของครู ในกรณีหลังอาจทำให้ครูเก่ง ๆ ไม่ได้เข้าสู่ระบบหรือได้ครูที่ไม่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบ และผลวิจัยยังพบอีกว่าผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลอย่างมากในการประเมินครูใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 66) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูของประเทศไทย ประเด็นการเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา เมื่อจบการศึกษาและผ่านประเมินในส่วนสมรรถนะแล้วได้รับใบอนุญาตประกอบ

วิชาชีพครู ควรยกเลิกระบบการสอบบรรจุแบบเดิม แล้วใช้ระบบการคัดเลือกที่ตรงกับความต้องการใช้ครูของสถานศึกษา (school-based recruitment system) และจัดระบบการพัฒนาครูปีแรกเข้า (induction Year) ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น (ประวิต เอราวรรณ์, 2560, น. 2) (เอกสารจากเว็บไซต์)

ปัญหาคุณภาพครูที่มีมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีการปฏิรูประบบครู จากนโยบาย 11 ด้านของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่กล่าวไว้เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 ข้อที่ 4 ถึงความสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้กระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่สถานศึกษา ให้สถานศึกษาสามารถเป็นนิติบุคคลและบริหารจัดการได้อย่างอิสระและคล่องตัวขึ้น พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2560) (เอกสารจากเว็บไซต์) สอดคล้องกับ พลเอกดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ (2559) (เอกสารจากเว็บไซต์) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ที่กล่าวปาฐกถาพิเศษเรื่อง “นโยบายการผลิตครูในศตวรรษที่ 21” ว่าระบบการผลิตครูมีปัญหาในหลายส่วน คือสถาบันอุดมศึกษาเปิดหลักสูตรวิชาชีพครูมากเกินไปจนความจำเป็น บางแห่งเปิดสอนก่อนที่หลักสูตรจะได้รับการรับรอง แต่ละสถาบันผลิตครูมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน หลักสูตรของสถาบันผลิตครู ไม่ได้เน้นการบูรณาการของสมรรถนะการสอนใหม่ ๆ ไม่เน้นความรู้เชิงบูรณาการด้านเนื้อหา เทคนิคการสอน และคุณลักษณะความเป็นครู นอกจากนี้ยังไม่ได้เตรียมนักศึกษาครูให้มีนวัตกรรมการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการคิด หลักสูตรของสถาบันผลิตครู ในช่วงปีที่ 1-4 เน้นภาคปฏิบัติน้อย และไม่ได้เน้นการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนแบบใหม่ ๆ อาทิเช่นทักษะการทำงานร่วมกันของครู ทักษะการสังเกตแนวคิดของนักเรียน และทักษะการสะท้อนการปฏิบัติงานร่วมกัน การเปิดโอกาสให้สถานศึกษารับครูที่ไม่มีคุณวุฒิครูเข้ามาทำการสอนก่อน และค่อยไปขอใบประกอบวิชาชีพภายหลัง และการขาดความเข้มงวดจริงจังของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพมาตรฐานหลักสูตรของสถาบันผลิต (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2560)

ปัญหาและความต้องการของครูผู้ช่วยหรือครูใหม่ ผลวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาที่ครูผู้ช่วยต้องการมากที่สุด ได้แก่ การอบรมสัมมนาและศึกษาด้วยตนเอง ครูผู้ช่วยมีความต้องการในการพัฒนาด้านตามเกณฑ์ประเมินเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในระดับมากที่สุดทั้งด้านการปฏิบัติตนและด้านการปฏิบัติงาน (สอาด จุลทัศน์, 2550, น. 111) ซึ่งปัญหาใน

การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยหรือครูใหม่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยรวม ด้านการจัดการเรียนรู้มีปัญหามากที่สุด (วิภาดา สายประเสริฐ, 2552, น. 117) การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยประกอบด้วย 1) ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ปัญหาด้านการพัฒนาทางวิชาการ 4) ปัญหาด้านการพัฒนา และ 5) ปัญหาด้านความสัมพันธ์ชุมชน (ยุทธชัย เสริมพงษ์, 2554, น. 179) รวมทั้งด้านการพัฒนาวิชาการมีปัญหามากกว่าทุกด้าน ข้อที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ เผยแพร่สื่อการเรียนที่ผลิต ตลอดจนเทคนิคและวิธีการใช้ให้แก่ครูหรือนุเคราะห์อื่นในโรงเรียน (อัญชลี อุดรกิจ, 2557, น. 120) รวมทั้งปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ครูอาวูโส และครูใหม่ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ด้านวัตถุประสงค์การนำครูใหม่เข้าสู่งาน 2) ด้านหลักการนำครูใหม่เข้าสู่งาน 3) ด้านองค์ประกอบหลักของการนำครูใหม่เข้าสู่งาน 4) องค์ประกอบ (องค์ประกอบเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาครูใหม่ องค์ประกอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและการพัฒนาครูใหม่ องค์ประกอบเกี่ยวกับติดตามและประเมินผลครูใหม่ และองค์ประกอบเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่เช่นกัน (เชน หมั่นเขตรกิจ, 2551, น. 181-182)

ปัญหาของระบบการบริหารงานบุคคลของครูในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่ามีมาก แม้จะมีกฎหมายระบุในส่วนองค์การบริหารงานบุคคลของครู แต่ในระยะเวลามากกว่า 10 ปี การศึกษาไทย ที่เกี่ยวข้องกับครูผู้ช่วย ยังมีการกระจายอำนาจที่ยังไม่ชัดเจน คือ การทดลองปฏิบัติราชการ 2 ปีของครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ ขาดมาตรฐานในการดำเนินงาน ครูที่เข้าสู่วิชาชีพบางส่วนต้องปฏิบัติงานตามยถากรรม ขาดระบบพี่เลี้ยงผู้ชี้แนะที่ดี และที่ผ่านมาครูทุกคนจะผ่านการประเมินร้อยละ 100 แทบจะไม่พบผลการประเมิน ไม่ผ่าน ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่า การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการยังไร้ประสิทธิภาพ ไม่ได้มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558, น. 69-70) การวางอัตรากำลังครู ถือเป็นอันดับต้น ๆ ของการวางแผนกลยุทธ์ตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาทุกแห่ง ส่งผลไปสู่การกำหนดหลักสมรรถนะหลักต่าง ๆ ของบุคลากรครู การกำหนดอัตรากำลังถือเป็นฐานของการบริหารอัตรากำลัง โดยเฉพาะในสภาพปัจจุบัน ที่ผลการสอบคัดเลือกครูผู้ช่วย มีความยากลำบากในการคัดกรองบุคคล ที่มีความสามารถเพื่อจะมาดำรงตำแหน่งครูสิ่งที่โรงเรียนหลายแห่งเผชิญอยู่ คือ การขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ และมีสมรรถนะเหมาะสม ปัญหาที่ตามมา คือ การจัดสรรอัตราทดแทนส่วนที่ขาดอย่างทันทีทันใด ตลอดจนปัญหาจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้านการเงินและพัสดุสร้างความเหนื่อยล้าและกดดันแก่ผู้บริหารและครูอย่างถ้วนหน้า การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ต้องมีการขับเคลื่อนกลยุทธ์ในทุกวิถีทาง

เพื่อให้ได้บุคลากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ แต่การกำหนดอัตรากำลังยังไม่ถูกต้องและสร้างความเหนื่อยล้าและกดดันแก่ผู้บริหารและครูอย่างถ้วนหน้า การแก้ไขปัญหาเหล่านี้ต้องมีการขับเคลื่อนกลยุทธ์ในทุกวิถีทางเพื่อให้ได้บุคลากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ แต่การกำหนดอัตรากำลังยังไม่ถูกต้องและมีความคลุมเครือในการดำเนินการ สร้างความหนักใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษาก่อนใคร ผลที่อาจจะเกิดขึ้น คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ไม่เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 45-46)

ความต้องการพัฒนาของข้าราชการครูบรรจุใหม่ มีผลวิจัยพบว่าในภาพรวมมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถในทางวิชาการ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ (กลีบจันทร์ เจริญสุข, 2553, น. 73) การวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน, การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ และการรายงานผลการเรียนรู้ (ยุวดี โพนนอก, 2559, น. 113) อีกทั้งความจำเป็นในการพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับ (ณัฐธิดา จิตสิงห์, 2554, น. 108)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบนับตั้งแต่การวางแผน การนำไปปฏิบัติตามแผน การกำกับติดตามและการประเมินผล ด้วยเหตุนี้จึงมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในทุกขั้นตอนซึ่งเป็นปัจจัยความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงต่าง ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมการสนับสนุน 2) บริบท 3) ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา 4) เวลา 5) งบประมาณ 6) ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ 7) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และ 8) บทบาทขององค์กรด้านวิชาชีพครู รวมทั้งแนวทางการนิเทศการปฏิบัติงาน ของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าครูผู้ช่วยมีความต้องการในการนิเทศการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับชุมชนมากที่สุด รองลงมาคือการนิเทศการปฏิบัติงาน การพัฒนาทางวิชาการ และการนิเทศการปฏิบัติงาน การพัฒนาสถานศึกษาตามลำดับ (สิทธิกร สัมพันธ์กาญจน์, 2559, น. 84-85)

เมื่อพิจารณาระบบการพัฒนาครูใหม่ของไทยในปัจจุบัน ถูกกำหนดแนวทางและวิธีการจากส่วนกลาง โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย

จำนวน 5 หมวดนั้น อาจจะไม่เพียงพอและไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของครูใหม่ เพียงแต่มุ่งเน้นการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมตามระยะเวลาที่กำหนด เท่านั้น แนวทางการพัฒนาครูใหม่ให้เกิดความมั่นใจในทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการสอนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี การพิจารณาครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์และให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาครูใหม่นั้นอาจไม่ตรงตามมาตรฐาน ทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินการ รวมถึงการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาสถานศึกษา เป็นเพียงการมีส่วนร่วมที่ยังไม่เต็มที่และไม่สม่ำเสมอ โดยเฉพาะทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลของครูใหม่ยังขาดซึ่งทักษะภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นต้นแบบฉบับในการถ่ายทอดให้กับผู้เรียน จึงส่งผลให้ครูใหม่ไม่มีประสิทธิภาพหลังได้รับการพัฒนาอย่างเข้ม ในการนี้ ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจและมีความสนใจในการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทิศทางและแนวโน้มของระบบพัฒนาครูใหม่ในอนาคต ซึ่งเป็นระดับการศึกษาของคนส่วนใหญ่ในประเทศไทยและมีความสำคัญในฐานะการศึกษา เป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพของผู้เรียน และเป็นทางเลือกหนึ่ง ที่สร้างความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เหมาะสมควรมีระบบใดบ้าง และอย่างไร
2. แนวโน้มหรือทิศทางของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคตที่เหมาะสมควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อศึกษาแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อเขียนภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวโน้มและทิศทางระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเขียนภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นเทคนิคที่นำเอาจุดเด่นของเทคนิค EFR (Ethnographic Futures Research) กับเทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi technique) มาผสมผสานกันในการวิจัย ซึ่งมีผู้พัฒนาเทคนิคคือ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน โดยนักอนาคตนิยมจะมีความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับ การมองอนาคตว่าอนาคตเป็นเรื่องที่มนุษย์สามารถทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ความเชื่อของมนุษย์เกี่ยวกับอนาคตที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของเขา และเชื่อว่ามนุษย์สามารถที่จะควบคุมและสร้างอนาคตได้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความชำนาญด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่จำนวนทั้งหมด 17 คน แบ่งเป็น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและด้านอำนวยการ 7 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 คน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร 5 คน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านครูพี่เลี้ยง 2 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่ม จากนั้นสอบถามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มจนครบ 17 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา คือ ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ได้ประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ได้ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่เป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ได้อนาคตภาพในการกำหนดทิศทางหรือแนวโน้มการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ผลการวิจัยนำมาใช้ประโยชน์กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดแผนการและดำเนินการในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. ผลการวิจัยนำมาใช้ประโยชน์สำหรับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดนโยบายและสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดทั้งนโยบายและแนวทางปฏิบัติให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครูใหม่ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

2. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ หมายถึง การดำเนินการเพื่อพัฒนาให้ครูใหม่มีความรู้ ความประพฤติและคุณลักษณะเหมาะสม ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ.กำหนด และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดีในอนาคต

3. ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ หมายถึง ระบบการเตรียมครูใหม่ เพื่อให้ครูใหม่มีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ประกอบไปด้วยระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ 5 ระบบ ดังนี้

3.1 ระบบครูพี่เลี้ยง หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงในการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย

3.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยผู้เชี่ยวชาญ มุ่งเน้นไปที่การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และการให้คำแนะนำจากภายนอก เพื่อขยายเนื้อหาและการสอน การสัมมนา การมีส่วนร่วมในหลักสูตรในการสอน ด้านการเข้าถึงวัสดุสนับสนุนทรัพยากร และแนวทางต่าง ๆ

3.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยเพื่อนร่วมวิชาชีพมาร่วมกัน เพื่อสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายภายในและระหว่างโรงเรียน

3.4 ระบบการสะท้อนตนเอง หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ เพื่อการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง การสะท้อนตนเองทำให้นั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ช่วยส่งเสริม ความเป็น ครูมืออาชีพ และ สร้างความมั่นใจในการพัฒนาทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3.5 ระบบการอำนวยการ หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการดำเนินการของสถานศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม ในระหว่างที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และระหว่างประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน

4. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

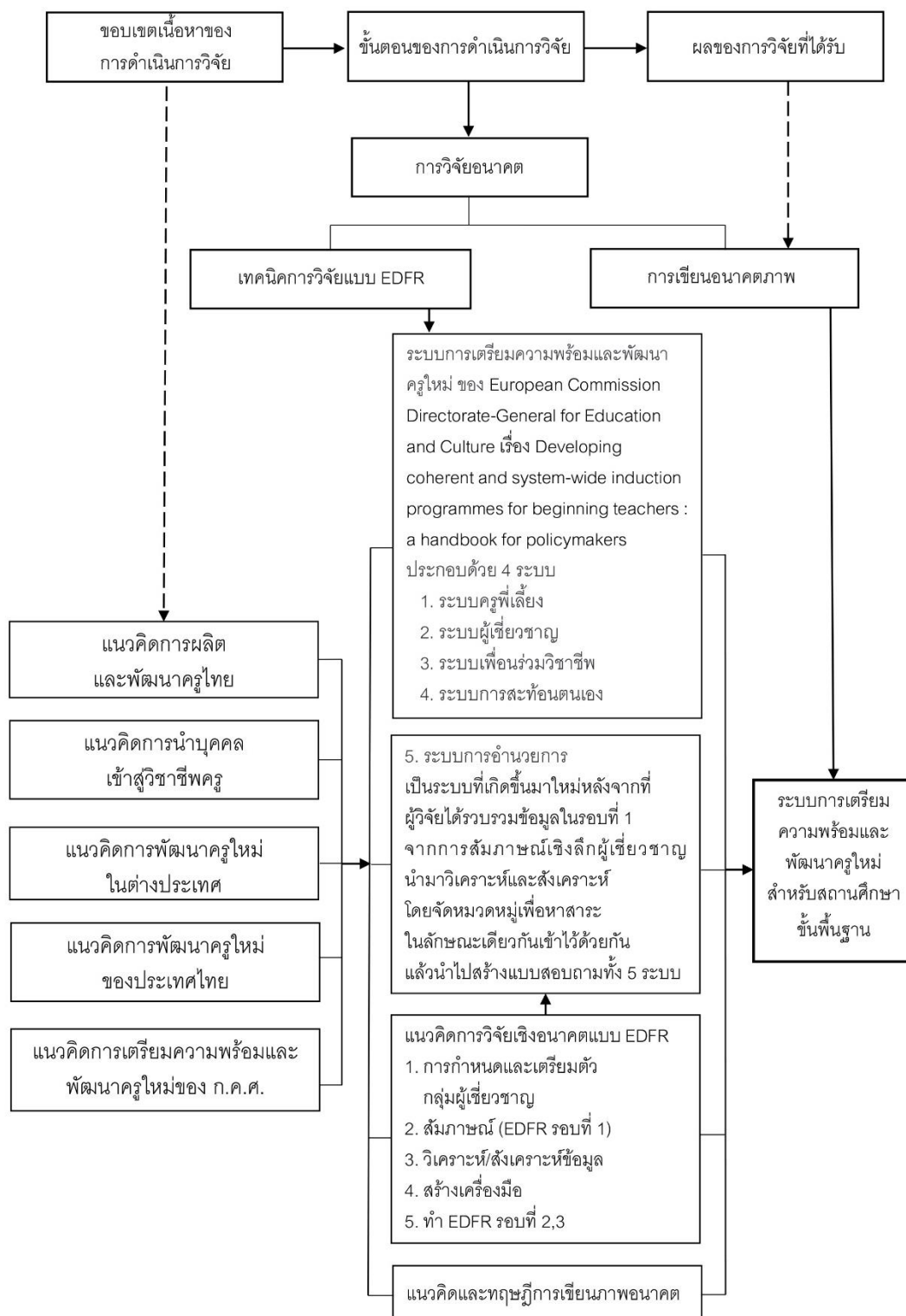
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) นโยบายไทยแลนด์ 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และนโยบายกระทรวงศึกษาธิการด้านการศึกษาโดยเฉพาะการระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ซึ่งเป็นอาชีพที่สำคัญในการสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ให้มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบริบทที่เกี่ยวข้อง หมายถึงโรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ วิชาชีพครูและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู หมายถึงสถาบันการผลิตครูและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครูตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน รวม 10 โครงการ ครูใหม่และแนวคิดการพัฒนาครูใหม่ของไทย ที่ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามที่ ก.ค.ศ.กำหนด จำนวน 5 หมวด ประกอบด้วย หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมวดที่ 2

การจัดการเรียนการสอน หมวดที่ 3 การบริหาร จัดการชั้นเรียน หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนทางการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561, น. 17) (เอกสารจากเว็บไซต์) การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ รวมถึงระบบการพัฒนาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ทั้งในและต่างประเทศ โดยบูรณาการแนวคิด European Commission Directorate-General for Education and Culture เรื่อง Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers : a handbook for policymakers (European Commission, 2010, pp. 16-21) อธิบายถึงระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ จำนวน 4 ระบบ ดังนี้ 1) ระบบครูพี่เลี้ยง (A mentoring system) 2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ (An expert system) 3) ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ (A peer system) และ 4) ระบบการสะท้อนตนเอง (A self-reflection system) มีความเห็นสอดคล้องต้องกันทั้ง 4 ระบบ เช่น ระบบครูพี่เลี้ยง มีส่วนสำคัญในการดูแล ให้คำแนะนำแก่ครูใหม่ในหมวดที่ 1, 2 และ 3 ระบบผู้เชี่ยวชาญมีความสำคัญต่อครูใหม่ในหมวดที่ 2 และ 5 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพมีความสำคัญต่อครูใหม่ในหมวดที่ 2, 3 และ 4 และระบบสะท้อนตนเองเกี่ยวข้อง กับทุกหมวดตามการประเมินของ ก.ค.ศ. ในการก้าวเข้าสู่ครूमืออาชีพ

จากการใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR กำหนดและเตรียมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยการสุ่มแบบเจาะจงในการสัมภาษณ์ จำนวน 4 กลุ่ม 17 คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและด้านอำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และผู้เชี่ยวชาญด้านครูพี่เลี้ยง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการไปสัมภาษณ์ 3 รอบ รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ข้อคำถามปลายเปิด นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดกลุ่ม พบว่า เกิดระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขึ้นมาอีกหนึ่งระบบ ได้แก่ ระบบที่ 5 คือ ระบบการอำนวยการ จึงสร้างเครื่องมือในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ได้แก่ แบบสอบถามชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ที่ให้ผู้เชี่ยวชาญ ด้านสถิติวิจัยพิจารณา ระดับ ความสำคัญ และ ชุดที่ 3 แบบสอบถามลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในแต่ละข้อรายการ สอบถามยังผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 17 คน

ผลจากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ทั้ง 4 กลุ่ม โดยใช้เทคนิควิจัยเชิงอนาคต EDFR พบว่าการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมี 5 ระบบ คือ 1) ระบบครูพี่เลี้ยง (A mentoring system) หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยด้วยครูพี่เลี้ยง ที่ดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านวิชาชีพให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ความเป็นครูมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย 2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ (An expert system) หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสร้างความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ ตลอดจนการสนับสนุนด้านทรัพยากรต่าง ๆ 3) ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ (A peer system) หมายถึงระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา 4) ระบบการสะท้อนตนเอง (A self-reflection system) หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการสร้างความมั่นใจให้ตัวเองในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ 5) ระบบอำนวยการ (An Administrative system) หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการดำเนินการอย่างมีมาตรฐานของสถานศึกษา ด้วยระบบประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การวางแผน (P) การดำเนินการ (D) การตรวจสอบ(C) และการปรับปรุงพัฒนา (A) สามารถแสดงเป็นกรอบแนวคิดการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตาม หัวข้อดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ความหมายสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 บทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา

2. วิชาชีพครูและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

2.1 แนวคิดการผลิตและพัฒนาครูไทย

2.1.1 ความหมายของครูและวิชาชีพครู

2.1.2 การผลิตครูไทย

2.1.3 การพัฒนาครูไทย

2.1.4 กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู

2.2 แนวคิดการนำบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

2.2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

2.2.2 หลักสูตรทำหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย

2.3 การทดลองงานของครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพครู

3. ครูใหม่และการพัฒนาครูใหม่

3.1 ความหมายของครูใหม่

3.2 แนวคิดการพัฒนาครูใหม่

3.2.1 แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ในต่างประเทศ

3.2.2 รูปแบบการพัฒนาครูใหม่จากอดีตถึงปัจจุบัน

3.2.3 แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ของประเทศไทย

3.2.3.1 หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ ว19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561

3.2.3.2 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย
ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐาน ด้วยระบบ
TEPE Online

4. แนวคิดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ของ ก.ค.ศ.

4.1 กระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ของ ก.ค.ศ.

4.2 ปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่และแนวทางแก้ไขในปัจจุบัน

5. ระบบการพัฒนาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่

5.1 แนวคิดของ European Commission Directorate-General for Education
and Culture และแนวคิดระบบการพัฒนาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ของไทย

5.1.1 ระบบครูพี่เลี้ยง

5.1.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ

5.1.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ

5.1.4 ระบบการสะท้อนตนเอง

5.2 แนวคิดการพัฒนาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้
จากการสัมภาษณ์

5.2.1 ที่มาของการเพิ่มระบบการอำนวยความสะดวกในการเตรียมความพร้อม
และพัฒนาครูใหม่

5.2.2 ระบบการอำนวยความสะดวก

6. การวิจัยเชิงอนาคตและเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR

6.1 ความหมายของการวิจัยเชิงอนาคต

6.2 เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR

7. การเขียนภาพอนาคตในการวิจัยเชิงอนาคต

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8.1 งานวิจัยในประเทศ

8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ความหมายสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาขั้นพื้นฐาน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) กำหนดว่าประกอบด้วย การศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 16)

ตามมาตรา 18 กำหนดให้การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา คำว่า สถานศึกษานั้นมีความหมาย 3 ประการ คือ

1. สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือแรกเริ่มของเด็กพิการและเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น
2. โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนของรัฐ โรงเรียนเอกชน และโรงเรียนที่สังกัดสถาบันพุทธ ศาสนา หรือศาสนาอื่น
3. ศูนย์การเรียน ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันทางสังคมอื่นเป็นผู้จัด

การจัดการสถานศึกษานั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีคณะกรรมการและผู้บริหารเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ โดยแต่ละโรงเรียนต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา กรรมการประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ (มาตรา 40) โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

สำหรับโรงเรียนเอกชนซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้เป็นนิติบุคคลก็ต้องมีคณะกรรมการบริหารด้วยเช่นกัน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ

การจัดการสถานศึกษาที่มีคณะกรรมการและผู้บริหารเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบนั้น โดยทั่วไปผู้อำนวยการสถานศึกษาจะทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการ สิ่งที่ต้องทำความเข้าใจร่วมกันคือ การแยกบทบาทระหว่างคณะกรรมการกับผู้บริหาร คณะกรรมการ

มีส่วนร่วมตัดสินใจกำหนดนโยบายทิศทาง ให้ความเห็นชอบการตัดสินใจสำคัญของสถานศึกษา และกำกับให้ผู้บริหารปฏิบัติตามนโยบาย หลักเกณฑ์ หรือระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของสถานศึกษา แต่ผู้บริหารมีหน้าที่บริหารและตนเองต้องรับผิดชอบการตัดสินใจ ซึ่งคณะกรรมการไม่มีความรับผิดชอบนี้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557, น. 13-18) นำเสนอว่า การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ความเป็น "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย" และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ความเป็น "บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพหรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น"

ในการนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 12 บัญญัติว่า นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 4 วรรค 5 บัญญัติว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรา 9 (2) บัญญัติถึงหลักการจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการ จัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ มาตรา 39 บัญญัติว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกระทรวง หรือระดับนโยบาย มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นคณะกรรมการนโยบาย มีหน้าที่เสนอนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษา แห่งชาติ การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และเสนอแนะในการออกระเบียบ หลักเกณฑ์และประกาศที่เกี่ยวกับการบริหาร สำนักงาน และมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่รับผิดชอบงานเลขานุการ ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการ โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทำหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เป็นเขตบริหารและ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดขึ้นจากการประกาศในราชกิจจานุเบกษาของรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา จากเกณฑ์ปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น ปัจจุบันแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยมีคณะกรรมการ เขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ในเขตพื้นที่การศึกษา

นอกจากนั้น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา นอกจากตามที่ กำหนดไว้ในกฎหมายดังกล่าวและกฎหมายอื่นแล้ว ยังให้มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (1) อำนาจหน้าที่ ในการบริหารและการจัดการศึกษาและพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับ หลักสูตรแกนกลางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) อำนาจหน้าที่ ในการพัฒนางานด้านวิชาการ และจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับ สถานศึกษา (3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

ในการนี้ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนี้ (1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น (2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว (3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (4) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา (9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา (10) ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของ คณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา (11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไป กับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษาและ (12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้รับมอบให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากนั้น ยังมีองค์กรคณะกรรมการอีก 2 คณะ กล่าวคือ (1) คณะกรรมการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และ (2) คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่โดยรวมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา)

กล่าวได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการกำกับ สนับสนุนส่งเสริม ประสานงาน ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัด ให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานคุณภาพการศึกษา

3. ระดับสถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับและสนับสนุนกิจการสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ

กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้ (1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนบริบทและความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น (2) จัดตั้งงบประมาณและรับผิดชอบการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา (3) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น (4) จัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อม บรรยากาศการเรียนการสอนที่เหมาะสม และส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (5) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศและแนวปฏิบัติต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนด (6) กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานตามแผนงาน โครงการและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และดำเนินการทางวินัยกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด (7) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา (8) จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ความร่วมมือในการประเมินคุณภาพการศึกษา จากหน่วยงานภายนอกสถานศึกษารวมทั้งรายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (9) ส่งเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และสร้างความสัมพันธ์กับสถานศึกษาและสถาบันอื่นในชุมชนและท้องถิ่น และ (10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในสถานศึกษาหรือตามที่ได้รับมอบหมายและตามที่กฎหมายกำหนด

ทั้งนี้ ได้มีการจำแนกการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ออกเป็นด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป รวมทั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กำหนดให้ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณากระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาแล้วแต่กรณี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2557, น. 1-3) (เอกสารจากเว็บไซต์) ได้ให้นิยามความหมายทางการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา

ระดับก่อนประถมศึกษา หมายถึง การศึกษาในประเภทศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และชั้นเด็กเล็ก โดยมีระยะเวลาเรียน 1 ปี และการจัดการศึกษาประเภทอนุบาล มี 2 หลักสูตร คือ อนุบาลหลักสูตร 2 ปี และหลักสูตร 3 ปี ในการรวมอนุบาลหลักสูตร 2 ปี และหลักสูตร 3 ปี ได้รวมชั้นอนุบาล 1 ของหลักสูตร 2 ปี กับชั้นอนุบาล 2 หลักสูตร 3 ปี ไว้ในช่องชั้นอนุบาล 2 และรวมชั้นอนุบาล 2 ของหลักสูตร 2 ปี กับชั้นอนุบาล 3 ของหลักสูตร 3 ปี ไว้ในช่องรวมชั้นอนุบาล

ระดับประถมศึกษา หมายถึง การศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน ในเวลาเรียน 6 ปี

ระดับมัธยมศึกษา หมายถึง การศึกษาหลังระดับประถมศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ช่วงตอน คือ มัธยมศึกษาตอนต้น ที่จัดทำโดยกรมศิลปากรเทียบเท่าชั้น ม.3 และมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็น 2 ประเภท คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทสามัญ คือ ชั้น ม.4 ถึง ม. 6 และประเภทอาชีวศึกษา คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรนาคศิลป์ชั้นกลาง หลักสูตรประกาศนียบัตรศิลป์ชั้นกลาง

การศึกษาระดับอุดมศึกษา หมายถึง การศึกษาหลังระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งได้แก่ หลักสูตรอนุปริญญา หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประกาศนียบัตรนาคศิลป์ชั้นสูง ประกาศนียบัตรศิลป์ชั้นสูง ระดับปริญญาตรี และรวมหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ได้แก่ ประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง และปริญญาเอก

การศึกษาของสงฆ์ หมายถึง การศึกษาของสงฆ์ ที่จัดโดยหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี ได้แก่ กองพุทธศาสนา ศึกษา ฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาและธรรมบาลี และสถาบันในกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คือ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การศึกษานอกระบบ หมายถึง การศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่มตัวอย่าง

นักเรียน/ผู้เรียน หมายถึง ผู้ที่ได้รับการศึกษาในสถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และที่เทียบเท่า ทั้งนี้รวมถึงการศึกษานอกระบบโรงเรียน

นักศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา

ผู้เข้าใหม่ หมายถึง นักเรียน/ผู้เรียน/ผู้เข้ารับการศึกษหรือฝึกอบรมใหม่ในชั้นปีที่ 1 ของระดับการศึกษา/หลักสูตร ที่เข้าศึกษา

ผู้สำเร็จการศึกษา หมายถึง นักเรียน /ผู้เรียน/นักศึกษา ที่ฝึกอบรมครบตามหลักสูตร และผ่านเกณฑ์การวัดผลที่กำหนดไว้ของแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา สถานศึกษา หมายถึง สถานที่ ที่ตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาและฝึกอบรม ซึ่งสถานศึกษามีชื่อเรียกต่าง ๆ กัน เช่น โรงเรียน สถาบัน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศูนย์/สำนักนักเรียน เป็นต้น

งบประมาณรายจ่าย หมายถึง งบประมาณรายจ่ายตามลักษณะงาน โดยสำนักงานงบประมาณจัดจำแนกตามหลักการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี ค.ศ. 1980 ซึ่งจำแนกลักษณะงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารทั่วไป แบ่งเป็น การบริหารทั่วไปของรัฐ การป้องกันประเทศ และการรักษาความสงบภายใน 2) ด้านการบริการชุมชนและสังคม แบ่งออกเป็น การศึกษา การสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ และการเคหะและชุมชน และการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ 3) ด้านการเศรษฐกิจ แบ่งออกเป็น การเชื้อเพลิงและพลังงาน การเกษตร การเหมืองแร่ ทรัพยากรธรณี การอุตสาหกรรมและการโยธา การคมนาคมขนส่งและสื่อสาร และการบริการเศรษฐกิจ และ 4) ด้านอื่นๆ คือ การดำเนินงานอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น

งบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษา หมายถึง วงเงินงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้แก่ หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหาร การศึกษา การจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทรวมทั้งการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งสำนักงบประมาณ ได้จำแนกไว้เป็น 5 ระดับ/ประเภทการศึกษาได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ระดับอุดมศึกษา การศึกษาไม่กำหนดระดับ การบริการสนับสนุน การศึกษา และการศึกษาอื่น

ปี หมายถึง การนับหน่วยเวลาของการจัดเก็บ/แสดงข้อมูล ณ เวลาใด โดยปีการศึกษาเป็นหน่วยเวลาของข้อมูลด้านการศึกษา ปีงบประมาณเป็นหน่วยเวลา ของข้อมูลงบประมาณรายจ่ายด้านการศึกษา และปี พ.ศ. เป็นหน่วยเวลาของข้อมูลประชากร

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, น.25-26) (เอกสารจากเว็บไซต์) ในการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคคล เพื่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในสังคม แต่อาจไม่เพียงพอในการประกอบอาชีพ ยกเว้นอาชีพที่ได้รับการอบรมฝึกฝนมาจากครอบครัว หรือจากสภาพแวดล้อมวัยเยาว์ การศึกษาระดับนี้ถือเป็นเงื่อนไขจำเป็น ที่รัฐต้องดูแลจัดหาให้ หรือส่งเสริมให้เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือประชาชนร่วมจัดให้มีขึ้น และถือว่าประชาชนทุกคน ควรต้องผ่านการศึกษาระดับพื้นฐาน

หากมองสภาพตามความเป็นจริง ประชาชนยังได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ครบถ้วน รัฐก็ต้องกำหนดให้มีการศึกษาภาคบังคับเป็นขั้นต่ำไว้ก่อน สำหรับประเทศไทย ได้กำหนดการศึกษาภาคบังคับระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้เท่าปี ซึ่งรัฐต้องกำกับดูแลให้เกิดผล ให้ได้มากที่สุด หลังจากนั้นก็ควรยกระดับการศึกษาภาคบังคับให้สูงขึ้นในโอกาสต่อไปให้เร็วที่สุด เท่าที่จะทำได้

3. บทบาทของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, น.27-28) (เอกสารจากเว็บไซต์) บทบาทสำคัญโดยทั่วไป ของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาคือการวางแผน จัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการเรียน การสอน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน จัดและบริหารชั้นเรียน จัดและ ดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ บริหารงานวิชาการ การเงิน บริหารงานบุคคล ดูแลสุขภาพอนามัยของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ได้กำหนดบทบาทสำคัญไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอน โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมในการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน หมายความว่า ผู้สอนต้องถือว่าผู้เรียนเป็นคนที่สำคัญที่สุด เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกัน การจัดการเรียนการสอนก็ต้องคำนึงถึงความแตกต่างดังกล่าว เช่น จัดให้คนเรียนช้าทำกิจกรรมที่ช่วยเน้นให้เข้าใจอย่างค่อยเป็นค่อยไป ส่วนคนเรียนเร็วที่เข้าใจแล้วได้รับกิจกรรมเสริมอย่างอื่นแต่อย่างน้อยผู้เรียนที่แตกต่างกันก็ควรได้รับความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาใกล้เคียงกัน

2. ฝึกทักษะและวิธีคิด สถานศึกษามีหน้าที่ฝึกฝนผู้เรียนให้รู้จักคิด เพิ่มพูนทักษะในการจัดการ ฝึกฝนการเผชิญสถานการณ์และปัญหาต่างๆ และสามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา หมายความว่า การเรียนการสอนที่ดีไม่ใช่เน้นที่การท่องจำสาระในหนังสืออย่างเดียว แต่ต้องเตรียมตัวผู้เรียนให้รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา เช่น อาจสมมติสถานการณ์ให้คิดแก้ปัญหา และถามเหตุผล ข้อดีข้อเสีย เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเผชิญชีวิตได้

3. จัดให้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ดีต้องมาจากการฝึกฝนปฏิบัติจริงของผู้เรียนโดยครูและสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เยี่ยมชมสถานที่ และเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตจริง เช่น พาชมโรงงาน เยี่ยมหมู่บ้านหัตถกรรม และจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติให้สามารถทำได้จริง (ฝึกทอผ้า ฝึกเขียนภาพ ฝึกปั้นดินเหนียว ฯลฯ ฝึกให้รู้จักคิดเป็น และส่งเสริมบรรยากาศให้ผู้เรียนรักการอ่านเพื่อจะได้สนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

เนื้อหาสาระที่สถานศึกษาจัดให้นั้น ไม่ควรทุ่มเน้นด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ แต่สถานศึกษาต้องจัดให้มีสัดส่วนผสมผสานอย่างเหมาะสม ทั้งในเรื่องเนื้อหาสาระและวิธีการเรียนรู้ ทั้งในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ การประพฤติปฏิบัติ การมีคุณธรรม ค่านิยมที่ดี การมีสัมพันธที่ดีกับผู้อื่น โดยอาจแทรกสาระ กิจกรรมการฝึกฝนปฏิบัติ การคิด การปลูกฝังค่านิยมไว้ในทุกวิชา

นอกจากนี้สถานศึกษายังมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ และขณะเดียวกัน สถานศึกษาก็ควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกเวลาทุกสถานที่ โดยร่วมมือกับทุกฝ่าย คือบิดามารดา ผู้ปกครอง และคนในชุมชน เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ในทุกโอกาส

วิชาชีพครูและการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

1. แนวคิดการผลิตและพัฒนาครูไทย

1.1 ความหมายของครูและวิชาชีพครู

ความหมายของครูใหม่ มีการให้ความหมายของคำว่า “ครู” ไว้ดังนี้

1.1 พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ให้ความหมายว่า ผู้ส่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ (สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2554) (เอกสารจากเว็บไซต์)

1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ให้ความหมายว่า บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) (เอกสารจากเว็บไซต์)

1.3 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ให้ความหมายว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546) (เอกสารจากเว็บไซต์)

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 (คุรุสภา, 2556) (เอกสารจากเว็บไซต์) ให้คำจำกัดความว่า “วิชาชีพ” หมายความว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

“ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

“ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

จรรยาบรรณวิชาชีพครู

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

สรุปความหมายของครู หมายถึง ผู้อบรมสั่งสอนแนะนำ ถ่ายทอดความรู้ สร้างสรรค์ภูมิปัญญา พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของสังคมและ ประเทศชาติ ครูจึงมีความสำคัญต่อสังคมและประเทศชาติ ในการพัฒนาเยาวชน

1.2 การผลิตครูไทย

การสร้างครูรุ่นใหม่ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีจิตวิญญาณแห่ง ความเป็นครู ต้องมีกระบวนการในการผลิต คัดเลือกคนดี คนเก่ง และพัฒนาให้มีสมรรถนะสูง ตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับระบบการผลิตและพัฒนาครูของไทยได้ ดังนี้

1.2.1 โครงการผลิตครูของประเทศไทยในอดีต

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, พันธุ์ศักดิ์ พลสารัมย์, และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2560, น. 308-309) พบว่า ในอดีตครูคือบุคคลสำคัญที่สังคมให้การยอมรับคนเก่ง มีความรู้ดีจะ

ถูกคัดเลือกเข้ามาเป็นครู ปัจจุบันวิชาชีพครูไม่สามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่เก่งและดีมาเรียนครู หลักสูตรและกระบวนการผลิตครู ขาดความลุ่มลึกของศาสตร์ที่จำเป็นสำหรับผู้ที่ประกอบวิชาชีพครู ขาดการปลูกฝังอย่างต่อเนื่องและจริงจังทางด้านคุณค่า คุณธรรมและจิตวิญญาณของความเป็นครู รวมถึงการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูง และสถาบันผลิตครู ขาดความเป็นองค์กรรวม ในการจัดการเรียนรู้ในสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่จะผลิตครูให้ได้ตามคุณภาพและมาตรฐานที่พึงประสงค์ จึงทำให้ครูไม่สามารถเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อน การปฏิรูปการศึกษา เมื่อพิจารณาประเด็นการผลิตครูของไทยที่ผ่านมา พบว่าโครงการผลิตครู หลายโครงการที่สร้างครูที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความต้องการของยุคสมัย

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย และคณะ (2560, น. 311-315) กล่าวถึง โครงการผลิตครูของประเทศไทยในอดีต มีดังนี้

1. โครงการฝึกหัดครูชนบท เป็นโครงการของรัฐบาลไทย จัดขึ้น โดยความร่วมมือกับองค์การยูเนสโก เริ่มดำเนินการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2498-2505 จัดขึ้นเป็นแห่งแรกที่โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานี มีเป้าหมาย เพื่อฝึกครูชนบทให้มีความรู้ความสามารถในการสอน มีทักษะในการวัดผล การสร้างและใช้อุปกรณ์การสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และมีทัศนคติที่ดีต่อความเป็นครู สามารถเป็นผู้นำชุมชนในการยกฐานะ เศรษฐกิจ สังคม ของชุมชนนั้นให้ดีขึ้น มีขอบข่ายงาน 3 ส่วน คือ ก.งานด้านสถาบันฝึกหัดครู ข.งานด้านโรงเรียน ปฏิบัติการ และ ค.งานด้านหมู่บ้านปฏิบัติการ ส่วนการดำเนินโครงการ มีหลักการปฏิบัติดังนี้ คือ ยึดหลักการ โรงเรียนแห่งชุมชน และหลักพัฒนาท้องถิ่น มีสถาบันฝึกหัดครู ช่วยเหลือ ทางด้านวิชาการ ทำงานร่วมกับจังหวัดและอำเภอ นำทรัพยากรในชุมชนมาใช้ปรับปรุงโรงเรียน และชุมชน (สายหยุด จำปาทอง, 2529)

2. โครงการเพชรในตม เริ่มปี พ.ศ. 2529 ถึงปัจจุบัน เป็นโครงการร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.) และกระทรวงศึกษาธิการ จนถึงปัจจุบัน เพื่อพัฒนาเยาวชนยากจนในหมู่บ้านอาสา พัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างผู้นำท้องถิ่นที่ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและเหมาะสม ให้มีความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รักสถาบัน รักหมู่บ้านและประชาชนร่วมชาติเดียวกัน โดยพิจารณาคัดเลือก นักเรียนที่มีผลการเรียนดี มีความประพฤติดี มีลักษณะผู้นำ มีวินัย มีความรัก ศรัทธาในวิชาชีพครู และมีอุดมการณ์ที่จะพัฒนาท้องถิ่นชนบทให้มีฐานะยากจน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2545)

3. โครงการครูทายาทระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (พ.ศ. 2530-2538) เป็นโครงการเพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับการฝึกหัดครู เน้นการคัดเลือกคนเก่ง-คนดี เข้ามาเรียนครู เน้นกระบวนการผลิตที่ทุกฝ่ายร่วมมือกันอย่างจริงจังและใกล้ชิด โดยใช้การปฏิบัติจริงในโรงเรียนประถมศึกษา มากกว่าการเรียนการสอนในห้องเรียนทั่วไป มุ่งเน้นสร้างคุณลักษณะ และพัฒนาเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู พร้อมทั้งมุ่งแก้ปัญหา การคัดเลือกคนดีที่มีความรู้ ความสามารถและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เข้ามาเป็นข้าราชการครู สร้างผู้นำทางการศึกษารุ่นใหม่ ให้กับประเทศชาติ นับได้ว่าระบบการผลิตครูทายาท เป็นนวัตกรรมหนึ่งของการฝึกหัดครูไทย (ประไพศรี ตยานันท์, 2533)

4. โครงการครูทายาทระดับอุดมศึกษา สำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ (พ.ศ. 2537-2546) แนวคิดที่สำคัญ คือ คัดเลือกบุคคลที่มีสติปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ในขณะที่ศึกษาอยู่นั้น นักศึกษาผู้ร่วมโครงการฯ จะได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิด จากสถาบันการศึกษานั้น ๆ เมื่อสำเร็จ การศึกษา จะได้รับการคัดเลือกบรรจุเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ หลักสำคัญของการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู คือ บุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกจะต้อง เป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนความประพฤติสูง นักศึกษาของโครงการครูทายาท ระดับอุดมศึกษา สำหรับสอนในสถาบันราชภัฏจะได้รับทุนการศึกษา จากสำนักงานสภาสถาบัน ราชภัฏ และก่อนเข้าศึกษา ทุกคนต้องทำสัญญาเมื่อจบการศึกษาแล้วและมีคุณสมบัติครบถ้วน ตามที่กำหนด จะได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสภาสถาบัน ราชภัฏโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน และสอนในสถาบันราชภัฏไม่น้อยกว่าสองเท่าของระยะเวลา ที่เป็นนักศึกษาของโครงการฯ (นวรรตน์ สมนาม, 2542)

5. โครงการครูทายาทชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. 2537-2539) เป็นโครงการผลิตครูเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งแก้ปัญหาขาดแคลนครูและการโยกย้าย ของครูในพื้นที่ชายแดนใต้ 5 จังหวัด โดยคัดเลือกนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูลและสงขลา เข้ามาเรียนในสถาบันราชภัฏ ให้ทุนการศึกษา ใช้เกณฑ์ การประเมินเช่นเดียวกับนักศึกษาครูทายาทระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษา กลับไปบรรจุเป็นข้าราชการครูตามภูมิลำเนาของตนเอง (วิชุดา กิจธรรม และคณะ, 2554)

6. โครงการเร่งรัดและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ของประเทศ (รพค.) เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2537-2539 เนื่องจาก ความต้องการของบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นมาก ทำให้เกิดการขาดแคลน

บุคลากรด้านนี้ ทบวงมหาวิทยาลัย จึงกำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เร่งผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาที่ขาดแคลน เพื่อสนองความต้องการตลาดแรงงานตามนโยบายของรัฐบาล โดยจัดโครงการเร่งรัดผลิตบัณฑิตสาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งมีผลกระทบต่อปริมาณการผลิตอาจารย์ผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์ นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้นักเรียนมีโอกาสเลือกเรียนวิชาคณิตศาสตร์มากขึ้น จึงทำให้เกิดความต้องการอาจารย์ผู้สอนวิชาคณิตศาสตร์เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นทบวงมหาวิทยาลัย จึงได้จัดโครงการเร่งรัดการผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ของประเทศ (รพค.) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถในการเรียนด้านคณิตศาสตร์ ได้เลือกเรียนด้านคณิตศาสตร์ในระดับปริญญาตรีเพิ่มมากขึ้น และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท/เอกด้วย และเพื่อเร่งรัดผลิตและพัฒนานักวิจัยและนักวิชาการทางด้านคณิตศาสตร์สำหรับการสอนทุกระดับ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ให้มีปริมาณและคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด (ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานนท์ และคณะ, 2544)

7. โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) เริ่มในปีพ.ศ. 2539-2553 ประเทศไทยมีความต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมากขึ้น เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะด้านอุตสาหกรรมที่กำลังขยายตัวอย่างกว้างขวาง และจากนโยบายของรัฐที่ต้องการให้มีการเร่งรัดการผลิตกำลังคน ในสาขาวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว ทำให้ต้องพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น จึงต้องดำเนินการโดยด่วนเพื่อผลิตครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษ และมีความศรัทธาในอาชีพครูเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา การขาดแคลนครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า และยกระดับมาตรฐานการศึกษาทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ของประเทศให้สูงขึ้น (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2547)

8. โครงการครูพันธุ์ใหม่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการจัดการศึกษาว่า จะต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ

สติปัญญา มีความรู้ มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมทั้งต้องมีกระบวนการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้อง รู้จักรักษามลประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ สังคมจึงคาดหวังว่าครูจะเป็นหัวใจสำคัญ ในการดำเนินพันธกิจเหล่านี้ให้ลุล่วงได้ การที่ครูจะพัฒนาศักยภาพให้มีความรับผิดชอบภารกิจอันใหญ่หลวงนี้ได้ จำเป็นต้องมีกระบวนการส่งเสริมให้เกิดระบบการผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีปริมาณที่เพียงพอและได้มาตรฐาน โดยการคัดเลือกคนดี คนเก่งและมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครูเข้ามาเรียนครู เพื่อให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยแท้จริง กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดให้มีโครงการผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยนำร่องในปี พ.ศ. 2547 เพียงปีเดียว เพื่อผลิตครูมืออาชีพที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู ด้วยหลักสูตรและการสร้างกระบวนการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติที่เข้มข้นเพื่อผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาชั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ (เทือน ทองแก้ว และคณะ, 2551)

9. โครงการครูมืออาชีพ เริ่มปี พ.ศ. 2554-2556 เป็นโครงการต่อเนื่องจากโครงการครูพันธุ์ใหม่ คัดเลือกผู้รับทุนการศึกษา โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ขอรับทุนและเกณฑ์คัดเลือกเป็นครูมืออาชีพนี้นี้ 1) ต้องเป็นนิสิตนักศึกษาครู หลักสูตรระดับปริญญาตรี 5 ปี ที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2554 มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมทุกวิชา (GPAX) และผลการเรียนใน วิชาชีพครูสะสมตลอด 3 ปีการศึกษา (ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1-3) ไม่ต่ำกว่า 3.00 ในสาขาวิชาที่โครงการกำหนดจากความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูในแต่ละปี 2) ต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติเหมาะสมที่จะเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 3) รับ 30% ของอัตราบรรจุ โดยปี พ.ศ.2556 มีอัตราบรรจุ 1,566 อัตรา พิจารณาผู้ร่วมโครงการเดิมก่อน และ 4) พร้อมทันทีที่จะรับบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) หรือสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กำหนด แต่ถ้าได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ จะถูกตัดสิทธิการได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ หรือหากนักศึกษาต้องการยกเลิก ไม่เข้าร่วมโครงการ ต้องแจ้งให้คณะกรรมการทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน ทั้งนี้ในกรณีมีผู้สมัครเข้าร่วมโครงการ

เกินจำนวนที่โครงการประกาศรับสมัคร คณะกรรมการจะดำเนินการคัดเลือกโดยการจับสลาก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555) (เอกสารจากเว็บไซต์)

10. โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น : ครูทายาท 2 เริ่มในปี พ.ศ. 2559 ถึงปัจจุบัน เป็นการรื้อโครงการครูทายาทมาปรับปรุงใหม่ ประกันการมีงานทำในท้องถิ่นตัวเอง โดยคัดเลือกจากนักศึกษาปีที่ 1-5 ที่มีเกรดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 จบการศึกษาปี พ.ศ. 2559-2563 บรรจุเข้ารับราชการครู และคัดเลือกนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ให้ทุนการศึกษาเด็กชายขอบ ตลอดหลักสูตร 5% อีก 95% ให้กู้เงินของรัฐบาลในโครงการกู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) เมื่อจบการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วจะบรรจุเข้ารับราชการครูตามภูมิลำเนาของตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2559) (เอกสารจากเว็บไซต์)

สรุปการสังเคราะห์แนวปฏิบัติของการผลิตครูจากโครงการผลิตครูของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 10 โครงการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2498 ถึงปัจจุบัน ได้กำหนดประเด็นศึกษาประกอบด้วย วัตถุประสงค์ หลักการ/เป้าหมาย คุณสมบัติของผู้สมัคร ก่อนเข้าโครงการ สาขาวิชาที่ผลิต ระยะเวลา ดำเนินการ ความร่วมมือ เกณฑ์การบรรจุเข้าทำงาน/เงื่อนไข รูปแบบการฝึกประสบการณ์เสริม ทุนการศึกษา สิ่งสนับสนุน/สวัสดิการ จำนวนที่ผลิต จุดเด่น/ข้อดีของโครงการ ปัญหาและอุปสรรคของโครงการ แล้วสังเคราะห์เชิงระบบคือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต พบว่าด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การคัดเลือกคนเก่งที่มีผลการเรียนดี คือเกรดเฉลี่ยตั้งแต่ 2.75 เป็นต้นไป มีความศรัทธาในวิชาชีพครู มีความประพฤติดี มีทุนการศึกษาระหว่างเรียนตลอดหลักสูตร มีหอพักระหว่างเรียน มีการรับรองการบรรจุเข้าทำงานเป็นข้าราชการตามภูมิลำเนาเมื่อจบการศึกษา เพื่อดึงดูดให้คนเข้าเรียนครู กำหนดเกณฑ์ คุณสมบัติของผู้สอนที่จะมาเป็นครู มีการคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสม มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมมาเป็นครู ด้านกระบวนการ ได้แก่ การคัดเลือกสาขาวิชาที่ขาดแคลนตามความต้องการครูของสถานศึกษาในประเทศ การจัดหลักสูตรที่เหมาะสมในแต่ละสาขาวิชา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่เข้มข้น มีอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ คอยดูแลใกล้ชิด การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรระหว่างเรียนภาคฤดูร้อนตลอดหลักสูตร สร้างความพร้อมในด้านทรัพยากรที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาทั้งในและนอกสถาบัน จัดการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อผลิตครูคุณภาพไปทำงานในท้องถิ่นชนบท มีโครงสร้างหลักสูตรไม่ต่ำกว่าที่คุรุสภากำหนด สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูกับหน่วยงานใช้ครูและคุรุสภา เน้นการฝึกสอนเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับเป็นครู หล่อหลอมให้มีคุณลักษณะ

ของการเป็นครูนับตั้งแต่เข้ามาในสถาบันผลิตครู เสริมหลักสูตรด้วยกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และวิถีแห่งวิชาชีพครู ถ่ายทอดจิตวิญญาณความเป็นครูด้วยหลักสูตรเสริมเพื่อสืบทอดอุดมการณ์ของการเป็นครู มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความเป็นพลเมืองที่ดีโดยจัดหมวดวิชาการศึกษาทั่วไป และมุ่งเน้นให้ครูมีความชำนาญในหมวดวิชาเอก มีรูปแบบการเรียนการสอนที่มีจุดเน้น หลากหลายรวมทั้งการพัฒนาทักษะการวิจัย ด้านผลผลิต ได้แก่ บรรลุครูดี ครูเก่ง มีความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู ทำงานเป็นครูในพื้นที่ภูมิลำเนา มีการติดตามความก้าวหน้า ในการประกอบอาชีพครูหลังสำเร็จการศึกษา มีความภาคภูมิใจในตนเองที่เป็นครู ได้รับการยกย่องจากสังคม เป็นครูมาจากสถาบันผลิตครูที่มีคุณภาพ มีความขยัน มีความอดทน มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ มีความรักในตัวผู้เรียน

1.2.2 สถาบันผลิตครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, น. 117-118) รายงานประจำปี ในระยะ 10 ปี ที่ผ่านมามีประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษา มาอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาในปี พ.ศ.2559 สูงกว่า 5 แสนล้านบาท คิดเป็น 3.89 % ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP: Gross Domestic Product) นับเป็นชาติที่ลงทุนด้านการศึกษาสูงเป็นอันดับต้น ๆ ของโลก แต่การศึกษาไทยยังคงมีปัญหา ในด้านคุณภาพที่ยังไม่สามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับนานาชาติ ปัญหาการศึกษาไทย ไม่ใช่การขาด “ทรัพยากร” แต่เป็นการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการใช้ทรัพยากรอันเนื่องมาจากการขาด “ความรับผิดชอบ” (Accountability) ของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครอง หนึ่งในปัจจัยที่ต้องรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยคือ “ครู” ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญ ในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาติ

ปริมาณและคุณภาพของครูไทยได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพ การศึกษาที่ลดต่ำลง แม้อัตราส่วนปริมาณครูในภาพรวม ครูทั้งประเทศจะไม่ขาดแคลน เมื่อคำนวณตามอัตราส่วนครูต่อนักเรียน แต่ยังคงมีความขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและภาษาไทย ครูส่วนใหญ่กระจุกตัวในเขตเมือง แต่ในเขตชนบทบางพื้นที่ยังมีครูไม่ครบชั้น สถานการณ์การผลิตครูที่ผ่านมา วิชาชีพครูยังไม่ได้ เป็นวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสูงสุด ส่งผลให้ไม่สามารถดึงดูดและคัดเลือกคนเก่ง เข้ามาเรียนครูได้ แต่สถาบันผลิตครูหลายแห่งได้รับนักศึกษาเข้าเรียนครูมากเกินความต้องการ เกิดภาวะครูล้นตลาด ข้อมูลสัดส่วนการผลิตครูของสถาบันผลิตครู พบว่า สถาบันผลิตครู ที่มีสัดส่วนการผลิตครูมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ มากที่สุดคือ ร้อยละ 63.68

รองลงมาคือมหาวิทยาลัยของรัฐ ร้อยละ 13.29 และสถานศึกษาเอกชนสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ร้อยละ 9.96 ตามลำดับ

ในปัจจุบัน ประเทศไทยไม่มีสถาบันผลิตครูโดยตรง เนื่องจากทุกสถาบันที่เคยเป็นสถาบันหลักในการผลิตครู ได้แปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ (Comprehensive University) คณาจารย์และบุคลากรส่วนใหญ่ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้โอนย้ายไปสังกัดคณะที่เปิดใหม่ เช่น คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ทำให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเดิมมีสถานภาพเป็นสถาบันกลายเป็นเพียงคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย จึงขาดแคลนอัตรากำลังอาจารย์และขาดความเข้มแข็งในการผลิตครูในสาขาวิชาเอกต่าง ๆ การผลิตครูที่ผ่านมาพบปัญหาอุปสรรคหลายประการ ทั้งด้านนโยบายการผลิตครูที่ขาดความต่อเนื่องเพราะนโยบายเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของนักการเมือง รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำ การผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการการใช้งานจริง มีปริมาณเกินความต้องการในบางสาขา และขาดแคลนในบางสาขาวิชา ขาดข้อมูลและการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู ขาดแคลนครูอาจารย์ที่เชี่ยวชาญในการผลิตครู ทำให้การผลิตไม่มีคุณภาพพอ ระบบการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาครู ยังไม่มีคุณภาพ คณาจารย์ในสถาบันผลิตครู (ครูของครู) ขาดมุมมองที่รอบด้าน เนื่องจากจบการศึกษาในประเทศเป็นส่วนใหญ่ ขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์การผลิตครูจากต่างประเทศ มาตรฐานวิชาชีพครูของไทยยังมีจุดบกพร่อง โดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพแต่ยังไม่มีกำหนดตัวชี้วัด ฯลฯ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2559, น. 35) การบูรณาการสู่แผนการศึกษาแห่งชาติ รายงานประจำปีกล่าวถึง การฝึกหัดครูทุกประเทศ ต่างมุ่งเน้นที่คุณภาพของครูที่สามารถพัฒนาตนและพัฒนางาน สู่ความเป็นมืออาชีพได้ สามารถทำงานที่ทันกับจุดเน้นนโยบายทางการศึกษาแต่ละยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่พบความต่างที่ระบบการผลิตที่ต้องสัมพันธ์กับระบบการใช้ครู การควบคุมปริมาณการผลิต คุณสมบัติพื้นฐานผู้ที่จะเข้าเรียนวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ สมรรถนะของบัณฑิตที่จบ ที่เน้นด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการกำกับตนเองและอีกประการคือ ความศรัทธาของนักเรียนคุณภาพ ที่ต้องการทำงานในอาชีพครู ซึ่งจะเป็นตัวบั่นที่เข้าสู่กระบวนการผลิตที่มีคุณภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. ค) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษาทำหน้าที่ในการพิจารณาเสนอแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและกีฬากับการศึกษาทุกระดับ และด้วยเหตุที่แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 – 2559) จะสิ้นสุดในปี พ.ศ. 2559 ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา จึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปี เพื่อเป็น แผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ในช่วงระยะเวลาดังกล่าว

ในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมใน กระบวนการจัดทำแผน เพื่อให้ทุกภาคส่วนรับรู้ความเข้าใจ การยอมรับ และตระหนักถึง ความสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ และสามารถขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ โดยได้ศึกษาสถานการณ์ และบริบทแวดล้อม ที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ ทั้งด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลแบบก้าวกระโดด ที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคม ของประเทศ ภูมิภาคและโลก การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะ ของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศ ไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 และนำผลการติดตามประเมินแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 – 2559 ซึ่งครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับบริบทการจัดการศึกษา โอกาสทางการศึกษา คุณภาพการศึกษา ประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการสถานศึกษาและ การใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนากับขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาปัญหาและความท้าทายของระบบการศึกษา ที่เกิดจากปัญหา ของระบบการศึกษาและจากสถานการณ์ของโลกที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อนำมากำหนด แนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการพัฒนาศึกษา บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา รวมทั้งโครงการเร่งด่วนที่สำคัญและการขับเคลื่อนแผนการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. 7) กล่าวถึงการผลิตครู ของสถาบันอุดมศึกษา เกิดความต้องการ เนื่องจากสถาบันผลิตครูมุ่งผลิตตามศักยภาพและ ความสามารถของแต่ละสถาบัน เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่ให้ความสำคัญ กับปริญญามากกว่าความรู้และสมรรถนะ ที่สนองตอบความต้องการของตลาดงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาครูเกินและขาดแคลนในบางสาขาวิชา โดยเฉพาะสาขาวิชาคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ และภาษาไทย การที่สถาบันผลิตครูมุ่งผลิตในเชิงพาณิชย์ ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาที่ขาดทักษะ ความรู้ ความสามารถ

และสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังพบปัญหา การบริหารจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคลของครู ที่ส่งผลให้เกิดปัญหาครูไม่ครบชั้น ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ครูสอนในวิชาที่ไม่ตรงกับวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษา ครูต้องรับภาระงาน อื่นที่นอกเหนือจากการสอน เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ งานกิจกรรม เป็นต้น ปัญหาทั้งนี้ในเชิงการผลิตและการบริหารเหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อศักยภาพและสมรรถนะของครูไทย ทำให้ครูขาดความลุ่มลึกในเนื้อหาวิชาที่สอน ขาดทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และขาดการประเมินสมรรถนะเพื่อประกันคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างยิ่ง จากข้อมูลดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า ระบบการผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ และปฏิรูปกระบวนการผลิต การพัฒนา และการบริหารงานบุคคลของครูอย่างจริงจัง เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนของครู มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ สนองความต้องการ ของสังคมและประเทศชาติ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. 116) กำหนดแนวทาง พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาไว้ ดังนี้

1. จัดให้มีกลไกกำหนดนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประสาน กำกับ ติดตาม ประเมินผลการผลิตและพัฒนา ครู ให้ข้อเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ และระดมทรัพยากร สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม การผลิต พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนา ประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

2. ออกแบบระบบและรูปแบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนาครู ตามความต้องการใช้ครู ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในแต่ละระยะ โดยพัฒนาระบบการสรรหาคนดี คนเก่ง มีความศรัทธาในวิชาชีพเข้ามาเป็นครู โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและครูผู้สอน

3. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสถาบันการศึกษาที่เป็น หน่วยผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติการสอน ให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงในสาขาวิชาที่สถาบันการศึกษาเชี่ยวชาญ

ในขณะเดียวกัน สภาวะการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก การเปลี่ยนแปลงทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น สภาวะโลกร้อนก่อให้เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น การขยายตัวของเศรษฐกิจและชุมชนเมืองส่งผลให้ทรัพยากรถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว สร้างมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกทำให้เกิดภาวะโลกร้อนสูงขึ้น รวมทั้งการเกิดภัยพิบัติทางธรรมชาติ ที่มีความถี่และความรุนแรงมากขึ้น ล้วนส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางอาหารของโลก นำมาซึ่งความสูญเสียทางเศรษฐกิจและสังคมที่ประเมินค่ามิได้ ทุกประเทศต้องใช้ทรัพยากรในการแก้ปัญหาและผลกระทบที่ต่อเนื่องอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และสร้างภาระกับสังคมและงบประมาณของรัฐในระยะยาว การเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่เกิดขึ้นเหล่านี้ ส่งผลให้ระบบการศึกษาต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตร วิธีการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและเตรียมความพร้อมของครู การผลิตครูใหม่ที่มีสมรรถนะสูงตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้สามารถถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ไปสู่เด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถคิดวิเคราะห์เพื่อป้องกันภัยธรรมชาติ บริหารจัดการพัฒนา และรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

สรุปสถาบันการผลิตครูไทยในภาพรวม เปิดหลักสูตรผลิตครูเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาดเชิงพาณิชย์ ขาดปัจจัยหรือกระบวนการที่ส่งเสริม สนับสนุนในการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนครูมีความรู้ ความสามารถในระดับหนึ่ง แต่ไม่ครอบคลุมความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์ของโลก และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 แผนการศึกษาแห่งชาติจึงกำหนด แนวคิด ยุทธศาสตร์ ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศและการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ในขณะเดียวกัน การเตรียมความพร้อมของครู การผลิตครูใหม่ ต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาสมรรถนะสูงตามมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้สามารถถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้ การคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ไปสู่เด็กและเยาวชนรุ่นใหม่ให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงจัดระบบการบริหารจัดการให้มีครูครบและสอนตรงตามวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษา

1.3 การพัฒนาครูไทย

ประวิต เอราวรรณ (2560, น. 11-22) (เอกสารจากเว็บไซต์) อธิบายเกี่ยวกับระบบพัฒนาครูว่า สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) ได้สรุปปัญหาการพัฒนาครูไว้ว่า ด้านนโยบายด้านการพัฒนาครูพบว่า การฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะครูยังมีการกล่าวถึงหรือให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งที่มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของครู ระบบการพัฒนาครูของไทยโดยหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบัน ยังคงมีลักษณะ

ต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลในการพัฒนาครู ในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทั้งห้องเรียนไปเข้าอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ ดำเนินงานโดยส่วนกลาง เพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาครู ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานในภูมิภาค เขตพื้นที่การศึกษาขาดอิสระ ที่จะดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการที่มีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาด การดำเนินงานโดยส่วนกลาง การลงทุนเพื่อพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงาน ยังเป็นการลงทุนที่ไม่มากนัก งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูกระจุกกระจายอยู่ในหลายโครงการ

รูปแบบการพัฒนาครู ในภาพรวมของประเทศที่มีหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ นิยมปฏิบัติกันมากคือ การส่งครูเข้าไปร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียน โดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ การนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียน การเรียนรู้การปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงาน ในหลายหน้าที่ การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การใช้โครงการต่าง ๆ จากภายนอก เพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน การสนับสนุนครูให้ทำผลงานวิชาการ เพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่าง ๆ การเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาค เพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

วิธีการพัฒนาครูที่แต่ละหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาอยู่ในขณะนี้ ยังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยใช้การบรรยายหรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการจัดอบรมแต่ละครั้ง ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากเพราะเป็นการจัดอบรมพัฒนาตามโรงแรมใหญ่ ๆ ในเมืองหรือมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายทั้งหมดไปกับการจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พักและอาหาร เพราะมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ในลักษณะการสื่อสารทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรม ผู้จัดอบรม (ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในส่วนกลาง) เป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะอบรม บางครั้งเป็นเรื่องที่อบรมห่างไกลจากเหตุการณ์ ความจริงของห้องเรียน ไม่ตรงกับความต้องการของครู และการอบรมมีผลกระทบต่อนักเรียน เพราะครูต้องทิ้งห้องเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาหนักที่สุด

สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู สรุปได้ดังนี้

1. ระบบการพัฒนาครูของประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบ และวางแผนการพัฒนาในภาพรวม
2. การพัฒนาครูประจำการ ยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ
3. การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำถามจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง
4. การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาน้อย ไม่เหมาะกับเนื้อหา การใช้การบรรยาย ผูกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นให้หลักการทฤษฎีมากกว่าการลงมือปฏิบัติ
5. การพัฒนาครูส่วนใหญ่ เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรมหรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียน ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น
6. การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงาน ขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
7. ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งทางด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

สรุปการพัฒนาครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตน การปฏิบัติงาน เข้าสู่มืออาชีพ จะสร้างครูใหม่ให้เป็นครูที่มีคุณภาพ มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการช่วยให้นักเรียนเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียน จำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างหลากหลาย ทั้งโดยครูเชี่ยวชาญ การจัดอบรม การพัฒนาเป็นกลุ่ม ตามกระบวนการการพัฒนาครูใหม่ครบทุกด้าน

1.4 กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู

Darling-Hammond (2012) ได้ให้นิยามของการสอนที่มีคุณภาพหมายถึง การสอนที่สามารถช่วยให้นักเรียนจำนวนมากเรียนรู้ได้ Vega (2015) ได้ทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูพบว่ายังมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มโอกาสของความสำเร็จในการพัฒนาครูให้มีความสามารถด้านการสอนที่มีคุณภาพ และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนที่ทรงพลัง แม้ว่าโรงเรียนแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างและมีเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความเป็นสากลที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับโรงเรียนทุกแห่ง ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยอันดับที่สองรองจากการสอนที่มีคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อการช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถด้านการสอนที่มีคุณภาพของครูด้วยเช่นกัน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบังคับบัญชาอื่น ๆ ในระบบโรงเรียนจะเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ และให้การสนับสนุนด้านเวลาและทรัพยากรเพื่อให้ครูได้เรียนรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยได้ระบุคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่สามารถช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นได้ ประกอบด้วย

1.1 มีวิสัยทัศน์แห่งความสำเร็จด้านวิชาการสำหรับนักเรียนทุกคน โดยการกำหนดความคาดหวังที่สูงตอพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและร่วมมือกัน

1.3 ให้การสนับสนุนด้านเวลา ทรัพยากรและจัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง

1.4 ใช้ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนเพื่อติดตามและส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อการแสวงหาวิธีปฏิบัติการสอนใหม่ ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

1.5 ส่งเสริมภาวะผู้นำของครู ผู้ปกครองและบุคคลอื่นในชุมชน

2. การพัฒนาวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการทำงาน

การพัฒนาวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการทำงาน (Job-embedded Professional Development) คือการพัฒนาวิชาชีพครูที่ต่อเนื่องและบูรณาการกับการสอนประจำวันของครู จากผลการวิจัยพบว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีการออกแบบอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉลี่ยประมาณ 49 ชั่วโมง ในช่วงระหว่าง 6-12 เดือน ครูจะช่วยให้นักเรียน

เลื่อนระดับผลสัมฤทธิ์ขึ้น 21 จุดเปอร์เซ็นต์ไทล์ (Yoon, Duncan, Lee, Scarloss, & Shapley, 2007) และจากผลวิจัยพบว่า ครูที่ได้รับการอบรมปฏิบัติการ 1 ครั้ง ใช้เวลานานถึง 14 ชั่วโมง หรือน้อยกว่า จะไม่มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Darling-Hammond, Wei, Andree, Richardson, & Orphanos, 2009)

สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ต้องตระหนักคือ โครงการพัฒนาวิชาชีพจะต้องบูรณาการกับการทำงานของครู และต้องจัดให้ครูได้รับองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการต่อไปนี้

2.1 การเรียนรู้อย่างร่วมมือ เมื่อครูได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างร่วมมือในกลุ่มที่มีการจัดหลักสูตรแบบบูรณาการ ระหว่างระดับชั้นและบูรณาการระหว่างเนื้อหา กลุ่มสาระ เมื่อครูและโรงเรียนได้ร่วมมือกันด้วยคุณภาพระดับสูง จะนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้งานวิจัยของ Ronfeldt, Farmer, McQueen, and Grissom (2015) พบว่าครูจะมีอัตราการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่า เมื่อทำงานในโรงเรียนที่มีการทำงานแบบร่วมมือที่มีคุณภาพ

2.2 การเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร การประเมิน และการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพของการสอน เนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการพัฒนาวิชาชีพครู ของครูที่สอนเนื้อหาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาครูทั้งด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีสอนด้วยเช่นกัน

2.3 การเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของครูในการประยุกต์ความรู้ใหม่ ที่ได้เรียนรู้ในชั้นเรียนและการได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่อง ว่าการปฏิบัติการสอนของครูนั้นมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาอย่างไรบ้าง

2.4 การอบรมครูเฉพาะเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เพียงอย่างเดียว จะไม่บรรลุผลตามที่ต้องการ จึงมีความจำเป็นต้องอบรมครู ให้มีความรู้เนื้อหาวิชาเชิงลึก และเทคนิคการสอนเนื้อหา นั้น ๆ ด้วย

2.5 การพัฒนาวิชาชีพที่พยายามกระตุ้นให้ครูเข้าร่วมการเรียนรู้ 30-100 ชั่วโมง ไปตลอดระยะเวลา 6 เดือนถึง 1 ปี ซึ่งมีผลวิจัยที่สนับสนุนว่า สามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

อรรถนพ จินะวัฒน์ (2559, น. 1388) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบนับตั้งแต่การวางแผน การนำไปปฏิบัติตามแผน การกำกับติดตามและการประเมินผล ด้วยเหตุนี้จึงมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในทุกขั้นตอน ซึ่งปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ได้

แนวคิดมาจากการทบทวนงานวิจัยในระดับนานาชาติเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูของ UNESCO ซึ่งผู้ที่สังเคราะห์วรรณกรรมในเรื่องนี้ คือ Reimers (2003, pp. 119-143) ได้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย นับตั้งแต่ตัวของ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรอิสระ และสถาบันการผลิตครูในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นการศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู จะช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายในหน่วยงานกลาง ผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาดังกล่าว ได้เข้าใจถึงความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ ในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมการสนับสนุน 2) บริบท 3) ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา 4) เวลา 5) งบประมาณ 6) ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ 7) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และ 8) บทบาทขององค์กร ด้านวิชาชีพครู

3. ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community) คือกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาที่จะรวมกลุ่มพบปะอย่างต่อเนื่อง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนทนา สืบเสาะแสวงหาคำตอบต่อประเด็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน อย่างมีจุดมุ่งหมาย อย่างวิพากษ์วิจารณ์ มีการสะท้อนผลแบบร่วมมือ กิจกรรมของชุมชน การเรียนรู้วิชาชีพ เช่น การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยบทเรียน การพัฒนาหลักสูตร แบบร่วมมือ การเป็นพี่เลี้ยง การโค้ชหรือการสอนแนะโดยเพื่อนร่วมงาน การศึกษาหรือประเมินผล งานนักเรียน เป็นต้น ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ มีความสำคัญมากกว่าการรวมกลุ่มของครู แต่เป็นชุมชนที่ให้คุณค่ากับประสบการณ์ในชั้นเรียนของครูทุกคนและใช้ประสบการณ์เหล่านี้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอนและการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน Vescio, Ross, and Adams (2008) ได้สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ ที่มีผลต่อการพัฒนาการสอนของครูและทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นในวิชาการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ต่อชุมชน

การเรียนรู้วิชาชีพนั้น ๆ ต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้ 1) ความร่วมมือ 2) เน้นที่การเรียนรู้ 3) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และ 4) ครูได้รับการเสริมพลังอำนาจ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตน

The Alberta Teachers' Association (2016) ประเทศแคนาดาได้รวบรวมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูที่หลากหลาย ซึ่งในบทความนี้ขอนำเสนอบางกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทย สามารถประยุกต์ใช้ในแผนพัฒนาวิชาชีพของครู ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกิจกรรมที่ครูศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการสอนของตน เมื่อพบปัญหาก็หาวิธีแก้ไขปรับปรุงโดยการศึกษา งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อคัดเลือกวิธีการ อาจจะทดลองการสอนเนื้อหา หรือความคิดรวบยอดด้วยวิธีการที่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณาว่าวิธีการใดมีประสิทธิภาพสูงสุด ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การวิจัยปฏิบัติการเป็นกลยุทธ์การสะท้อนผลการสอนที่จำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่จะนำไปสู่การส่งเสริมการปฏิบัติการสอน ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม

2. การศึกษาหนังสือ (Book Study) กิจกรรมนี้จะได้ผลดีที่สุด เมื่อผู้เข้าร่วมมีทักษะและความสนใจที่เหมือนกัน แต่การมีมุมมองที่หลากหลาย จะช่วยให้การอภิปรายมีชีวิตชีวา สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ เรื่องตารางเวลาสำหรับการอ่าน และการอภิปราย ซึ่งจะประกอบด้วยการประชุม 4-8 ครั้ง แต่ละครั้งใช้เวลา 60-90 นาที การคัดเลือกหนังสือในหัวข้อที่เป็นที่สนใจของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม หนังสือต้องกระตุ้นความคิด และมีเนื้อหาเชิงลึก เพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายถกเถียงก่อนการสรุปของการศึกษาหนังสือ ซึ่งการสรุปผลใช้เกณฑ์จากคำถามต่อไปนี้

- 1) หนังสือได้กระตุ้นให้เกิดความคิด และการอภิปรายหรือไม่
- 2) สมาชิกกลุ่มศึกษาหนังสือบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือไม่
- 3) ประสบการณ์ที่กลุ่มได้เรียนรู้ จะนำไปปรับปรุงการจัดการเรียน

การสอนได้อย่างไร

3. การพัฒนาหลักสูตรแบบร่วมมือ (Collaborative Curriculum Development) เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูทำงานร่วมกัน เพื่อศึกษาค้นคว้าเนื้อหาวิชาเชิงลึก และวางแผนร่วมกัน เพื่อออกแบบเอกสารประกอบการสอน วิธีสอน แหล่งทรัพยากร และเครื่องมือการประเมิน

4. การจัดทำแผนผังหลักสูตร (Curriculum Mapping) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือในการจัดระบบการสอน ครูจะวางโครงสร้างลำดับของเนื้อหาที่จะสอน และกำหนดขอบเขตของเรื่องที่จะสอนให้กับนักเรียนทุกคน แผนผังหลักสูตรนี้ ยังใช้เป็นเครื่องมือ

ในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนและในเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นการกำหนดการสอนที่ครูจะต้องปฏิบัติการสอน เนื้อหาอะไร สอนเมื่อไร และจะสอดคล้องกับข้อมูลการประเมินด้านใดบ้าง ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนได้

5. การวางแผนหลักสูตรบูรณาการ (Integrated Curriculum Planning)

เป็นการจัดทำหลักสูตรบูรณาการ โดยครูจัดระบบหลักสูตรที่มีเนื้อหาข้ามกลุ่มสาระ เข้าสู่หน่วยการเรียนรู้ที่มีความหมาย และมีความเชื่อมโยง ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา ครูต้องวางแผนหลักสูตรบูรณาการ ดังนี้

- 5.1) กำหนดหน่วยการเรียนรู้และจุดเน้นของหน่วยการเรียนรู้
- 5.2) แสวงหาแหล่งข้อมูลนอกเหนือจากแบบเรียน
- 5.3) ความเชื่อมโยงระหว่างความคิดรวบยอด
- 5.4) กำหนดกรอบเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้
- 5.5) กำหนดตารางเรียนที่ยืดหยุ่น
- 5.6) จัดกลุ่มนักเรียนให้มีความยืดหยุ่น

6. การวิจัยบทเรียน (Lesson Study) เป็นกิจกรรมครูรวมกลุ่มกัน 3-6 คน เพื่อช่วยกันตรวจสอบและปรับปรุงการสอนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ ในกระบวนการนี้ ครูจะวางแผนคัดเลือกวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ที่นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ และนำมาร่วมกันตั้งคำถามเพื่อการวิจัยบทเรียน คำถามวิจัยนี้ จะเป็นตัวชี้แนะการทำงานของครู จากนั้นครูจะร่วมมือกันวางแผนรายละเอียด สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแผนการสอนทุก ๆ แผนในบทเรียน เมื่อครูหนึ่งคนปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน สมาชิกกลุ่มที่เหลือจะสังเกตการสอน หลังจากสังเกตการสอนแล้ว กลุ่มจัดประชุมเพื่ออภิปรายสิ่งที่ตนได้สังเกต เพื่อแก้ไขแผนการสอน จากนั้นให้ครูอีกคนนำไปใช้สอนในชั้นเรียนห้องที่ 2 ขณะที่สมาชิกกลุ่มคนอื่น เข้าสังเกตการสอน กลุ่มจะพบกันอีกครั้ง เพื่ออภิปรายผลข้อมูลจากการสังเกต และขั้นสุดท้ายครูจะเขียนรายงานสิ่งที่ตนได้เรียนรู้จากการวิจัยบทเรียน และการตอบคำถามวิจัยที่กำหนดไว้

7. พี่เลี้ยงและการเป็นพี่เลี้ยง (Mentors and Mentorship) คือ กระบวนการที่จัดให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนหรือมีประสบการณ์มากกว่าช่วยเหลือครูที่ด้อยประสบการณ์ด้านการสอน โดยการช่วยเหลือแนะนำด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอน การให้คำแนะนำ เพื่อเพิ่มทักษะการสอน การพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน

8. การชี้แนะโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Coaching) คือกระบวนการที่ครูขอให้เพื่อนร่วมงานเข้าสังเกตการปฏิบัติการสอนของตน และขอรับข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการสอนของตน

9. การสะท้อนคิดด้วยตนเอง (Self-Reflection) การสะท้อนคิดด้วยตนเอง เป็นทักษะที่สำคัญของการพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน ครูที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพส่วนมากจะใช้เวลาสะท้อนคิด 3 ระดับ คือ การสะท้อนคิดขณะวางแผนการสอน สะท้อนคิดขณะปฏิบัติการสอน และสะท้อนคิดหลังการสอนเพื่อการปรับปรุงการสอน

การสะท้อนคิดด้วยตนเองแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน 1) การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสอน 2) การรวบรวมข้อมูลเพื่อหาประเด็นที่จะปรับปรุง 3) การสะท้อนคิดและวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา และ 4) การประยุกต์ใช้กลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงการสอน

10. กลุ่มร่วมศึกษา (Study Groups) เป็นการรวมกลุ่มของครูไม่เกิน 6 คน มีการพบปะอย่างสม่ำเสมอ เพื่อศึกษาประเด็นหรือหัวข้อที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ขั้นตอนการดำเนินงานของกลุ่มร่วมศึกษา ได้แก่ การนิยามภารกิจของการพบกลุ่มร่วมศึกษาแต่ละครั้ง กำหนดตารางเวลาประชุมและสถานที่ประชุม การอภิปรายแลกเปลี่ยนเพื่อตัดสินใจ กำหนดแผนปฏิบัติการสำหรับประเด็นที่ร่วมศึกษาและพิจารณาหาผู้นำที่เหมาะสม การอภิปรายเกณฑ์การประเมินความสำเร็จ

11. การประเมินผลงานของนักเรียน (Examining Student Work) ผลงานของนักเรียนจะช่วยให้ครูได้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการสอนของตน ได้วิธีการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ที่นักเรียนได้เรียนรู้ของนักเรียนที่มีผลการเรียนต่างระดับกัน ซึ่งจะช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนที่จะช่วยนักเรียนทุกคนเรียนรู้ได้

12. การเขียนบันทึก (Journaling) เป็นเทคนิคหนึ่งสำหรับการบันทึกการสังเกตและการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการสอน ความก้าวหน้าของนักเรียน การใช้นวัตกรรมการสอน หรือประเด็นอื่น ๆ ที่ครูต้องการพัฒนา

13. การเยี่ยมชั้นเรียน (Classroom Visitation) เป็นการเรียนรู้จากเพื่อนครูที่มีวิธีสอนที่เป็นเลิศและได้รับการยอมรับ โดยครูเข้าเยี่ยมชั้นเรียนของเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อสังเกตการใช้นวัตกรรมการสอน เพื่อการเรียนรู้การใช้นวัตกรรมการสอนนั้น และนำมาปรับใช้หรือสกัดเป็นวิธีการสอนของตนที่เป็นผลจากการสังเกต

14. การสนทนาอย่างมีจุดเน้น (Focus Conversations) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสะท้อนคิดร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นใด ๆ ก็ได้ ผู้นำการสนทนาจะตั้งชุดของคำถามที่จะนำสู่การตอบสนองของกลุ่ม ตั้งแต่หัวข้อที่ผิวเผิน จนถึงการนำไปประยุกต์ใช้

15. การประชุมสัมมนา (Conference) เป็นการประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการสอนที่เป็นเลิศระหว่างครูเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน การประชุมสัมมนาที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจะเป็นการประชุมสัมมนาที่มีประสิทธิภาพ

16. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เป็นวิธีการที่ครูศึกษาและใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจว่าจะสอนอะไร สอนอย่างไร และใช้ตัดสินใจว่านักเรียนได้เรียนรู้ในเรื่องที่สอนหรือไม่

17. การแลกเปลี่ยนบุคลากร (Education Exchange) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครู โดยที่โรงเรียนอาจมีสัญญาแลกเปลี่ยนครูทั้งระดับชาติ และนานาชาติ

18. การรับนักศึกษาครูฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Hosting a Student Teacher) เป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศแบบพี่เลี้ยงร่วมกับมหาวิทยาลัย ทั้งครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน และอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัย ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

19. การค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต (Internet Research) เปิดโอกาสให้เข้าถึงฐานข้อมูลจำนวนมาก ในหัวข้อที่ไม่มีขีดจำกัดโดยบุคคลทั่วโลก

20. เครือข่าย (Networks) โดยการใช้เครือข่ายและกลยุทธ์การสื่อสารทั้งในโรงเรียนและระบบการศึกษาจะต้องเชื่อมโยงกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

21. การเข้าศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษา (Post-Secondary Courses) ครูที่สนใจในการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่อง สมัครเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา สถาบันบางแห่งเสนอกลยุทธ์การเรียนออนไลน์ หรือจัดการศึกษานอกที่ตั้งของสถาบัน

22. แฟ้มสะสมงาน (Professional Portfolio) เป็นการรวบรวมหนังสือเกียรติบัตร ใบวุฒิบัตร หรือผลงาน ซึ่งเป็นเอกสารการปฏิบัติงานวิชาชีพของครู ครูบางคนใช้กระบวนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานเพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาชีพของตน

23. ทีมงานพัฒนาโรงเรียน (School Improvement Teams) เป็นการรวมกลุ่มของครู เพื่อจัดตั้งเป็นทีมงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่าง ๆ

24. การประชุมครู (Teachers' Conversations) การประชุมครูทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติในวาระที่แตกต่างกัน เช่น การประชุมเพื่อร่วมกันอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปในประเด็นต่าง ๆ หรือการประชุม เพื่อสรุปผลการดำเนินงานซึ่งการประชุม

และสัมมนาครูนี้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และสร้างความรู้สึกร่วมในการริเริ่มทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้ ดังนั้นโรงเรียนบางแห่งจะส่งครูร่วมประชุมสัมมนาเป็นกลุ่ม และนำสิ่งที่กลุ่มครูได้เรียนรู้กลับมาประชุมอภิปรายและเสนอวิธีการนำความรู้นั้น ๆ มาใช้ปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน และปฏิบัติการสอนในห้องเรียน

25. การประชุมทางไกล (Video Conferencing) เป็นการประชุมที่ช่วยให้ครูสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีข้อจำกัดด้านระยะทางที่ทำให้ครูไม่ได้เข้าร่วมประชุมได้ การประชุมทางไกลสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกกลุ่มร่วมศึกษา กลุ่มวิเคราะห์ผลงานนักเรียน การอบรมปฏิบัติการ และการนำเสนองาน

26. สถาบันภาคฤดูร้อน (Summer Institutes) เป็นการเสนอโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมศึกษาด้านหลักสูตรและการสอน ในช่วงระยะเวลาปิดภาคฤดูร้อนในสถาบันทางวิชาชีพ ซึ่งสถาบันส่วนใหญ่อาจจะจัดระยะเวลา 3 วัน หรือมากกว่า

สิทธิกร สัมพันธ์กาญจน์ (2559) กล่าวถึง แนวทางการนิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2 ดังนี้

1. ครูผู้ช่วยมีความต้องการในการนิเทศการปฏิบัติงานความสัมพันธ์กับชุมชนมากที่สุด รองลงมาคือการนิเทศการปฏิบัติงานการพัฒนาทางวิชาการ และการนิเทศการปฏิบัติงานการพัฒนาศักยภาพครูผู้ช่วย ตามลำดับ

2. แนวทางที่ใช้ในการนิเทศการปฏิบัติงานครูผู้ช่วยได้แก่

2.1 ควรสนับสนุนให้ทำวิจัยในชั้นเรียน นำผลวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

2.2 จัดการอบรมให้ความรู้กับครูผู้ช่วยเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย

2.3 แนะนำให้ครูผู้ช่วยศึกษาการจัดเก็บข้อมูลของผู้เรียนแต่ละคน และนำข้อมูลผู้เรียนไปใช้ในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน

2.4 จัดหาเอกสารตำราให้ครูผู้ช่วยได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

2.5 ควรมีการสังเกตการณ์การจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย โดยใช้วิธีการนิเทศแบบคลินิก

2.6 ควรจัดอบรมให้ความรู้กับครูผู้ช่วยเกี่ยวกับแนวทางการออกแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ และการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2.7 แนะนำครูผู้ช่วยเกี่ยวกับการใช้จิตวิทยาในการพัฒนาผู้เรียน การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในรายวิชาที่สอน รวมถึงการใช้สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย สำหรับปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับผู้เรียน

2.8 สนับสนุนให้ครูผู้ช่วยศึกษาดูงานแนวทางการจัดกิจกรรมแล้ว นำแนวทางในการจัดกิจกรรมที่สำเร็จมาปรับใช้กับการจัดกิจกรรมที่โรงเรียน

2.9 แนะนำวิธีการคัดกรองผู้เรียนที่ต้องได้รับการดูแลช่วยเหลือเป็นพิเศษ

2.10 ให้ครูผู้ช่วยรู้จักวิเคราะห์แหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน

2.11 สร้างเครือข่ายทางวิชาการทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน

2.12 สนับสนุนให้ครูผู้ช่วยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการสร้าง และออกแบบสื่อและนวัตกรรม

2.13 ควรสนับสนุนครูผู้ช่วยนำสื่อและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.14 ให้คำปรึกษาชี้แนะเกี่ยวกับการทำงานและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงินและพัสดุ

2.15 ส่งเสริมให้มีการอบรมการจัดทำโครงการและกิจกรรม

2.16 สนับสนุนให้ครูผู้ช่วยทำงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน ตามความสามารถและความถนัด

2.17 แนะนำให้ครูผู้ช่วยรู้จักชุมชนบริเวณโดยรอบโรงเรียน

2.18 ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น ในการจัดการเรียนการสอนให้กับครูผู้ช่วย

2.19 มอบหมายให้ครูผู้ช่วยออกเยี่ยมบ้านนักเรียน

2.20 สนับสนุนให้ครูผู้ช่วยทำงานบริการชุมชน

สรุปการพัฒนาครูใหม่เข้าสู่มีมืออาชีพ นอกจากครูใหม่จะต้องได้รับการพัฒนา ด้านการสอนแล้ว ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มความสำเร็จของครูใหม่ ยังต้องอาศัยปัจจัย ด้านผู้บริหารในระดับเขตพื้นที่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะคอยอำนวยความสะดวกและ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่ได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น ชุมชนวิชาชีพครู เพื่อนร่วมงาน ที่ต้องร่วมมือกันพัฒนาปฏิบัติการสอน จัดทำหลักสูตร วิจัย ครูพี่เลี้ยงที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ

ชี้แนะ ช่วยแก้ไขปัญหาคูใหม่ในระยะเริ่มปฏิบัติงาน ตลอดจนการสะท้อนคิดของคูใหม่ ทักษะการพัฒนาดตนเองที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. แนวคิดการนำบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู

2.1 หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561) (เอกสารจากเว็บไซต์)

อาศัยอำนาจตามมาตรา 19 (4) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ประกอบกับคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 16/2560 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2560 ข้อ 8 ให้ ก.ค.ศ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่ ก.ค.ศ. เห็นสมควร จะมอบหมายให้ กศจ. อ.ก.ค.ศ. ซึ่ง ก.ค.ศ. ตั้งตามมาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ส่วนราชการ หรือหน่วยงาน การศึกษา เป็นผู้ดำเนินการก็ได้ หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน วิธีดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยมอบหมายให้ส่วนราชการ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี เป็นผู้ดำเนินการและบริหารจัดการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ดังนี้

1. ผู้มีสิทธิสมัครสอบแข่งขันต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1 ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปไปตามมาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

1.2 ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่น ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ไม่หลังวันเปิดรับสมัครสอบแข่งขันวันสุดท้าย ทั้งนี้ ผู้สมัครสอบแข่งขันต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้ เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ก่อนหรือไม่หลังวันเปิดรับสมัครสอบแข่งขันวันสุดท้าย และวันบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้ในการประกอบ

วิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน ต้องยังไม่หมดอายุ ยกเว้น ผู้สมัครสอบแข่งขันต้องมีคุณวุฒิในประเภทวิชาหรือกลุ่มวิชา หรือทางสาขาวิชาเอกที่ขาดแคลน และมีความจำเป็นต่อการจัดการเรียนการสอน ตามที่ส่วนราชการกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.ค.ศ. ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้ในการแสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอนอยู่ก่อนการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย และในวันบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบวิชาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้ เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน ต้องยังไม่หมดอายุ

2. หลักสูตรการสอบแข่งขันแบ่งออกเป็น 3 ภาค คือ ภาค ก ความรอบรู้ ความสามารถทั่วไป และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและอุดมการณ์ของความเป็นครู มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (คะแนนเต็ม 150 คะแนน) ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 150 คะแนน) และภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

3. การสอบแข่งขัน สอบตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์ วิธีการนี้ ผู้สอบแข่งขันต้องได้คะแนนในภาค ก และภาค ข แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะมีสิทธิสอบภาค ค การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาค ค จะเรียงลำดับเลขประจำตัวสอบ และดำเนินการสอบภาค ค หลังจากวันประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบภาค ค

4. เกณฑ์การตัดสิน ผู้สอบแข่งขัน ต้องได้คะแนน ภาค ก ภาค ข และ ภาค ค แต่ละภาคไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จะประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยแยกตามกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก กรณีที่ผู้สอบแข่งขันได้คะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนในภาค ข มากกว่า เป็นผู้อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนนภาค ข เท่ากัน ให้ผู้ที่ได้คะแนนภาค ก มากกว่า เป็นผู้ที่อยู่ในลำดับที่ดีกว่า หากยังได้คะแนน ภาค ก เท่ากันอีก ให้ผู้ที่ได้รับเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้ที่อยู่ในลำดับที่ดีกว่า

5. การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ กำหนดรอบระยะเวลาไม่เกินสองปี นับแต่วันประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เว้นแต่มีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในคุณสมบัติ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอกเดียวกันครั้งใหม่ บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก ทั้งนี้ ให้ส่วนราชการเป็นผู้กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการ

จะได้รับเป็นสำคัญ และให้ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ประกาศระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ในประกาศรับสมัครด้วย

6. การเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ทำหนังสือเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้โดยตรงเป็นรายบุคคลตามลำดับที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามที่อยู่ ที่ปรากฏในเอกสารการสมัคร โดยกำหนดวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน แต่ไม่เกินสิบวัน นับแต่วันประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง โดยให้แจ้งรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) วัน เวลา และสถานที่รายงานตัว 2) เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการรายงานตัว 3) ลำดับที่ที่ผู้สอบแข่งขันได้มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง 4) รายชื่อและที่ตั้งสถานศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง 5) วันที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และ 6) อื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร

7. ผู้สอบแข่งขันได้จะถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี เมื่อผู้นั้นมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ 1) ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปแล้ว 2) ขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้ง 3) ไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งตามกำหนด และ 4) ไม่อาจรับราชการบรรจุและแต่งตั้งตามวันที่กำหนดได้

8. ผู้สอบแข่งขันได้ผู้ใดถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามข้อ 7.3 และ 7.4 ไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิกและมีเหตุผลอันสมควร ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันอาจอนุมัติให้ขึ้นบัญชีผู้นั้นได้ตามเดิมอีกก็ได้

9. ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง สั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามจำนวนตำแหน่งว่าง ตามลำดับที่ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยความเห็นชอบของ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี และให้ส่งสำเนาคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ พร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่รับการบรรจุและแต่งตั้ง ส่วนราชการ และสำนักงาน ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีหน่วยงานละ 1 ชุด ภายใน 7 วัน นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง เพื่อตรวจสอบคำสั่ง ทั้งนี้สถานศึกษาที่รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องมีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่เกินเกณฑ์อัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด

10. การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในอีกบัญชีอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การดำเนินการของส่วนราชการ ให้ดำเนินการดังนี้ 1) กำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างเพื่อใช้ในการสอบแข่งขันและการคัดเลือก 2) กำหนดวัน เวลา ในการสอบแข่งขัน

3) กำหนดระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม โดยให้คำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับเป็นสำคัญ ทั้งนี้ต้องไม่เกินสองปี 4) บริหารจัดการเกี่ยวกับการออกข้อสอบ ภาค ก ภาค ข และกำหนดตัวชี้วัดและคะแนนการประเมิน ภาค ค ตามหลักสูตรที่กำหนดท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ และ 5) กำกับติดตามการดำเนินการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

12. การดำเนินการของ กคจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี ให้ดำเนินการดังนี้

12.1 กำหนดจำนวนตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือน และกลุ่มวิชา หรือสาขาวิชาเอกที่ใช้ในการสอบแข่งขัน ตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

12.2 ประกาศสอบแข่งขันก่อนวันรับสมัครไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน ให้ระบุรายละเอียด ดังนี้

- 1) จำนวนตำแหน่ง จำแนกคุณวุฒิ อัตราเงินเดือน 2) คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง 3) วัน เวลา การสอบแข่งขันและสถานที่รับสมัคร 4) ระยะเวลาการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ตามที่ส่วนราชการกำหนด 5) หลักสูตรการสอบแข่งขันและวิธีการสอบแข่งขัน 6) องค์ประกอบตัวชี้วัด และคะแนนการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ 7) สัดส่วนคะแนนการสอบความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาเอก (กรณีกำหนดให้มีการสอบข้อเขียนแบบปรนัย และภาคปฏิบัติในคราวเดียวกัน) 8) เงื่อนไขกรณีที่ตรวจสอบภายหลังพบว่า ผู้สมัครรายใดขาดคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ถือว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ทั้งนี้ หากผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งแล้ว ต้องถูกเพิกถอนคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง และจะเรียกร้องสิทธิใด ๆ มิได้ 9) เงื่อนไขที่ผู้สมัครสอบแข่งขันซึ่งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการอื่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องมีหนังสืออนุญาตจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้สมัครสอบแข่งขันและยินยอมให้ย้าย หรือโอนเมื่อสอบแข่งขันได้ และให้บรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยและรับเงินเดือนอันดับครูผู้ช่วยตามที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน และต้องไม่ติดเงื่อนไขอื่นใดที่หน่วยงาน หรือส่วนราชการที่ตนสังกัดอยู่เดิมกำหนด และ 10) ข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบแข่งขันควรทราบ ทั้งนี้ให้ประกาศในที่เปิดเผย และส่งประกาศทางไปรษณีย์ลงทะเบียนหรือทางอินเทอร์เน็ต ไปยังส่วนราชการ และหน่วยงานที่เห็นสมควร ตลอดจนทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

12.3 รับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน ไม่เว้นวันหยุดราชการ โดยให้ผู้สมัครยื่นสมัครด้วยตนเองหรือทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามแบบหรือวิธีการที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด พร้อมค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ จำนวน 300 บาท และให้สมัครในวัน เวลา ที่เปิดรับสมัคร

12.4 กำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบเอกสาร คุณสมบัติ และคุณวุฒิ ของผู้สมัครสอบแข่งขันให้ถูกต้อง ตรงตามที่ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน รวมทั้งดำเนินการอื่นตามความจำเป็น ซึ่งในแต่ละวัน ให้จัดทำสถิติผู้สมัครแยกตามคุณวุฒิ กลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก ประกาศไว้ในที่เปิดเผยหรือทางอินเทอร์เน็ต

12.5 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบแข่งขัน วัน เวลา และสถานที่สอบ รวมทั้งระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติของผู้เข้าสอบ และระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ณ สถานที่ทำการของผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

12.6 ดำเนินการสอบ ภาค ก และ ภาค ข

12.7 ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้คะแนนภาค ก และ ภาค ข แต่ละภาค ไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะมีสิทธิสอบภาค ค โดยเรียงลำดับเลขประจำตัวสอบ

12.8 ดำเนินการสอบ ภาค ค

12.9 ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เฉพาะผู้ที่ได้คะแนนตามเกณฑ์ การตัดสินข้อ 4 ทั้งนี้ ให้ประกาศไว้ในที่เปิดเผย ตลอดทั้งประชาสัมพันธ์ทางอินเทอร์เน็ต หรือทางสื่อต่าง ๆ

13. ในการดำเนินสอบแข่งขัน กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี อาจแต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบแข่งขัน ตามความจำเป็นและความเหมาะสม หรืออาจมอบหมายให้สำนักงานศึกษาธิการประจำจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วแต่กรณี แต่งตั้งกรรมการและเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการแข่งขันได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ทั้งนี้ การดำเนินการสอบแข่งขัน ให้ยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

14. การดำเนินการสอบแข่งขัน หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทาง ไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิดเป็นความไม่เป็นธรรม ให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน พิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการแข่งขันในครั้งนั้นได้

15. การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206/ว 2 ลงวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2557 และตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.6/ว 14 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2558 ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ

16. กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ ให้เสนอ ก.ค.ศ. พิจารณา

2.2 หลักสูตรท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561) (เอกสารจากเว็บไซต์)

ภาค ก ความรอบรู้ ความสามารถทั่วไป และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและอุดมการณ์ของความเป็นครู และมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (150 คะแนน)

1. ความรอบรู้ 50 คะแนน ทดสอบโดยสอบข้อเขียนแบบปรนัยในเรื่องต่อไปนี้ 1) สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเหตุการณ์บ้านเมืองปัจจุบัน 2) ยุทธศาสตร์การปฏิรูปประเทศ 3) นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 4) วัฒนธรรมไทย และขนบธรรมเนียมประเพณีไทย 5) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วยกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเกี่ยวกับระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ กฎหมายเกี่ยวกับสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายเกี่ยวกับระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองเด็ก กฎหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และกฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับส่วนราชการ (ถ้ามี ให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขันด้วย) และ 6) ความรู้ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยให้เป็นไปตามที่ส่วนราชการกำหนด

2. ความสามารถทั่วไป (50 คะแนน) ทดสอบโดยสอบข้อเขียนแบบปรนัยในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) ความสามารถทางด้านตัวเลข วัดความสามารถในการคิดเลข สรุปเหตุผลเกี่ยวกับตัวเลขและข้อมูลต่าง ๆ 2) ความสามารถทางด้านภาษาไทย วัดความเข้าใจภาษา การอ่านจับใจความ การสรุปความ การตีความ การขยายความ การเขียนข้อความ การสะกดคำ

การแต่งประโยคและคำศัพท์ และ 3) ความสามารถด้านเหตุผล วัดความสามารถในการคิดสรุปหาเหตุผลและอุปมาอุปไมย

3. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ของความเป็นครู และมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (50 คะแนน) ทดสอบโดยสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้ 1) คุณธรรม จริยธรรมและอุดมการณ์ของความเป็นครู 2) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 3) มาตรฐานทางด้านการปฏิบัติงาน และ 4) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

ภาค ข ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (150 คะแนน)

1. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิชาการการศึกษา (75 คะแนน) ทดสอบโดยสอบข้อเขียนแบบปรนัย ในเรื่องต่อไปนี้ 1) หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร 2) หลักการสอนที่เน้นการสอนคิดวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว 4) การพัฒนาผู้เรียน 5) การบริหารจัดการชั้นเรียน 6) การวิจัยทางการศึกษา 7) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา 8) การวัดและการประเมินผลการศึกษา และ 9) ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง

2. ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกลุ่มวิชา หรือสาขาวิชาเอก (75 คะแนน) ทดสอบโดยสอบข้อเขียนแบบปรนัย และหรือภาคปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหา กลุ่มวิชา หรือสาขาวิชาเอก

ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ (50 คะแนน) ประเมินโดยการสัมภาษณ์ สังเกต ตรวจสอบเอกสาร หรือวิธีอื่นที่เหมาะสม โดยประเมินจากประวัติส่วนตัวและการศึกษา บุคลิกลักษณะ ท่วงท่าวาจา ภูมิภาวะทางอารมณ์ การมีปฏิภาณไหวพริบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เจตคติและอุดมการณ์

สรุปการคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการโดย ก.ค.ศ. กำหนด โดยมอบหมายให้ส่วนราชการ กคช. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งเป็นผู้ดำเนินการและบริหารจัดการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน แบ่งหลักสูตรการสอบแข่งขันออกเป็น 3 ภาค คือ ภาค ก ความรอบรู้ ความสามารถทั่วไป ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ของความเป็นครูและมาตรฐานทางวิชาชีพ ภาค ข ความรู้ ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ภาค ค ความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ ประเมินโดยการสัมภาษณ์ สังเกต ตรวจสอบเอกสารหรือวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม การกำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่า

เพื่อใช้ในการสอบแข่งขันและการคัดเลือก วัน เวลา สถานที่ในการสอบแข่งขัน บริหารจัดการข้อสอบ ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ มีระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี กำกับ ติดตาม การสอบแข่งขันให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 การทดลองงานของครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพครู

กระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพในรูปแบบเดิมมักเป็นเพียงการปฐมนิเทศ และให้ความรู้แก่ครูใหม่เพียงในระยะเวลาเริ่มต้นของการประกอบวิชาชีพครูเฉพาะช่วงก่อนการปฏิบัติงานจริง หรือให้ความสำคัญกับพี่เลี้ยงในการพัฒนาครูใหม่ โดยมุ่งเน้นที่การประเมินผล การปฏิบัติการสอนอย่างเป็นทางการ การให้ข้อมูลย้อนกลับในลักษณะของการสะท้อนผล การประเมินเพื่อให้ครูใหม่ได้พัฒนาตนเองหรือให้พี่เลี้ยงได้พัฒนาครูใหม่ต่อไป การนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพดังกล่าวจึงเป็นเพียงการปฐมนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการนำระบบพี่เลี้ยงมาใช้เป็นระบบของการพัฒนาครูใหม่ซึ่งทำให้การพัฒนาครูใหม่จะได้ผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของพี่เลี้ยงหรือผู้ประเมินเพียง 1 คน เกิดสัมพันธภาพในลักษณะของผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน รวมทั้งการพัฒนาครูใหม่ดังกล่าวอาจขาดความต่อเนื่องและขาดการบูรณาการกับการปฏิบัติงานจริง (Dakwa, 2016; Hong, 2010; Reeves, 2010 อ้างถึงใน เกรียง สุทธิจำเริญพร, ชาริณี ตริวรวิญญู, และ สิริพันธ์ สุวรรณมรรคา, 2560)

การทดลองงานของครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ จะรวมไปถึงการสนับสนุนจากเครือข่ายกลุ่มบุคคลและกระบวนการต่าง ๆ เพื่อรับประกันว่า จะทำให้ครูใหม่กลายเป็นครูที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีการกำหนดช่วงระยะเวลาและเครือข่ายของความสัมพันธ์ที่จะสนับสนุนให้เกิดบทบาท กิจกรรมและผลลัพธ์ที่ดี (เช่น หมั่นเชตรกิจ, 2551, น. 15-18) พบว่าการทดลองงานของครูใหม่มีความหมายใน 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะที่ 1 ความหมายในเชิงช่วงระยะเวลาของการเรียนรู้เพื่อการสอน (a phase in learning to teach) ลักษณะที่ 2 ความหมายในเชิงกระบวนการที่ครูใหม่จะเรียนรู้วิถีชีวิตทางสังคมของความเป็นครู (a process of teacher socialization) และลักษณะที่ 3 ความหมายในเชิงการเริ่มต้นความเป็นครู (a program for beginning teacher)

1. การทดลองงานของครูใหม่ ในฐานะเป็นช่วงระยะเวลาของการเริ่มต้นเรียนรู้เพื่อการสอน (a phase in learning to teach)

การทดลองงานของครูใหม่ ในความหมายเชิงเอกลักษณ์ของช่วงสภาวะเวลาเริ่มต้นของชีวิตความเป็นครูเกี่ยวข้องกับสองแนวคิดที่สัมพันธ์กัน แนวคิดแรกเกี่ยวกับ

การได้รับประสบการณ์การสอนจริงครั้งแรกในฐานะของครูเต็มตัว และแนวคิดที่สองเป็นระยะสำคัญเกี่ยวกับการเตรียมการและการพัฒนาของครูใหม่

ระยะปีแรกของครูใหม่ จะเป็นช่วงเวลาที่มียุทธวิธีอย่างสูงต่อความสำเร็จของครูในปีต่อ ๆ ไป รวมทั้งจะหล่อหลอมทัศนคติที่จะช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมความเป็นครูตลอดช่วงที่ประกอบวิชาชีพครูและเป็นช่วงระยะเวลาที่ครูคนนั้นจะตัดสินใจว่าจะเป็นครูต่อไปอีกหรือไม่ (Carter & Richardson, 1989) อธิบายว่า ครูใหม่ควรมีงานหลัก 2 งานที่จะต้องทำ คือ ต้องสอนและเรียนรู้ที่จะสอน และการที่จะช่วยครูใหม่เหล่านั้นให้เรียนรู้ที่จะสอนได้ดี จะต้องช่วยให้เรียนรู้เกี่ยวกับผู้เรียนและบริบทต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการเรียนรู้วิธีการที่จะผูกมัดนักเรียนให้เรียนรู้อย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ (Berliner, 1988) ได้กำหนด 6 มิติของความแตกต่างระหว่างครูใหม่และครูที่มีความเชี่ยวชาญ ได้แก่ ความสามารถในการตีความปรากฏการณ์ในชั้นเรียน การมองเห็นความแตกต่างของเหตุการณ์สำคัญ การปฏิบัติงานประจำวัน การทำนายเหตุการณ์ล่วงหน้า การประเมินเหตุการณ์ที่ปกติและไม่ปกติ และการประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน แล้วระบุความรู้ความเชี่ยวชาญของครูนั้นจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยระยะเวลาในการพัฒนาและอาจจะไม่เกิดขึ้นพร้อมกับประสบการณ์เสมอไป ครูใหม่จะพัฒนาสมรรถนะด้านต่าง ๆ ในปีที่ 3 และ 4 ของการเป็นครูส่วนใหญ่ จะเกิดความเชี่ยวชาญในการสอนในปีที่ 5 ดังนั้น การมอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ต้องคำนึงเรื่องของโอกาสในการเรียนรู้งานที่เหมาะสม การปรับตัวเข้ากับงาน การมอบหมายงานจะมีลักษณะที่มีความยากลำบากน้อยลง โดยเฉพาะไม่ต้องพบกับชั้นเรียนที่มีความยากลำบากในการสอน และครูใหม่ควรมีเวลาที่จะเรียนรู้ สังเกต หรือถูกสังเกต ศึกษา กับครูพี่เลี้ยง (Moskowitz & Stevens, 1997)

กรอบแนวคิดของการทดลองงานของครูใหม่ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของระยะการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพ (Part of Professional Continuous) เกี่ยวข้องกับโอกาสในการเรียนรู้สำหรับครูใหม่ ต้องการโอกาสในการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวันของการสอนร่วมกับเด็กนักเรียนมากกว่าการฝึกปฏิบัติการที่เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน ในช่วงระยะเวลานี้ ๗ ต้องการเรียนรู้ที่จะเชื่อมโยงการสอนและการเรียนรู้ในเนื้อหาวิชาที่ฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหาในสถานการณ์จริงและได้เรียนรู้ตลอดเวลา โดยการพูดคุย สนทนา และการแนะนำหรือสอนงาน (Hawley & Valli, 1998) ต้องการได้รับการช่วยเหลือเป็นรายบุคคล การสนับสนุนในเรื่องอารมณ์ หรือการช่วยเหลือ ในการพัฒนาการปฏิบัติงานประจำ (Berliner, 1986) ในขณะที่คนอื่น ๆ อ้างว่าครูใหม่นั้น จะเรียนรู้ได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อม

ที่มีการฝึกฝนปฏิบัติในสถานการณ์การสอนจริงที่ยากลำบาก และไม่แน่นอน จากครูและนักการศึกษาที่มีประสบการณ์สูงในการสอน (Cochran, 1991)

2. การทดลองงานของครูใหม่ในแง่มุมมองของกระบวนการปรับตัวทางสังคม (a process of teacher socialization)

Schlechy (1984) อธิบายความมุ่งหมายของการทดลองงานของครูใหม่ คือ เพื่อจะสร้างสภาวะที่เป็นสาเหตุให้ครูใหม่เข้าสู่กระบวนการภายในของบรรทัดฐานทางวิชาชีพ ครูจากจุดที่เป็นการควบคุมทางสังคม เป็นการควบคุมโดยตัวเอง

การทดลองงานของครูใหม่ ในแง่มุมมองของกระบวนการปรับตัวทางสังคม อาจสรุปได้ 2 ทศนะคือ 1) ในทศนะเชิงประเพณีนิยม (Traditional) และทศนะเชิงร่วมสมัย (Contemporary) โดย (Lawson, 1992) ได้ชี้ว่าการทดลองงานของครูใหม่ในทศนะประเพณีนิยม นั้น จะอ้างถึงอิทธิพลหรือผลที่เกิดจากระบบการรับเข้า ในฐานะเป็นส่วนต้นของเส้นทางการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ กระบวนการดังกล่าว ตลอดทั้งกระบวนการเรียนรู้และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของครู เรียกว่า “วิถีชีวิตทางสังคมของครู” (Professional Socialization) ครูใหม่จะถูกจูงใจหรือหล่อหลอมให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เกี่ยวกับภาษาที่ใช้ร่วมกันในอาชีพครู ค่านิยม ปทัสถาน พันธกิจ ความรู้ คุณลักษณะความเป็นครูและเทคโนโลยีการสอน แนวคิดนี้ได้เสนอการทดลองงานของครูใหม่ ในลักษณะของพลวัต (dynamic)

ส่วนการทดลองงานของครูใหม่ในทศนะสมัยนิยม (Contemporary) เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาของผู้ที่จะมาเป็นครู เรียกว่า การฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในพื้นที่จริง ซึ่งก็คือ โรงเรียน นักศึกษาฝึกสอนจะได้เรียนรู้และได้รับการปลูกฝัง เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและโรงเรียน โดยการเรียนรู้จากครูพี่เลี้ยงเป็นหลัก (Huling-Austin, 1990)

3. การทดลองงานของครูใหม่ในฐานะของโปรแกรมการพัฒนาที่เป็นทางการ (Induction as a Formal Program)

ทุกวันนี้การทดลองงานของครูใหม่จำนวนมาก ถูกกล่าวอ้างอิงโปรแกรมที่เป็นทางการสำหรับผู้เริ่มต้นเป็นครู ส่วนใหญ่มักจะเป็นโปรแกรมที่มีจุดเน้นในช่วงปีแรกของการเป็นครู ในโปรแกรมจะบรรยายหรือวิเคราะห์เป็นหมวดหมู่ต่าง ๆ เช่น เป้าหมาย หลักสูตร โครงสร้างขององค์กร ทีมงาน ใบประกอบใบอนุญาต การเงิน และการประเมินผล แต่เมื่อพิจารณาโปรแกรมการนำครูใหม่เข้าสู่งานทั้งหลายดังกล่าว พบว่ามีหลากหลายรูปแบบซึ่งมีลักษณะในเชิงนโยบายและคำสั่งที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยบังคับบัญชาบ้าง คล้ายกับการให้คำปรึกษา

อย่างเป็นทางการบ้าง ซึ่งควรจะมาทำความเข้าใจในรูปแบบของโปรแกรมการทดลองงานของครูใหม่ ในกรณีต่าง ๆ

Robore (2001, p. 151) อธิบายว่าการทดลองงานของครูใหม่นั้น มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ

1. เพื่อให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งรู้สึกว่าเขาได้รับการต้อนรับและมีความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจ
2. เพื่อช่วยให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งรู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มหรือทีม
3. เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เข้าสู่ตำแหน่งในการทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด
4. เพื่อช่วยให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งสามารถปรับตัวเข้ากับบรรยากาศการทำงานได้โดยเร็ว
5. เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ระบบบริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานบริหารการศึกษา อาคารสถานที่ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานและผู้เรียน
6. เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
7. เพื่ออำนวยความสะดวกเปิดเรียนในแต่ละปีการศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

Horn, Sterling, และ Subhan (2002, p. 6) กำหนดองค์ประกอบพื้นฐานของโปรแกรมการทดลองงานของครูใหม่มี 9 ประการ คือ 1) ปฐมนิเทศ (orientation) 2) ให้คำปรึกษา (mentoring) 3) การปรับเงื่อนไขการทำงาน (adjust working conditions) 4) เวลาว่าง (release time) 5) การพัฒนาความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Professional Development) 6) โอกาสในการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน (collegial collaboration) 7) การประเมินครู (teacher assessment) 8) ประเมินโปรแกรม (program evaluation) และ 9) ติดตามผลสู่ปีที่ 2 (follow up beyond 1st year)

สรุปได้ว่า การทดลองงานของครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพครู มีมโนทัศน์ที่ซับซ้อนและมีความหลากหลายในการดำเนินการ โดยที่มโนทัศน์ของการทดลองงานของครูใหม่ นิยามได้ 4 ลักษณะคือ 1) ระยะเวลาเรียนรู้เพื่อการสอน 2) กระบวนการปรับตัวในการเข้ากับวัฒนธรรม 3) โปรแกรมการให้การแสดงอย่างเป็นทางการ และ 4) การพัฒนาและการประเมินครูใหม่

ครูใหม่และการพัฒนาครูใหม่

1. ความหมายของครูใหม่

ครูใหม่ (Beginning Teacher) ในความหมายของ European Commission Directorate-General for Education and Culture เรื่อง Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers : a handbook for policymakers (European Commission, 2010, pp. 16-21) หมายถึง ครูที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่วิชาชีพครูในปีแรก (Induction year) ซึ่งต้องมีระบบการพัฒนาครูใหม่ เพื่อช่วยเหลือในการก้าวเข้าสู่วิชาชีพได้อย่างมั่นคง

คำว่า "ครูใหม่" Ananda Kamala Das (2021) (เอกสารจากเว็บไซต์) ใช้คำว่า New Teacher และ A rookie teacher โดยคำว่า New Teacher หมายถึง ครูใหม่ที่เข้าไปปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นวันแรก จะมีความตื่นเต้น วิตกกังวล จึงควรจัดสถานการณ์หรือประสบการณ์การสอนในชั้นเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่มากนัก และอาจได้รับคำแนะนำจากครูผู้ใหญ่ ที่มีประสบการณ์ ส่วน A rookie teacher หมายถึง ครูมือใหม่ที่เริ่มต้นอาชีพครู จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาและรู้ใช้กลยุทธ์ก่อนปฏิบัติงานจริง 9 ขั้นตอน ได้แก่ 1) Familiarizing with the School การสร้างความคุ้นเคยกับโรงเรียน เช่น การสำรวจสถานที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียน 2) Awareness Regarding various School Policies การรับทราบนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน เพื่อการปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง 3) Socializing with Coworkers การสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน 4) Organizing the Classroom is Essential การจัดระเบียบจัดการชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญ 5) Preparing Materials for the First Day การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ของใช้ที่จำเป็นในวันแรก 6) Greeting and Learning Names การสร้างรอยยิ้ม ความเป็นมิตรและรู้จักนักเรียน 7) Preparing Detailed Lesson Plans for the First Week การเตรียมแผนให้พร้อมในสัปดาห์แรก 8) Getting Started on the Very First Day การให้ความสำคัญในชั้นเรียน สร้างความตระหนักของการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน และ 9) Embracing Technology การมีความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยี เช่น เข้ารับการอบรมก่อนเปิดภาคเรียน

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึง ครูผู้ช่วย คือ ตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ และอยู่ระหว่างเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปี ผู้ที่จะสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นครูผู้ช่วยได้ ต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู เนื่องจากในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีผลบังคับใช้ ทำให้ตำแหน่งของข้าราชการครู เช่น อาจารย์ 1 ระดับ 3

อาจารย์ 2 ระดับ 7 หรือ อาจารย์ 3 ระดับ 8 โดยปรับเปลี่ยนเข้ามาใหม่ 2 ตำแหน่ง คือ 1) ครูผู้ช่วย และ 2) ครู โดยตามด้วยชื่อวิทยฐานะ อาทิเช่น ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ฉะนั้น ครูที่ได้รับการบรรจุใหม่หรือครูใหม่ จะมีชื่อเรียกว่า ครูผู้ช่วย ซึ่งครูผู้ช่วย จะต้องได้รับการประเมินอย่างเข้มข้น 4 ครั้ง ในระยะเวลา 2 ปี หรือประเมิน ทุก ๆ 6 เดือน มีหลาย ๆ ด้านในการประเมิน ทั้งด้านการเรียนการสอน คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพครู

สรุปว่า ครูใหม่ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษา ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

2. แนวคิดการพัฒนาครูใหม่

2.1 แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ในต่างประเทศ

แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ในต่างประเทศ บทเรียนการผลิตและพัฒนาครู ในประเทศที่ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา รัฐบาลมักจะให้ความสำคัญกับนโยบาย การปรับปรุงและพัฒนาด้านระบบการผลิตและพัฒนาครูเป็นนโยบายหลัก (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2551) ได้จัดทำรายงานสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง และได้ทบทวนประสบการณ์ของประเทศต่าง ๆ ไว้ สำหรับประเทศที่มีผลการศึกษา ที่ประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากผลการประเมินในโครงการ PISA และประเทศ ที่เลือกศึกษาจะเป็นตัวอย่างของประเทศในแต่ละภูมิภาคของโลก ที่มีบริบทแตกต่างกันคือ ทวีปอเมริกา คือ สหรัฐอเมริกาและแคนาดา ยุโรป เอเชีย-โอเชียเนีย เอเชีย และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ 7 ประเทศ ดังนี้

1. สหรัฐอเมริกา แนวการพัฒนาครูของสหรัฐอเมริกามีประเด็นที่น่าสนใจ สรุปได้ดังนี้

1.1 รื้อปรับระบบการศึกษาของประเทศและเน้นการกระจายอำนาจ การศึกษาโดยให้แต่ละรัฐต่าง ๆ ทำหน้าที่กำกับดูแลครู รวมทั้งกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครู นอกจากนี้ยังมีการรื้อปรับโครงสร้าง (restructuring) การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management) เพื่อสร้างความเป็นครูมืออาชีพในระดับท้องถิ่น โดยให้พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนตลอดจนชุมชนได้เข้ามามีหุ้นส่วน (partners) ในหน่วยจัดการการศึกษา ของโรงเรียนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น

1.2 กำหนดให้บทบาทครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการความสะอาดในการบริหารจัดการโรงเรียนให้ครูมีอาชีพในสถานศึกษาของตน โดยวางรูปแบบการทำงานระหว่างครูและครูใหญ่ ให้ครูในโรงเรียนมีฐานะเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน

1.3 การตรวจสอบคุณภาพครู ให้มีสภามาตรฐานและการปรับปรุงการศึกษาแห่งชาติที่แสดงให้เห็นว่า ครูมีความสามารถทางการสอนและสอนได้คุณภาพตามความต้องการ การเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียนทุกคน การตรวจสอบคุณภาพครูนี้จะดำเนินการควบคู่ไปกับ การวางระบบให้ครู ครูใหญ่ และผู้บริหาร เข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ด้านการสอน การเรียน และการปรับปรุงโรงเรียนอย่างดีที่สุด

2. ออสเตรเลีย แนวทางการพัฒนาครูของออสเตรเลีย มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

2.1 ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครูให้มี 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรที่ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยตรง กับหลักสูตรที่เรียนวิชาด้านอื่นในช่วง 3 ปีแรก และในปีสุดท้ายเป็นการเรียนวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพครู

2.2 จัดให้มีมาตรฐานการศึกษากลางของชาติ โดยส่วนกลางจัดกรอบทิศทางของงานและสนับสนุนให้ครูใหญ่เป็นผู้นำและรับผิดชอบการศึกษา

2.3 เตรียมการให้ครูคงอยู่ในอาชีพตลอดชีวิต โดยพัฒนาครูวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2.4 ให้บทบาทครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา เริ่มด้วยการตั้งศูนย์ในรูปบริษัทที่มีอิสระในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรภาวะผู้นำเพื่อให้การสนับสนุนแก่ครูใหญ่โดยตรง

3. แคนาดา แนวทางการพัฒนาครูของแคนาดา มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

3.1 มีโครงการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

3.2 ใช้วิธีการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ทั้งในรูปแบบการสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ การจัดหลักสูตรระยะสั้น

3.3 มีการยกระดับอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

3.4 มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู

3.5 มีสถาบันควบคุมดูแลมาตรฐานทางวิชาชีพครูอย่างใกล้ชิด

3.6 มีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน

4. อังกฤษ แนวทางการพัฒนาครูของอังกฤษ มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

4.1 กำหนดแนวการฝึกอบรมและพัฒนาครู 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคล

4.2 จัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมและการศึกษา

4.3 เปิดโอกาสให้สถาบันต่าง ๆ จัดการฝึกอบรมตามนโยบายที่ชาติต้องการ โดยมีหน่วยงานที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ตรวจสอบการฝึกอบรมให้มีแนวทางสอดคล้องกัน

4.4 มีโครงการเร่งด่วนพัฒนาครูผู้รุ่นใหม่ (A Fast Track for Teacher) เพื่อจูงใจผู้มีความสามารถและผู้ที่ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ ให้มาเป็นครู

4.5 มีระบบการให้รางวัลครู ทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน

5. ฟินแลนด์ แนวทางการพัฒนาครูของฟินแลนด์ มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

5.1 มีระบบการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าไปเป็นครู (ร้อยละ 10 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่มีคะแนนสูงสุด) มีการจำกัดจำนวนรับเข้านักศึกษาครู และจ่ายเงินเดือนเริ่มต้นสูง

5.2 มีการพัฒนาบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกโดยการฝึกอบรมก่อนประจำการ และมีการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำทางการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมวิชาชีพในโรงเรียน

6. ญี่ปุ่น แนวทางการพัฒนาครูของญี่ปุ่น มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

6.1 มีความเข้มงวดในการสรรหาผู้มาเรียนครู

6.2 ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ภายใต้การควบคุมของสภาการศึกษาจังหวัด

6.3 มีระบบการเพิ่มเงินเดือนและรางวัลสำหรับครูดีเด่น

6.4 พัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของชุมชน

6.5 ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

6.6 ใช้วิธีการที่เรียกว่า Lesson Study โดยครูร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

6.7 ทุกท้องถิ่นจะจัดอบรมครูบรรจุใหม่ โดยมีครูผู้นำผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา และผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ และมีระบบครูพี่เลี้ยง

6.8 ครูประจำการแต่ละคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกระยะ 5 ปี

7. เวียดนาม แนวทางการพัฒนาครูของเวียดนาม มีประเด็นที่น่าสนใจสรุปได้ดังนี้

7.1 กำหนดเป็นนโยบายหลักของรัฐในการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อสร้างและจูงใจให้คนเก่ง คนดี เข้ามาเป็นครู โดยหาทางเพิ่มรายได้และมาตรการเสริมต่าง ๆ รวมทั้งการเลื่อนขั้นด้วยการจัดฝึกอบรมและฝึกเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูอย่างกว้างขวาง และจัดให้มีการประกันคุณภาพครูในด้านต่าง ๆ

7.2 รื้อปรับระบบการผลิตครู เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยรวมหน่วยงานการผลิตครูไว้ภายใต้หน่วยงานเดียวกัน เพื่อให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและผลิตครูให้เพียงพอกับความต้องการครูในประเทศ

7.3 ปรับบทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติให้มีหน้าที่ในการผลิตครูและฝึกอบรมครู

7.4 สร้างระบบจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้ามาเป็นครู

สรุปแนวทางพัฒนาครูของต่างประเทศ ประกอบด้วย 1) มีกระบวนการสรรหาผู้มีความสามารถเป็นเลิศเพื่อมาเรียนครู หรือประกอบวิชาชีพครู และปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูให้ทันสมัย 2) มีการประเมินและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครูเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพของครู 3) มีการแบ่งเขตพื้นที่ในการพัฒนาครูในลักษณะ (area-based) มอบหมายให้อยู่ภายใต้การดูแลของแต่ละพื้นที่และเน้นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management) 4) รัฐบาลจัดงบประมาณ ค่อนข้างสูงในการจัดโครงการพัฒนาครู 5) เน้นการพัฒนาครูในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็งของครูโดยเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียน 6) มีการพัฒนาผู้บริหารเพื่อให้สามารถบริหารจัดการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) มีระบบการรักษาและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นให้คงอยู่ในวิชาชีพครูตลอดชีวิตโดยพัฒนาระบบการให้รางวัลหรือค่าตอบแทน

ทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม และ 8) กำหนดแนวทางพัฒนาครูทั้งระดับชาติ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคล ตามสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา

2.2 รูปแบบการพัฒนาครูใหม่จากอดีตถึงปัจจุบัน

การพัฒนาครูใหม่ในอดีตที่ผ่านมาของประเทศไทย เน้นกระบวนการ “ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ” หลังจากมีการปฏิรูปการศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2542 ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดตำแหน่งวิทยฐานะและบัญชีเงินเดือนของครูและบุคลากรทางการศึกษา แยกออกมาเฉพาะจากข้าราชการพลเรือน โดยตำแหน่งแรกของครูเรียกว่า “ครูผู้ช่วย” คือ ครูใหม่ในช่วง 2 ปีแรกของการเริ่มปฏิบัติงาน ในช่วง 2 ปีครูใหม่เหล่านี้ จะได้รับการพัฒนาเตรียมความพร้อมและการพัฒนาแบบเข้ม เทียบได้กับกระบวนการพัฒนาครูใหม่จากอดีตถึงปัจจุบัน ได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาวิเคราะห์ จำแนก เปรียบเทียบกัน แบ่งเป็น 3 ช่วงเวลา ปี พ.ศ. 2534-2540, ปี พ.ศ. 2541-2547 และปี พ.ศ. 2548-2561 (เช่น หมั่นเขตรกิจ, 2551, น. 21-25) และหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว19 วันที่ 25 ตุลาคม 2561 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561, น. 1-7) ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ตารางแสดงการเปรียบเทียบพัฒนาการของการพัฒนาครูใหม่ของประเทศไทย
ในช่วงปี 2534-2561

ประเด็น	ปี 2534-2540	ปี 2541-2547	ปี 2548-2561
การกำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการ จาก ส่วนกลาง	กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ.1302/ว12 ลงวันที่ 15 พ.ย.2534	กำหนดหลักเกณฑ์และ วิธีการทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ตาม หนังสือ สำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ.1304 (สนร.)/ว4 ลงวันที่ 15 ก.ย.2540	กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.2/ว20 ลงวันที่ 10 พ.ย.2548
บทบาทของ หน่วยงาน ต้นสังกัดใน ส่วนกลาง และส่วน ภูมิภาค	- ส่วนกลางกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการ แล้วส่งให้สถานศึกษา ปฏิบัติ - ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้ง (หน่วยงาน การศึกษาระดับจังหวัด) สั่งบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการครูในกรณีที่มี ผลการประเมินผ่าน ตามเกณฑ์	- ส่วนกลางกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการ แล้วส่งให้สถานศึกษา ปฏิบัติ - ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้ง (หน่วยงาน การศึกษาระดับ จังหวัด) สั่งบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการครู ในกรณีที่มีผลการ ประเมินผ่าน ตามเกณฑ์	- ส่วนกลางกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการแล้วส่งให้สถานศึกษา ปฏิบัติ - ผู้อำนวยการเขตพื้นที่ การศึกษา/หัวหน้าส่วนราชการที่ เกี่ยวข้อง มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรในการเตรียม ความพร้อม และการพัฒนาอย่าง เข้มทั้งในเรื่องของงบประมาณ บุคลากร เอกสาร/สื่ออื่น ๆ ให้ สถานศึกษาทุกด้าน - อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ให้ความเห็นจากการเสนอการ ประเมินครูใหม่จากการนำส่ง ของสถานศึกษา ผู้มีอำนาจสั่ง บรรจุแต่งตั้ง (ผู้อำนวยการ ศึกษา) สั่งบรรจุ แต่งตั้ง ข้าราชการครูในกรณีที่มีผล ประเมินผ่านตามเกณฑ์

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็น	ปี 2534-2540	ปี 2541-2547	ปี 2548-2561
บทบาทของ สถานศึกษา	- มอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ - ตั้งกรรมการประเมิน/ครู พี่เลี้ยง - ประเมินผลการ ปฏิบัติงานครูใหม่	- มอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ - ตั้งกรรมการประเมิน/ครูพี่ เลี้ยง - ประเมินผลการ ปฏิบัติงานครูใหม่	- มอบหมายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ - ตั้งกรรมการประเมิน - ประเมินผลการบริหาร ครูใหม่ - บรรจุแต่งตั้ง
บทบาทของ ครูใหม่	จัดทำแผนการสอน สื่อการสอน แบบวัด ประเมินผล ข้อมูลของ นักเรียนและบันทึกผล หลังสอน	จัดทำแผนการสอน สื่อการสอน แบบวัด ประเมินผล ทำเพิ่มสะสม งาน ข้อมูลนักเรียนและ บันทึกผลหลังสอน	ปฏิบัติตามมาตรฐาน คุณภาพงาน จรรยาวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน และหลักเกณฑ์และวิธีการ ปฏิบัติราชการและบทบาท หน้าที่ของราชการในฐานะ พลเมืองที่ดี
กรอบ ระยะเวลา ทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ	6 เดือน	1 ปี	2 ปี
การให้ คำปรึกษา ในขณะ ทดลองปฏิบัติ ราชการ	ครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่ ช่วยเหลือแนะนำในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ จัดทำแผนการสอน สื่อการเรียนการสอน แบบวัดและประเมินผล	ครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่ ช่วยเหลือแนะนำในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ จัดทำแผนการสอน สื่อการ เรียนการสอน แบบวัดและ ประเมินผล เพิ่ม	ผู้บริหารการศึกษาและ ข้าราชการครูที่รับการแต่งตั้ง ทำหน้าที่เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มให้ คำปรึกษาแนะนำ และ ประเมินผล

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็น	ปี 2534-2540	ปี 2541-2547	ปี 2548-2561
	และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวิชาชีพครู	สะสมงานและปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวิชาชีพครู	โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุตามความมุ่งหมาย
การประเมินผล			
ผู้ประเมิน	ผู้บริหาร 1 คน ข้าราชการครู 1 คน และครูพี่เลี้ยง 1 คน	ผู้บริหาร 1 คน ข้าราชการครู/ครูอาวุโส 1 คน และครูพี่เลี้ยง 1 คน	ผู้บริหาร 1 คน ข้าราชการครู 1 คน และผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ระยะเวลาการประเมิน	ประเมิน 3 ครั้ง ทุก ๆ 2 เดือน จนครบ 6 เดือน	ประเมิน 4 ครั้ง ทุก ๆ 3 เดือน จนครบ 1 ปี	ประเมิน 8 ครั้ง ทุก ๆ 3 เดือน จนครบ 2 ปี
ขั้นตอนการประเมิน	- ครูใหม่ประเมินตนเอง - คณะกรรมการประเมินความก้าวหน้าของครูใหม่ตามระยะ - คณะกรรมการประเมินสรุปผลการปฏิบัติราชการ	- ครูใหม่ประเมินตนเอง - คณะกรรมการประเมินความก้าวหน้าของครูใหม่ตามระยะ - คณะกรรมการประเมินสรุปผลการปฏิบัติราชการ	- ครูใหม่ประเมินตนเอง - คณะกรรมการประเมินความก้าวหน้าของครูใหม่ตามระยะ - คณะกรรมการประเมินสรุปผลการปฏิบัติราชการ
สิ่งที่มุ่งประเมิน	1. ผลการปฏิบัติหน้าที่ - การแสวงหาสิ่งใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน - การวางแผนการสอน - การจัดหาจัดทำและการใช้สื่อการสอน	1. ผลการปฏิบัติหน้าที่ - การแสวงหาสิ่งใหม่มาใช้ในการเรียนการสอน - การวางแผนการสอน - การจัดหาจัดทำและการใช้สื่อการสอน	1. องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตน - วินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครู

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็น	ปี 2534-2540	ปี 2541-2547	ปี 2548-2561
	- การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ - การจัดกิจกรรมการสอน - การวัดและประเมินผล การเรียน - การรวบรวมข้อมูลผู้เรียน - การสอนตามแผน - การบันทึกผลการเรียน ของผู้เรียน - การจัดกิจกรรมซ่อมเสริม ผู้เรียน - การจัดเตรียม เพื่อส่งเสริมผู้เรียน - การจัดการเสริมหลักสูตร - การจัดทำแฟ้มสะสมงาน - การวิเคราะห์และ พัฒนาการเรียนการสอน - การอบรมและดูแลความ ประพฤติของผู้เรียน - การแนะแนวผู้เรียน - การประสานงาน กับผู้ปกครอง	- การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ - การจัดกิจกรรม การสอน - การวัดและประเมินผล การเรียน - การรวบรวมข้อมูล ผู้เรียน - การสอนตามแผน การสอน - การบันทึกผลการเรียน ของผู้เรียน - การจัดกิจกรรมซ่อม เสริมผู้เรียน - การจัดทำสื่อส่งเสริม ผู้เรียน - การจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตร	- มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู - เจตคติต่อวิชาชีพครู - การพัฒนาตนเอง - การพัฒนาบุคลิกภาพ - การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็น	ปี 2534-2540	ปี 2541-2547	ปี 2548-2561
สิ่งที่มุ่งประเมิน	- การให้ความร่วมมือผู้บริหารและเพื่อนครู - การให้ความร่วมมือชุมชนสังคม - การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองและการปกครอง	- การจัดทำแผนสะสมงาน - การวิเคราะห์และพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอน - การอบรมและดูแลความประพฤติของผู้เรียน - การแนะแนวผู้เรียน - การติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง - การให้ความร่วมมือผู้บริหารและเพื่อนครู - การให้ความร่วมมือชุมชนสังคม - การเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองและการปกครอง	
สิ่งที่มุ่งประเมิน	2. คุณลักษณะความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู - รักและเมตตาภักดีต่อผู้เรียน - รักและศรัทธาในวิชาชีพครู - ตั้งใจเอาใจใส่และขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน	2. ลักษณะความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู - รักและเมตตาภักดีต่อผู้เรียน - รักและศรัทธาในวิชาชีพครู - ตั้งใจเอาใจใส่และขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน	2. องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน - การจัดการเรียนรู้ - การพัฒนาทางวิชาการ - การพัฒนาสถานศึกษา - ความสัมพันธ์กับชุมชน

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเด็น	ปี 2534-2540	ปี 2541-2547	ปี 2548-2561
	- ตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้แก่งานในหน้าที่ - ปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์ - มีความสุภาพเรียบร้อย - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและรักษาความสามัคคี - ประพฤติปฏิบัติตามศีลและธรรมของศาสนา - การรักษาระเบียบวินัยและประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน - การพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ	- ตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้แก่งานในหน้าที่ - มีความสุภาพเรียบร้อย - มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและรักษาความสามัคคี - ประพฤติปฏิบัติตามศีลและธรรมของศาสนา - การรักษาระเบียบวินัยและประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน - การพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ - ปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์	
เงื่อนไขการผ่าน การประเมิน	- ผ่านเกณฑ์ประเมินเฉลี่ยระดับ 2 ในการประเมินแต่ละครั้ง - กรณีไม่ผ่าน เนื่องจากมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมหรือมีพฤติกรรมเสียหายอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งให้ออกจากราชการ	- ผ่านเกณฑ์ประเมินเฉลี่ยระดับ 2 ในการประเมินแต่ละครั้ง - กรณีไม่ผ่าน เนื่องจากมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมหรือมีพฤติกรรมเสียหายอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งให้ออกจากราชการ	- ผลการประเมิน 4 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 และ 2 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และครั้งที่ 3 และ 4 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 - อาจไม่ผ่านตามเกณฑ์ให้กลับไปพิจารณาทบทวน และหากไม่ผ่านอีกให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งให้ออกจากราชการ

จากตารางแสดงการนำเสนอข้อมูลการเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนาครูใหม่ของระบบการศึกษาไทย กล่าวได้ว่า กระบวนการพัฒนาครูใหม่ที่ผ่านมาได้มีการเปลี่ยนแปลงไปไม่มากนัก ทั้งในเรื่องของหน่วยงานที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ บทบาทของสถานศึกษา ครูใหม่ ครูที่รับผิดชอบในการเป็นพี่เลี้ยงหรือให้คำปรึกษา และการวัดประเมินผล ซึ่งในภาพรวมนับว่ามีความคล้ายคลึงกัน แต่ก็มีรายละเอียดบางประการที่มีความแตกต่างกันและบ่งชี้ถึงการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงค่อนข้างชัดเจนก็คือ ช่วงระยะเวลาในการทดลองปฏิบัติราชการของครูใหม่ ที่กำหนดให้เพิ่มเวลามากขึ้นโดยตลอด จาก 6 เดือนเป็น 1 ปีและ 2 ปีตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีการเพิ่มบทบาทของเขตพื้นที่การศึกษา การเปลี่ยนแปลงสาระของสิ่งที่มีมุ่งประเมิน และเปลี่ยนชื่อจากการทดลองปฏิบัติราชการ เป็นการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 จนถึงปัจจุบัน เป็นผลมาจากการระบุหลักเกณฑ์เหล่านี้ไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547

2.3 แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ของประเทศไทย

2.3.1 หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ ว19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561

หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ ว19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561)

เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นมาตรฐาน บรรลุตามความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะเหมาะสม และมีคุณภาพส่งผลต่อผู้เรียน

อาศัยอำนาจตามมาตรา 19 (4) และมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้

หลักเกณฑ์

1. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความประพฤติ และคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่งที่ ก.ค.ศ.กำหนด และสามารถไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดี

2. ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากร การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน

3. ให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปีในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้ง นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดลาคลอดบุตร ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัว เป็นเวลานาน ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่ หรือขณะ เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับ การเตรียมพล ให้นับวันลาดังกล่าว รวมเป็นระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้ไม่เกินเก้าสิบวัน หากลาเกินเก้าสิบวัน ผู้นั้นต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามจำนวนวันลาที่เกิดขึ้นให้ครบสองปี

4. ให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามหลักสูตร ที่กำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน ดังต่อไปนี้

4.1 การมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.2 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.3 การพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ตามมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4 ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

5. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน 3 คน โดยมีองค์ประกอบตามลำดับ ดังนี้

5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ประธานกรรมการ

5.2 ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา กรรมการ

5.3 ผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา กรรมการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง โดยให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้มีคุณลักษณะในหน้าที่ ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณี ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 5.1 หรือข้อ 5.2 ในสถานศึกษาที่ครูผู้ช่วยได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี ให้แต่งตั้งจากสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามองค์ประกอบได้ตามความเหมาะสม

6. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่ พัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในระยะเวลาสองปีตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7. ผู้ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ต้องมีผลการประเมินจากกรรมการทุกคน เฉลี่ยในแต่ละครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ครั้งที่ 2 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60

ครั้งที่ 3 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

ครั้งที่ 4 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70

กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละครั้งต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 53 เห็นว่าควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่สมควรให้รับราชการต่อไปไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ให้ผู้มีอำนาจ ตามมาตรา 53 ดำเนินการเพื่อส่งให้ผู้นั้นออกจากราชการต่อไป

8. เมื่อครูผู้ช่วยเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ สองปีแล้ว ผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้สถานศึกษาเสนอ ผลการประเมินให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อนำเสนอต่อ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณออนุมัติและให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 3 ออกคำสั่ง แต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

วิธีการ

1. ให้งานหน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วยภายในสามสิบวัน นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. การตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์ข้อ 5 ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

2.1 กรณีหน่วยงานการศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการดังนี้

2.1.1 ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แล้วให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดส่งรายชื่อดังกล่าวไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อดำเนินการต่อไป

2.1.2 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ไปยังสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพื่อเสนอ กศจ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.2 กรณีหน่วยงานการศึกษาที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการดังนี้

2.2.1 ให้สถานศึกษาเสนอรายชื่อผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษานั้น ไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อดำเนินการต่อไป

2.2.2 ให้สถานศึกษาเสนอบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษาไปยังส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง พิจารณาให้ความเห็นชอบ

3. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ 5 แล้วแจ้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานการศึกษาที่มีได้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี โดยเร็ว

4. ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดำเนินการดังนี้

4.1 วางแผนและดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วยด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

4.2 ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนตามหลักเกณฑ์ข้อ 4

4.3 มอบหมายให้คณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ ข้อ 5.2 ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง แนะนำการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน

4.4 ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุกหกเดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมสี่ครั้งในเวลาสองปีตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีไม่สามารถประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบโดยเร็ว

4.5 แจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกตจากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ครบรอบการประเมิน แล้วให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณีเพื่อนำเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ

4.6 สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ภายในสามสิบวัน นับแต่ครบสองปี แล้วให้รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณีเพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณา

5. ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ดำเนินการ ดังนี้

5.1 กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบสองปีแล้วผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าควรให้ผู้นั้น รับราชการต่อไป ให้นำเสนอ กศจ. หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้ง แล้วแต่กรณี พิจารณานุมัติ และให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ออกคำสั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูในวันถัดจากวันครบกำหนดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

5.2 กรณีครูผู้ช่วยผู้ใดมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ให้แจ้งผลการประเมินและความเห็นให้ผู้นั้น

ทราบ และให้โอกาสได้แย่งแสดงพยานหลักฐานภายในห้าวันทำการ นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน และหากพิจารณาแล้วยังเห็นว่าไม่สมควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการและแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นทราบ

6. สำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย อยู่ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2561 ให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 ต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

7. กรณีที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ให้เสนอ ก.ค.ศ.

พิจารณา

หลักสูตรแนบท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561

หลักการ

1. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด จึงได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับครูผู้ช่วย

2. การพัฒนาครูผู้ช่วยตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนดนี้ เป็นการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งและมีการประเมินผลการพัฒนาตามระยะเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์

เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้

โครงสร้างหลักสูตร

หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล
สภาวะการพัฒนา

หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

- 1.1 วินัยและการรักษาวินัย
- 1.2 คุณธรรม จริยธรรม
- 1.3 จรรยาบรรณวิชาชีพ
- 1.4 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 1.5 จิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.6 จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

ตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

และส่งเสริมกระบวนการคิด

ส่งเสริมกระบวนการคิด

แหล่งเรียนรู้

- 2.1 การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และ
- 2.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ
- 2.4 การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และ
- 2.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

- 3.1 การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3.2 ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
- 3.3 การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม

คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่ดีงาม

หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษา และ
ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.1 การทำงานเป็นทีม

4.2 งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

4.3 ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

5.1 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

5.2 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนา

ผู้เรียน

5.3 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

รายละเอียดหลักสูตร

หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.1 วินัยและการรักษาวินัย

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ
และการประพฤติปฏิบัติตนตามข้อปฏิบัติทางวินัย และไม่ฝ่าฝืนข้อห้าม ตามที่กำหนดไว้

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) วินัยต่อตนเอง ผู้เรียน ตำแหน่ง
หน้าที่ ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และประเทศชาติ 2) วินัยและการรักษาวินัย
ของทางราชการ และ 3) กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ

1.2 คุณธรรม จริยธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ
และประพฤติปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและจารีตประเพณีของสังคม

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) หลักธรรมของศาสนา
2) จารีตประเพณีของสังคม 3) คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู และ 4) บทบาทหน้าที่
ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี

1.3 จรรยาบรรณวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ
และประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ
2) จรรยาบรรณวิชาชีพ

1.4 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ
และดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 2) การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อการดำรงชีวิต

1.5 จิตวิญญาณความเป็นครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความใฝ่รู้ ค้นหา
สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลุกฝังและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

เนื้อหา ประกอบด้วย กิจกรรมส่งเสริม การใฝ่รู้
ค้นหา สร้างสรรค์ ถ่ายทอด ปลุกฝัง และเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งของผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและสังคม

1.6 จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยประพฤติปฏิบัติตน
โดยมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้เรียน และวิชาชีพครู

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้าง
จิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน และ 2) กิจกรรมเสริมสร้างการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู

หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

2.1 การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัด ผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความสามารถ
ในการวิเคราะห์หลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) หลักสูตรแกนกลาง 2) หลักสูตร
สถานศึกษา และ 3) หลักการวิเคราะห์หลักสูตร ตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ และคำอธิบายรายวิชา

2.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นเรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วย มีความรู้ความเข้าใจ
ในการจัดหน่วยการเรียนรู้ ออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เกิดกระบวนการ
เรียนรู้ กระบวนการคิดและสอดคล้องมาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) การออกแบบหน่วยการจัดการเรียนรู้ และ 2) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมกระบวนการคิด สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ 2) การจัดการเรียนรู้โดยวิธีปฏิบัติ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด และ 4) การจัดการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมและกระบวนการเรียนรู้อื่น ๆ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการเลือกหรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้ 2) แหล่งเรียนรู้ และ 3) เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

2.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ มีความสามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล สอดคล้องกับตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลาย

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) การวัดและประเมินผลตามหลักสูตรแกนกลาง 2) การประเมินผลตามสภาพจริง และ 3) การสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่มีคุณภาพ

หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.1 การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยและมีความสุข

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ 2) การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความสุข

3.2 ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) การรวบรวมข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล 2) การจัดทำสารสนเทศของผู้เรียน และ 3) การแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียน

3.3 การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม
คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่พึงงาม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวกับการอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่พึงงาม

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) การจัดกิจกรรมอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่พึงงาม 2) การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์และค่านิยมที่พึงงาม สอดแทรกในการจัดการเรียนรู้ และ 3) การจัดกิจกรรมปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขให้แก่ผู้เรียน

หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4.1 การทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม และสามารถปฏิบัติงานในการทำงานเป็นทีมให้สำเร็จ เพื่อเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาสถานศึกษา

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) หลักการทำงานเป็นทีม และ 2) การพัฒนาทีมงาน

4.2 งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจภาระงานของสถานศึกษาและมีส่วนร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) งานบริหารทั่วไป 2) งานบริหารวิชาการ 3) งานกิจการนักเรียน 4) งานบริหารงบประมาณ และ 5) งานบริหารทรัพยากรบุคคล

4.3 ทูมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจเห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ตามหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) ทูมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

5.1 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) การจัดทำแผนพัฒนาตนเองที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของตนเอง และสถานศึกษา 2) การใช้ภาษาเพื่อพัฒนาตนเอง และ 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง

5.2 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) การใช้ภาษาเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระมาตรฐานการเรียนรู้ และ 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้

5.3 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจและสามารถใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

เนื้อหา ประกอบด้วย 1) การใช้ภาษาเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน และ 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในการปฏิบัติงาน

2.3.2 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐาน ด้วยระบบ TEPE Online

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) (เอกสารจากเว็บไซต์) การจัดทำหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐานด้วยระบบ TEPE Online มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ศึกษาเรียนรู้ ใช้เป็นคู่มือในการดำเนินการพัฒนาครูด้วยระบบออนไลน์ และเผยแพร่ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ศึกษาพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางตำแหน่งและวิทยฐานะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแนวทางในการเข้ารับการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ด้วยระบบที่มีการตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่สอดคล้องกับตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นและสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามบริบทในแต่ละตำแหน่งและความก้าวหน้าของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถเรียนรู้ได้ตามกระบวนการของการพัฒนาทุกสถานที่ ทุกเวลา ตามความต้องการและความสนใจต่อการยกระดับคุณภาพของตนเอง และสามารถนำองค์ความรู้ไปสู่การจัดการเรียนรู้อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน

1. หลักการและเหตุผล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ตามมาตรา 56 บัญญัติให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง มาตรา 50 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น แต่ถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ถ้าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ใดมีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความเหมาะสม หรือมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด โดยไม่ควรรับราชการต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหรือไม่ก็ตาม ถ้าพ้นกำหนดเวลา

ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดังกล่าวแล้ว ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 พิจารณาเห็นว่า ควรให้ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็สั่งให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหรือวิทยฐานะที่จะได้รับแต่งตั้งต่อไป และให้รายงานหัวหน้าหมวดราชการผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา แล้วแต่กรณี

2. วัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด 2) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในการจัดการเรียนการสอน ทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูให้กับผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วย และ 3) เพื่อพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาโดยทั่วถึงเท่าเทียมกันตามศักยภาพโดยไม่ทิ้งห้องเรียน

3. กรอบการพัฒนา ประกอบด้วย 1) พัฒนาดตนเองด้วยระบบ TEPE Online เพื่อเสริมความรู้ ทักษะ เจตคติ ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในการจัดการเรียนการสอน ด้วยหลักสูตรการปฏิบัติงานและการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมกับวิชาชีพตามหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย ด้วยวิธีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐาน ตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด ในหน้าถัดไป 2) พัฒนาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

4. วิธีการพัฒนา ประกอบด้วย ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 สมัครเป็นสมาชิก TEPE Online ผ่านทางเว็บไซต์ <http://www.tepeonline.org> โดยกรอกข้อมูลรายละเอียด ชื่อ ชื่อสกุล เลขประจำตัวประชาชนตามความเป็นจริง

4.2 ใช้รหัสผู้ใช้ และรหัสผ่านเข้ารับการพัฒนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยระบบ TEPE Online

4.3 จัดทำแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (ID Plan) และแฟ้มสะสมการพัฒนารายบุคคล (Portfolio) ด้วยระบบ TEPE Online

4.4 ดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา ทางเว็บไซต์ <http://www.tepeonline.org> โดยเลือกวัตถุประสงค์และหลักสูตรการพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยทำการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาประจำบทเรียนตามขั้นตอน

4.5 พบกลุ่มโดยใช้ระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) ควบคู่กับการพัฒนา

4.6 ทดสอบเพื่อรับรองความรู้ของแต่ละหมวด (หมวดที่ 1 และหมวดที่ 2) ด้วยระบบ TEPE Online

4.7 จัดทำแผนงานโครงการ หรือชิ้นงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ตามบทเรียนแต่ละหมวด (หมวดที่ 1) เพื่อประเมินผลการพัฒนา ส่งต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง ที่ได้รับการแต่งตั้งจากสถานศึกษาต้นสังกัดเพื่อประเมินผลการพัฒนา

4.8 เมื่อผ่านเกณฑ์การทดสอบรับรองความรู้ ตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงสามารถขอรับเอกสารหรือวุฒิบัตรรับรองความรู้ได้จากระบบ

4.9 ดำเนินการพัฒนาเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มด้วยวิธีการอื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

5. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการพัฒนา ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในตำแหน่งครูผู้ช่วย

6. ระยะเวลาการพัฒนา ผู้เข้ารับการพัฒนาจะต้องเข้ารับการพัฒนาระบบ TEPE Online อย่างสม่ำเสมอและต้องพัฒนาด้วยตนเอง โดยจะต้องศึกษาให้ครบตามหลักสูตรทุกรายวิชา และทดสอบให้ผ่านตามเกณฑ์ ไม่เกินระยะเวลา 60 วัน นับตั้งแต่วันที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปิดระบบการพัฒนา หากเกินระยะเวลาดังกล่าวจะถือว่าไม่ผ่านการพัฒนาเนื่องจากหมดอายุการพัฒนา และจะต้องสมัครเข้ารับการพัฒนาใหม่ในรุ่นถัดไป

7. การประเมินผลการพัฒนา ผู้เข้ารับการพัฒนาจะต้องผ่านประเมินความรู้ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระบบ TEPE Online และจะต้องมีผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 75

8. เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนา การประเมินผลการพัฒนา แบ่งออกเป็น 2 หมวด รวม 13 รายวิชา ดังนี้

หมวดที่ 1 การปฏิบัติตน จำนวน 6 รายวิชา (100 คะแนน) ประกอบด้วย

- 1) วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู 2) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
- 3) เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) การพัฒนาตนเอง 5) การพัฒนานุคลิกภาพ และ 6) การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

หมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน จำนวน 7 รายวิชา (100 คะแนน) ประกอบด้วย

- 1) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายระเบียบในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2) การจัดการเรียนรู้ 3) การพัฒนาผู้เรียน 4) การพัฒนาวิชาการ 5) การพัฒนาสถานศึกษา 6) ความสัมพันธ์กับชุมชน และ 7) ภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสาร

9. ผู้เข้ารับการพัฒนายจะต้องดำเนินการพัฒนาตามขั้นตอนและกรอบการพัฒนา ประกอบด้วย 1) ผู้เข้ารับการพัฒนายต้องศึกษาอบรมให้ครบทั้ง 2 หมวด 2) ต้องศึกษาอบรมด้วยตนเองและศึกษาตามขั้นตอนตามบทเรียน 3) พบกลุ่มโดยใช้ระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ควบคู่กับการพัฒนา 4) จัดทำแผนงานโครงการ หรือชิ้นงานเพื่อพัฒนางานในหน้าที่ตามบทเรียนแต่ละหมวด (หมวดที่ 1 และหมวดที่ 2) เพื่อประเมินผลการพัฒนา ส่งต่อคณะกรรมการกลั่นกรองที่ได้รับ การแต่งตั้งเพื่อประเมินผลการพัฒนา 5) ผู้เข้ารับการพัฒนาย ต้องได้คะแนนรวมจากการทดสอบ (Post-Test) เพื่อรับรองความรู้ของแต่ละหมวด (หมวดที่ 1 และหมวดที่ 2) ด้วยระบบ TEPE Online, การพบกลุ่มโดยใช้ระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ควบคู่กับการพัฒนาและการประเมินแผนงานโครงการ หรือชิ้นงาน เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ตามเนื้อหาในการพัฒนาที่จัดส่ง ทั้ง 2 หมวด ในแต่ละหมวด ต้องได้คะแนนรวม ดังนี้ หมวดที่ 1 การปฏิบัติตน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 และหมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ทั้งนี้คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งหมวดที่ 1 หมวดที่ 2 ต้องไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 80 จึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์ 6) จัดส่งแผนพัฒนาตนเองเป็นรายบุคคล (ID Plan) และ แฟ้มสะสมการพัฒนารายบุคคล (Portfolio) ด้วยระบบ TEPE Online และ 7) ผู้ผ่านการพัฒนา ต้องมีผลการประเมินแผนงานโครงการ หรือชิ้นงานผ่านทั้ง 2 หมวด ผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้ยื่นความประสงค์เข้ารับการพัฒนายใหม่นับแต่วันที่ทราบผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์การพัฒนา

สรุปการพัฒนาคู่มือของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เกณฑ์การเตรียมความพร้อมอย่างเข้ม แบ่งเป็น 5 หมวด คือ 1) หมวดวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การมีส่วนร่วมพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้

5) ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล โดยกำหนดแบบบันทึกการประเมินเป็น 2 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตน 40 คะแนน และด้านการปฏิบัติงาน 60 คะแนน ให้มีการประเมินต่อเนื่อง ทุกหกเดือน รวมสี่ครั้งในเวลาสองปี กำหนดคะแนนครั้งละ 100 คะแนน ปีแรกเกณฑ์ผ่าน ร้อยละ 60 และปีที่ 2 เกณฑ์ผ่านร้อยละ 70 สำหรับหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มครุผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ยึดภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นฐาน ด้วยระบบ TEPE Online ที่มีการตรวจสอบ ควบคุมคุณภาพ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของการพัฒนาที่สอดคล้องกับตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ โดยให้ครุผู้ช่วยได้พัฒนาตนเอง ด้วยระบบ TEPE Online จนครบตามหลักสูตรทุกรายวิชา และทดสอบให้ผ่านตามเกณฑ์ ภายใน 60 วัน นับแต่วันที่เปิดระบบพัฒนา

แนวคิดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครุใหม่ของ ก.ค.ศ.

1. กระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครุใหม่ของ ก.ค.ศ.

พระราชดำรัส สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในการพระราชทานรางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามหาจักรี ครั้งที่ 3 ปี 2562 ว่า “ครุ คือ ปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ครุ คือ มนุษย์ที่สามารถสร้าง แรงบันดาลใจให้เด็กนักเรียนที่จะพัฒนาคุณลักษณะของตนเองและสร้างค่านิยมต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ไม่มีเทคโนโลยีใด ๆ สามารถมาแทนที่ครุได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว นั่นคือว่าทำไมครุที่ดีจึงสามารถ เปลี่ยนแปลงชีวิตลูกศิษย์ได้ ด้วยการพัฒนาพวกเขาให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีความสามารถ ทั้งในระดับชาติและระดับเป็นพลเมืองของโลกด้วย” พระองค์ทรงเล็งเห็นถึงความสำคัญของครุ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการวางรากฐานของสังคม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษาได้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้กับครุใหม่ กำหนดวัตถุประสงค์ในหลักสูตรในการพัฒนาอย่างเข้มเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของครุผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครุได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครุที่ดีได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.7/ว19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดแนวคิดในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้กับครุใหม่ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครุผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ.ที่ ศธ 0206.7/ว19 ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2561 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา, 2561) (เอกสารจากเว็บไซต์) เพื่อให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู เป็นไปอย่างมีระบบ เป็นมาตรฐาน บรรลุตามความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วย มีความรู้ ความประพฤติ คุณลักษณะเหมาะสม และมีคุณภาพส่งผลต่อผู้เรียน อาศัยอำนาจ ตามมาตรา 19 (4) และมาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และยังกำหนดหลักสูตรแนบเอกสารท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว19 วันที่ 25 ตุลาคม 2561 ประกอบด้วย

หลักการ การเตรียมพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.7/ว 19 วันที่ 25 ตุลาคม 2561 ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เข้ารับข้าราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด และเป็นการพัฒนาในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งและมีการประเมินผลการพัฒนา ในระยะเวลาที่กำหนด

วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นครูที่ดีได้

โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วย 5 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน หมวดที่ 3 การบริหารจัดการในชั้นเรียน หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งแต่ละหมวดมีสาระ การพัฒนาดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย วินัยและการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จิตวิญญาณความเป็นครู และจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในวิชาชีพครู

หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งเสริมกระบวนการคิด การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

และส่งเสริมกระบวนการคิด การเลือก หรือสร้างหรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผลการเรียนรู้

หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย การจัดสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียน มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม

หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน และทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร

สรุปได้ว่า กระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) คือ ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วย ตามโครงสร้างหลักสูตร 5 หมวด ได้แก่ 1) หมวดวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) หมวดการจัดการเรียนการสอน 3) หมวดการบริหารจัดการชั้นเรียน 4) หมวดการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 5) หมวดทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล มีคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน จัดให้มีการประเมินผลควบคู่กันเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องทุก ๆ 6 เดือน ในเวลา 2 ปี เมื่อครูผู้ช่วยผ่านการประเมินให้สถานศึกษาเสนอชื่อไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบตามลำดับ จากนั้นให้สถานศึกษาจัดปฐมนิเทศครูผู้ช่วยภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่เข้าปฏิบัติราชการ

2. ปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่และแนวทางแก้ไขในปัจจุบัน

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีข้อบ่งชี้หลายประเด็นที่ควรศึกษาและนำมาพิจารณาแก้ไข เพื่อความเหมาะสม (วรรณดี แสงประทีปทอง, 2551, น. บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นระยะเวลาสองปี โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ทำหน้าที่พัฒนาและ

ประเมินครูผู้ช่วยนั้น การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยกำหนดการพัฒนาในระยะเวลา 2 ปี อาจทำให้เป็นภาระงานของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้การประเมินเป็นระยะๆ สามเดือนต่อครั้ง ในช่วงเวลา 2 ปี ทำให้เกิดภาระงานอย่างมากต่อครูผู้ช่วยและคณะกรรมการ และจากการสำรวจ ปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่าระยะเวลา การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปีเป็นช่วงเวลาที่นานเกินไป ควรปรับลดลง เหลือ 1 ปี โดยมีการประเมิน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2. วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม วิธีการที่ใช้ในการพัฒนา ครูผู้ช่วยพบว่า ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำนักงาน ก.ค.ศ.ได้กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หลักสูตรการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แบบสรุปผลการประเมิน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งคู่มือการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและนำไปปฏิบัติ ซึ่งในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม คณะกรรมการแต่ละคณะจะเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบางแห่งมีการปฐมนิเทศ แนะนำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การปฏิบัติของแต่ละเขตพื้นที่อาจแตกต่างกันไป ซึ่งพบจากงานวิจัยว่า แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยแต่ละคน แตกต่างกันไป เช่น ครูผู้ช่วยบางคนให้ข้อมูลว่าได้รับคู่มือปฏิบัติจากเขตพื้นที่การศึกษา บางคนบอกว่าไม่ได้รับ ครูผู้ช่วยบางคนให้ข้อมูลว่าไม่ทราบวิธีการประเมินครูผู้ช่วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีการดำเนินการที่หลากหลาย ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มาตรฐานการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแตกต่างกัน

3. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีเนื้อหาประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ หรือ 2 หมวด กล่าวคือ หมวดที่ 1 การปฏิบัติตน ประกอบด้วย 1) วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู 2) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) การพัฒนาตนเอง 5) การพัฒนาบุคลิกภาพ และ 6) การดำรงชีวิตที่เหมาะสม หมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน เนื้อหาของหลักสูตรครอบคลุมความรู้ และคุณลักษณะของครูที่ดี คุณลักษณะของครูที่ดีตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ. 2542 คือมุ่งพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้ จากการวิเคราะห์หลักสูตรพบว่า หลังการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วยที่ผ่านการประเมินก็น่าจะมีความรู้ความสามารถ เจตคติ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพ ทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู

เมื่อพิจารณาในทางปฏิบัติพบว่า การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีการปฏิบัติที่หลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ทำให้การปฏิบัติขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการตีความของผู้เกี่ยวข้อง วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยมีหลากหลายวิธีการ ส่วนใหญ่ใช้การให้ปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาดูด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูที่ว่าการทดลองปฏิบัติงานสอนเป็นสิ่งจำเป็นในการสรรหาครู การที่ครูจะได้รับใบอนุญาตประกอบการสอน ครูจำเป็นต้องแสดงความสามารถในการทดลองสอนตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อจะได้ครูใหม่ที่มีศักยภาพตามเกณฑ์ ยังเป็นการพัฒนาครูระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ซึ่งประเทศต่างๆ ใช้การทดลองปฏิบัติราชการในการพัฒนาครู แต่ก็พบจากครูผู้ช่วยบางคนว่า การให้คำแนะนำไม่ตรงกับสิ่งที่ต้องการ ต้องใช้วิธีการศึกษาดูด้วยตนเองเป็นหลัก ดังนั้นหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็จะทำให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูบรรจุใหม่มีแนวทางที่ชัดเจนขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มขึ้นใช้ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน โดยให้ครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติ จะทำให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันชัดเจนได้มาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจช่วยลดภาระงานของครูผู้ช่วย และคณะกรรมการประเมินให้น้อยลง

สรุป การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ ก.ค.ศ.กำหนด พบว่าประสบปัญหาที่ยังต้องได้รับการแก้ไข หน่วยงานหรือสถานศึกษาบางแห่ง ตลอดจนผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ยังขาดความเข้าใจในแนวทางปฏิบัติในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงานหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบได้มีคู่มือแนวปฏิบัติใช้ในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเดียวกัน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด หน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงควรได้จัดทำคู่มือดำเนินการสำหรับการเตรียมพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

ระบบการพัฒนาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่

1. แนวคิดของ European Commission Directorate-General for Education and Culture และแนวคิดระบบการพัฒนาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ของไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิด European Commission Directorate-General for Education and Culture เรื่อง Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers : a handbook for policymakers (European Commission, 2010, pp. 16-21) การออกแบบการทดลองงานของครูใหม่ (The design of induction programmes) จะมุ่งเน้นองค์ประกอบหลักที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์และแผนการทดลองงานแบบกว้าง ๆ ประกอบด้วย

1.1 ระบบครูพี่เลี้ยง (A mentoring system)

ระบบครูพี่เลี้ยงนี้เป็นระบบเริ่มต้นที่จะต้องทำความเข้าใจ ยกตัวอย่างเช่น ครูที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำและมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อการให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือกับครูใหม่ไม่ว่าจะเป็นการยื่นข้อเสนอในการสนับสนุนส่วนบุคคล ระดับอารมณ์และระดับความเป็นมืออาชีพ การปฏิบัติตนสู่ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย เช่น ระบบการให้คำแนะนำ การฝึกอบรม การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการให้คำปรึกษา เป็นต้น (Boice, 1992) พบว่าการให้คำปรึกษาที่เป็นทางการ โดยผ่านการประชุมที่จัดขึ้นเป็นปกติสม่ำเสมอ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการให้คำปรึกษา ครูพี่เลี้ยงนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการให้คำปรึกษา ครูพี่เลี้ยงนั้นมีความสำคัญมากหรืออาจจะมีมากที่สุดก็ได้ ซึ่งอยู่ในองค์ประกอบของการเริ่มต้นในแผนงานนี้ แต่พวกเขาต้องรักษามาตรฐานให้อยู่ภายใต้วิสัยทัศน์ หลักการและโครงสร้างของแผนปฏิบัติการเบื้องต้นทั้งระบบ (Wong, 2004)

กุญแจสำคัญอีกอย่างหนึ่งในการเป็นครูพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ คือ “ช่วยเหลือ” และ “ประเมิน” (Nemser, 1996) มีหลักฐานสนับสนุนครูผู้เริ่มต้น(ครูใหม่) ส่วนใหญ่เลือกที่จะเล่าถึงปัญหาและขอความช่วยเหลือจากผู้ที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหาหรือการให้คำแนะนำในบริบทนั้นโดยตรง ถ้าบริบทนั้นเกี่ยวกับการตัดสินใจที่เกี่ยวกับทัศนคติ การถามเพื่อขอความช่วยเหลือ โดยผู้ถามรู้สึกปลอดภัย หรือปัญหาย่อยอื่น (Galvez-Hjornevik, 1985) ด้วยเหตุผลเหล่านี้ ครูพี่เลี้ยงไม่ควรจะมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการจ้างงานหรือการต่อสัญญาการจ้างงาน

เนื่องจากมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดระหว่างครูใหม่กับครูพี่เลี้ยง และเป็นเพราะ 'สารเคมี' ระหว่างครูพี่เลี้ยงกับครูใหม่มีความสำคัญอย่างยิ่ง การจับคู่ครูพี่เลี้ยงกับครูใหม่อย่างรอบคอบระมัดระวังก็เป็นสิ่งสำคัญเพื่อหลีกเลี่ยงการปะทะกันเรื่องบุคลิกภาพ

หรือวิธีการที่อาจเกิดขึ้นได้ เป็นเรื่องสำคัญที่ว่าครูใหม่มีความเป็นไปได้ที่จะใช้ทางเลือกจากครูพี่เลี้ยงของตนเองเป็นแนวทางโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพราะมันอาจทำให้มีผลต่างระหว่างการยังคงอยู่ในอาชีพครูหรือออกจากอาชีพนี้ไปเลย (Brown, 2001)

ระบบครูพี่เลี้ยงจะช่วยให้มีการดูแลสนับสนุนทั้งสี่ด้าน (ด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์, ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ) จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องให้การดูแลสนับสนุนในระดับการสอนในวิชานั้น นอกเหนือจากการสอนและการเรียนรู้ทั่วไป ทั้งหมดนี้สามารถทำได้โดยครูพี่เลี้ยงเพียงคนเดียวหรือหลาย ๆ คนที่แตกต่างกันไปก็ได้

ผลประโยชน์ของการให้คำแนะนำปรึกษาจากครูพี่เลี้ยงนั้น ส่วนใหญ่เป็นประโยชน์ต่อคุณครูคนใหม่ (ส่งเสริมในด้านต่าง ๆ) และยังเป็นประโยชน์กับครูพี่เลี้ยงอีกด้วย (ช่วยเสริมทักษะและความรู้ให้กับครูพี่เลี้ยง) และเป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนด้วย เพราะการให้คำแนะนำปรึกษาของครูพี่เลี้ยง สร้างโอกาสในการพัฒนาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียน

พิทยาภรณ์ บรรณาลัย (2560, น. 91-92) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลตามโครงการพัฒนาคูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง จังหวัดกาฬสินธุ์ สรุปผลการวิจัย ดังนี้ 1) ด้านผลกระทบพบว่า ครูมีการใช้เทคนิคการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยงมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน พัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนให้กับนักเรียน ใช้สื่ออย่างหลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการทำวิจัยในชั้นเรียน มีการประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้เครื่องมืออย่างหลากหลาย นำผลการประเมินไปพัฒนา นักเรียน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น และผู้เรียนมีชิ้นงานที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ 2) ด้านประสิทธิผล พบว่า ครูเป็นคนเก่ง ดี มีคุณภาพ และคุณธรรม โดยเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเพื่อค้นหาคำตอบเอง จัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา นักเรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อดทน มุ่งมั่น เสียสละเอาใจใส่ผู้เรียน นักเรียนมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและกล้าแสดงออก นักเรียนสนุก และมีความสุขกับการเรียนรู้ 3) ด้านความยั่งยืน พบว่าครูมีส่วนร่วม และบทบาทชัดเจนในการพัฒนานักเรียน มีครูแกนนำผู้สอนงานในการถ่ายทอดความรู้ความสามารถ มีแผนงาน โครงการและการนิเทศติดตามการสร้างระบบพี่เลี้ยงภายในโรงเรียน มีงบประมาณในการจัดกิจกรรมตามแนวทางการสร้างระบบพี่เลี้ยง ผู้มีส่วนได้เสียของโรงเรียน มีความเข้าใจและให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาคู

และ 4) ด้านการถ่ายทอดส่งต่อ พบว่า ครูมีบทบาทเป็นแกนนำผู้สอนงาน มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลาย ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง

ธงชัย เตือนแจ้ง (2561, น. 76-89) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อธิบายว่า หากพิจารณาพฤติกรรมการนิเทศที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติเป็นรายด้าน คือ การนำเสนอข้อมูล การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน การรับฟัง การแก้ปัญหา การแนะนำหรือการหาข้อตกลง การกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ และการเสริมแรง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) ด้านการนำเสนอข้อมูล คือ ครูพี่เลี้ยงรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการสอนของครูผู้ช่วยพร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลที่ครูผู้ช่วยมองข้าม ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 2) ด้านการสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน คือ ครูพี่เลี้ยงทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในการสอนที่ครูผู้ช่วยนำเสนอและร่วมแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหาให้ตรงกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 3) ด้านการรับฟัง คือ ครูพี่เลี้ยงตั้งใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อรับรู้ปัญหาในการสอนของครูผู้ช่วย และร่วมกันหาแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 4) ด้านการแก้ปัญหา คือ ครูพี่เลี้ยงพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนที่หลากหลายและเป็นไปได้ แล้วให้ครูผู้ช่วยเลือก ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล 5) ด้านการแนะนำหรือการหาข้อตกลง คือครูพี่เลี้ยงกับครูผู้ช่วยหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนของครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 6) ด้านการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ คือ ครูพี่เลี้ยงกับครูผู้ช่วยร่วมกันพิจารณาเกณฑ์การปฏิบัติงานและเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จในการแก้ปัญหการสอน ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ และ 7) ด้านการเสริมแรง คือ ครูพี่เลี้ยงชื่นชมและยกย่องในผลสำเร็จจากการประเมินและพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

คมคาย ไพฑูรย์ (2560) ศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูพี่เลี้ยงที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้คณิตศาสตร์ในศตวรรษที่ 21 การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูพี่เลี้ยง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูพี่เลี้ยงตามทฤษฎีการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Knowles et al., 2005) ที่มีความเชื่อว่าผู้ใหญ่ต้องการรู้ว่าเขาต้องเรียนบางอย่างก่อนที่จะต้องเรียนจริง หน้าที่แรกของผู้สนับสนุนการเรียนรู้คือ การช่วยให้ผู้เรียนตระหนักถึงความต้องการที่จะรู้นั้นก่อน อีกทั้งครูพี่เลี้ยงเป็นผู้มีส่วนร่วมพัฒนานักศึกษาระหว่างฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน สอดคล้องกับการติดตามช่วยเหลือตามแนวคิดของ

Roger Pask และ Barrie Joy (2007) ได้ให้แนวความคิดติดตามช่วยเหลือเป็นการช่วยเหลือของผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่าจะสามารถให้ความรู้และเสนอแนะการปฏิบัติเป็นวิธีช่วยเหลือระหว่างครูกับครู หรือครูกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งเป็นการสร้างประสบการณ์ทางวิชาชีพและพัฒนาความรู้อย่างมืออาชีพในการจัดการเรียนการสอน การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพที่เหมาะสมสำหรับครูใหม่และยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีรวมถึงลดช่องว่างระหว่างกันได้ รุ่นพี่สามารถแบ่งปันประสบการณ์เฉพาะทางให้กับรุ่นน้องได้อย่างมืออาชีพ ดังนั้นการพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้มีความรู้ความสามารถทั้งการจัดการเรียนรู้ ทัศนคติศาสตร์ และการนิเทศที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของครูพี่เลี้ยง

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2562) (เอกสารจากเว็บไซต์) อธิบายว่า การพัฒนาครูบรรจุใหม่ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ยังไม่มีประสบการณ์แต่ต้องปฏิบัติงาน มีแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสม คือการใช้วิธีการสอนงาน โดยหัวหน้างานหรือผู้อาวุโสที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรหรือการปรับตัวและปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและวิธีการระบบพี่เลี้ยง (mentoring) โดยให้ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ ถ่ายทอดความรู้เป็นหลัก

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ระบบครูพี่เลี้ยง หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ ให้คำแนะนำ ปรึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี ถ่ายทอดความรู้ ทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน ช่วยแก้ปัญหาและให้การช่วยเหลือดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ ให้รู้จักการปฏิบัติตนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิต การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น บุคลิกภาพ ความเสียสละ การมีน้ำใจ เข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร การดูแลเอาใจใส่นักเรียนและเทคนิคการจัดการชั้นเรียน มีทัศนคติเชิงบวก และการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพครู สู่ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย

1.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ (An expert system)

ระบบผู้เชี่ยวชาญ ควรมีการริเริ่มเพื่อรับประกันการส่งเสริมทางด้านวิชาชีพแก่คุณครูใหม่ ในระบบผู้เชี่ยวชาญ มุ่งเน้นไปที่การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญและการให้คำแนะนำจากภายนอก เพื่อขยายเนื้อหาและการสอน ระบบผู้เชี่ยวชาญสามารถมุ่งเน้นไปที่การสัมมนา การมีส่วนร่วมในหลักสูตรโดยผู้เชี่ยวชาญในการสอน แต่ยังมุ่งเน้นในด้านการเข้าถึงวัสดุสนับสนุนทรัพยากรและแนวทางต่าง ๆ อีกด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542, น. 30-32) ในมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในการกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด ในมาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา และมาตรา 57 ให้นำหน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมาจัดตั้งเป็นหน่วยงานในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (2557, น. 9) กล่าวถึง การยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ 21 ว่าการพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของต้นสังกัด และมีองค์การกลางด้านนโยบายและส่งเสริม การพัฒนาครูที่ยังคงต้องการการกระจายการพัฒนาไปที่สถานศึกษาโดยตรง ตามความต้องการการพัฒนาที่แท้จริงของครู ความเสมอภาคของโอกาสในการพัฒนาระหว่างครูในเมืองและครูชนบท ครูโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดกลางหรือขนาดเล็ก โดยเฉพาะนวัตกรรมพัฒนาที่หลากหลายที่ให้ความสำคัญว่าครูคือผู้เรียนที่ต้องแสวงหาและได้รับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อศิษย์ที่มีคุณภาพ

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล (2558, น. 2) พบว่า การปฏิรูปการศึกษามุ่งประเด็นหลักสำคัญในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ รวมทั้ง

การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม สร้างเสริมความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะ วิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาศักยภาพ ครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ ขยายโอกาสทางการศึกษา ให้แก่ประชากรวัยเรียน ได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง ยกกระดับคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการกระจายอำนาจการบริหาร จัดการศึกษา

ผู้ประกอบการวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาดนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จุดเริ่มต้นของการพัฒนาดนของผู้ประกอบการวิชาชีพครู คือ การประเมิน ความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาดนอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาดนก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาดน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมการสนับสนุน บริบทของสถานศึกษา ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลา งบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาท ขององค์กรด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาดนที่มีประสิทธิภาพ และความยั่งยืนของผู้ประกอบการวิชาชีพครู การพัฒนาวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัย การเสริมสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่น ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา (อรอนพ จินะวัฒน์, 2559, น. บทคัดย่อ)

พญทธี ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2561, น. ค) กล่าวถึงกลไกขับเคลื่อน ระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลไกหลักดังนี้

1. กลไกกำกับคุณภาพการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1.1) การกำกับคุณภาพการพัฒนาครูเพื่อให้เป็นไปตามสมรรถนะ ของครู สมรรถนะสูงที่กำหนดขึ้น องค์กรวิชาชีพครู หรือคุรุสภา ควรกำหนดมาตรฐาน ในการพัฒนาครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการต่อบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และเพื่อใช้ในการ ขอเลื่อนวิทยฐานะ ทั้งนี้ การกำหนดเกณฑ์ควรเป็นไปตามรูปแบบการพัฒนาครูที่กำหนด ขึ้นใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาอย่างแท้จริง

1.2) การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาครูโดยองค์กรวิชาชีพ หรือคุรุสภาโดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะครู (Competency based) และความสามารถ ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน (Outcome based)

2. กลไกกำกับระบบการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

จัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย 1) สถาบันผลิตครู 2) หน่วยงานใช้ครู (สพฐ. สอศ. สช. อปท) 3) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 4) ครูสภา และ 5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูฯ และ เครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด ประกอบด้วย 1) สถาบันผลิตครู 2) สถานศึกษาและ 3) ต้นสังกัดของสถานศึกษาในจังหวัด เพื่อให้การดำเนินงานในการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลักในการจัดตั้งเครือข่ายนี้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับสถาบันครูพัฒนา

สุพจี สุภาพ (2562, น. 228) พบว่า การส่งเสริมคุณครูจนได้รับการยกย่องให้เป็นผู้มีผลงานดีเด่นด้านต่าง ๆ นับเป็นนโยบายในการพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพได้อีกทางหนึ่ง อาทิ กองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับครูที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับ รวมทั้งการได้รับการยกย่อง จากองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ ครูดีเด่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ครูต้นแบบและครูแห่งชาติ ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งครูที่ผ่านเกณฑ์และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะ ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหาร จึงควรส่งเสริมสนับสนุนคุณครูในด้านนี้ด้วย เพื่อให้คุณครูได้รับการยอมรับยกย่อง อันจะส่งผลถึงความ เป็นครูมืออาชีพของคุณครูต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ระบบผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาครูใหม่ ด้วยผู้เชี่ยวชาญ มุ่งเน้นไปที่การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน การนิเทศ ติดตามและประเมินอย่างเป็นระบบ การมีส่วนร่วมในหลักสูตรในการสอน การให้คำแนะนำ การจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้ เพื่อขยายเนื้อหาและการสอน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนให้การสนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ เพื่อให้การพัฒนาครูใหม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ (A peer system)

ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพนำครูใหม่จากโรงเรียนหนึ่งแห่งหรือจากโรงเรียนต่าง ๆ มารวมกันเพื่อสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายภายในและระหว่างโรงเรียน ในระบบ

ร่วมวิชาชีพ การได้รับการสนับสนุนที่แตกต่างกันมีผลต่อสังคม โดยเฉพาะในกลุ่มของคุณครูจากโรงเรียนเดียวกัน มีผลต่อส่วนบุคคลหรือทางด้านอารมณ์ และด้านวิชาชีพที่ส่งเสริมสนับสนุนต่อคุณครูคนใหม่

ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยซึ่งผู้เข้าร่วมมีสถานะเดียวกันและครูใหม่สามารถค้นพบว่าพวกเขาประสบปัญหาเดียวกันหลายประการ กลุ่มเพื่อนร่วมวิชาชีพจะต้องขึ้นอยู่กับการประชุมแบบตัวต่อตัว แต่บางส่วนอาจเป็นชุมชนเสมือนจริง

ระบบสนับสนุนเพื่อนร่วมวิชาชีพและระบบการให้คำปรึกษาสามารถทับซ้อนกันเมื่อมีการให้คำปรึกษากลุ่มและที่ปรึกษากับผู้รับคำปรึกษารวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความสงสัย ความดีและความไม่ดีต่าง ๆ

เมื่อโรงเรียนมีขนาดใหญ่และมีกลุ่มครูใหม่จำนวนมาก กลุ่มเพื่อนร่วมวิชาชีพก็สามารถใช้โรงเรียนเฉพาะด้าน ในกลุ่มดังกล่าวการแลกเปลี่ยนเป็นเรื่องง่ายเนื่องจากผู้เข้าร่วมทั้งหมดทำงานในบริบทเดียวกัน อย่างไรก็ตามเมื่อโรงเรียนมีขนาดเล็กอาจมีครูใหม่เพียงหนึ่งหรือสองคน ในกรณีดังกล่าว กลุ่มเพื่อนร่วมวิชาชีพประกอบด้วยครูจากโรงเรียนที่แตกต่างกันอาจนำไปสู่ความน่าสนใจในด้านการแลกเปลี่ยนวิธีการต่าง ๆ ในโรงเรียนเหล่านั้น

สถาบันรามจิตติ (2557 อ้างถึงใน มานิตย์ นาคเมือง , 2552) ได้ประมวลวรรณกรรมแนวทางและนวัตกรรมการพัฒนาคู ในปัจจุบันมีสาระสำคัญครอบคลุมแนวโน้มเชิงวิธีการ 5 ประการ คือ

1. การสร้างระบบครูผู้เชี่ยวชาญเป็น Coach ประกอบตัวฝึกปฏิบัติให้ครู เป็นการทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างครูผู้มีประสบการณ์กับเพื่อนครูในการแก้ปัญหาการเรียนรู้อย่างดีเป็นรายกลุ่มหรือรายบุคคลมีระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาหารือ (Coach & Mentoring) จึงกลายเป็นกลไกและวิธีการสำคัญของการพัฒนาคูในปัจจุบัน

2. การผสมผสานกระบวนการวัดผลเข้ากับกระบวนการสอนอย่างแนบแน่น ปรับให้ยืดหยุ่นหลากหลายใช้ได้หลายสถานการณ์ หลายเป้าหมาย โดยเฉพาะการวัดทักษะหรือคุณลักษณะใหม่ ๆ ตามกรอบคิดร่วมสมัย

3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคูเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาครูทางไกลผ่านรูปแบบ Web-Based Training ต่าง ๆ และเพื่อ “จัดการความรู้” ระหว่างครูด้วยกัน

4. การเปลี่ยนไปสู่โฉมหน้าใหม่ “โรงเรียนเรียนรู้ครูนักวิจัย” จากกรณีศึกษาประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศที่ต่างพยายามปรับรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนไปสู่การเป็น “องค์กรการเรียนรู้” ที่เน้นให้ครู “เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ สะสมซึ่งกันและกัน” มากยิ่งขึ้น

5. ยุทธศาสตร์ “การสร้างแรงบันดาลใจ จุดไฟพลังครู” (Motivation & Inspiration) เน้นการค้นหาและหนุนเสริม “ครูผู้จุดไฟการเรียนรู้” ครูในแบบดังกล่าว จะถูกเน้นการฝึกให้รู้จักตั้งคำถามดี ๆ เชื่อมโยงประเด็นสำคัญและตั้งโจทย์ชวนเด็กคิดได้มาก

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยเพื่อนร่วมวิชาชีพมารวมกัน เพื่อสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายภายในและระหว่างโรงเรียน

1.4 ระบบการสะท้อนตนเอง (A self-reflection system)

โปรแกรมการทดลองงานควรรวมถึงโอกาสและกรอบการทำงานสำหรับครูใหม่เพื่อการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมความเป็นมืออาชีพและสร้างความมั่นใจในการพัฒนาทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้การให้เวลาเพียงพอสำหรับการเริ่มต้นของความเป็นครูเพื่อสะท้อนและแบ่งปันประสบการณ์กับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยพัฒนาและแบ่งปันวัฒนธรรมและจริยธรรมร่วมกันภายในวิชาชีพครู

ระบบสะท้อนตนเองอาจรวมถึงระบบการบันทึก เช่น การใช้แฟ้มสะสมผลงาน การสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสอน การสอนเป็นทีม ไดอารี่ ฯลฯ การสะท้อนตนเองสามารถถูกกระตุ้นได้โดยการใช้มาตรฐานที่กำหนดขึ้น เพื่อฝึก สาธิตการปฏิบัติงาน การทบทวนโดยเพื่อนและอื่น ๆ ระบบสะท้อนตนเองสามารถเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประเมินระดับชาติที่เป็นทางการเพื่อให้ครูใหม่มีสถานะเป็นอาจารย์เต็มตัว หรือนุรณาการกับนโยบายบุคคลากรท้องถิ่นในระดับโรงเรียน

ครู คือ ผู้กำหนดประชากรในสังคมให้มีคุณภาพ เมื่อประชากรในสังคมมีคุณภาพ จะเป็นตัวพยากรณ์ความสำเร็จในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง การปกครอง ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม วิชาชีพครูจึงเป็นศูนย์รวมของคนดี คนเก่ง สามารถเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติ การปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และการชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสมนโยบายรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปครูโดยยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นนโยบายการศึกษาลำดับต้น

เนื่องจาก "ครู" เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษาของประเทศ และนับเป็นผู้มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา และการให้การศึกษามีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีรู้จักคิดเป็น แก้ปัญหาเป็น และมีความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข (กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ, 2560, น. 48)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี (2563, น. 4-5) ได้เสนอแนะมุมมองเพื่อความสำเร็จในกระบวนการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ไว้ 4 มุมมอง

1. มุมมองจากตนเอง เป็นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครูด้วยตัวครูเอง (self – reflective) โดยให้การสังเกตตนเอง (self – observation) และการประเมินตนเอง (self – assessment) เป็นเครื่องมือสำคัญในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มุมมองจากตนเองจะช่วยให้ครู บันทึกกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างละเอียดและครบองค์ประกอบของการจัดการเรียนรู้เนื่องจากเป็นผู้ที่บริหารจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. มุมมองจากผู้เรียน เป็นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยให้ผู้เรียนสะท้อนข้อมูลกลับ (feedback) การใช้แบบสอบถาม (questionnaires) หรือการอภิปรายกลุ่ม (group discussions) ในการเก็บข้อมูลนั้นถือว่าเป็นกระบวนการส่วนหนึ่งในการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ ข้อมูลที่ได้จากมุมมองของผู้เรียน และเป็นตัวช่วยให้ครูเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการจัดการเรียนรู้มากขึ้น เนื่องจากผู้เรียนเป็นกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้โดยตรง การรับทราบและทำความเข้าใจความรู้สึก ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เรียนจึงนับเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูนำมาปรับปรุง พัฒนา และประยุกต์การจัดการเรียนรู้ของตน ดังนั้น ครูควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สะท้อนผลการจัดการเรียนรู้ของครูเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง

3. มุมมองจากเพื่อนครู เป็นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครู โดยเพื่อนครูในลักษณะของการจับคู่พัฒนา หรือการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่ออภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ ในกรณีของการใช้กระบวนการกลุ่ม อาจจำแนกกลุ่มตามสาระการเรียนรู้หรือระดับชั้น การสะท้อนการจัดการเรียนรู้โดยเพื่อนจะช่วยเพิ่มมุมมองและแนวคิดในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การสะท้อนการจัดการเรียนรู้ในลักษณะนี้ครูจึงควรเปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นที่เพื่อน ๆ ช่วยกันสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของตน รวมทั้งแสดงการสะท้อนต่อการจัดการเรียนรู้ของเพื่อน ๆ อย่างตรงไป ตรงมา และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

4. มุมมองจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เป็นการสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครูโดยการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เพื่อเป็นกรอบในการตีความสถานการณ์ที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้ การสะท้อนการจัดการเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยประสบการณ์เป็นตัวขับเคลื่อนกระบวนการคิด ประสบการณ์ที่ใช้อาจได้จากการปฏิบัติด้วยตนเองหรือจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและการอ่านประสบการณ์ของผู้อื่นที่สามารถนำมาประยุกต์ ถ่ายโอนเข้ากับการปฏิบัติของตนเองได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ระบบการสะท้อนตนเอง หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ เพื่อการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง การสะท้อนตนเองทำให้นั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมความเป็นครูมืออาชีพและสร้างความมั่นใจในการพัฒนาทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสะท้อนตนเองของความเป็นครูเป็นคุณลักษณะสำคัญของครูในการพัฒนาตนเองเพื่อปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน หากกระบวนการจัดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ใช้สื่อเทคโนโลยี ช่วยส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็น ครูที่มีคุณลักษณะในการฝึกฝน พัฒนา เปลี่ยนแปลง ก้าวให้ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไป จะเป็นผู้ที่ตระหนักในตนเองและประเมินตนเองเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

2. แนวคิดการพัฒนาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการสัมภาษณ์

2.1 ที่มาของการเพิ่มระบบการอำนวยการในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่

ระบบการอำนวยการ คือ ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการดำเนินการของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพกับครูใหม่ ในด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม ซึ่งระบบการอำนวยการเป็นระบบที่เกิดขึ้นมาใหม่หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยจัดหมวดหมู่เพื่อหาสาระในลักษณะเดียวกันเข้าไว้ด้วยกัน แล้วนำไปสร้างแบบสอบถามทั้ง 5 ระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ต่อไป

2.2 ระบบการอำนวยการ

การอำนวยการ คือ การมอบหมาย ชี้แนะ และติดตามตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้ดำเนินไปตามแผนหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยจะต้องคำนึงถึงขวัญและกำลังใจของบุคลากรด้วย องค์ประกอบของการอำนวยการ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การสั่งการ การจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจ การประสานงานและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้อำนวยการขับเคลื่อนองค์กรย่อมต้องบริหารจัดการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารคน (School administrators must be able to manage staff) ด้วยความใส่ใจต่อบุคคลและสมาชิก ใช้ความรู้ ทักษะ เทคนิคในการบริหาร จิตวิทยา แรงจูงใจ “Motivation” เน้นความสำคัญบุคลากร ให้เกียรติ เชื้อถือ ไว้วางใจ ส่งเสริม พัฒนา จัดครูให้ทำงานตรงกับความรู้ความถนัด บริหารงานบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล สร้างความรู้สึกที่ดี สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคล และประสานใจให้ร่วมมือกันทำงาน “Cooperative and Collaborative” เพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นธรรมชาติ (สุทัศน์ เอกา, 2562)

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2562, บทคัดย่อ) พบว่า การพัฒนาครูบรรจุใหม่ด้านการวางแผน โดยโรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมพัฒนาครูผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียนได้พบครูผู้ช่วยเพื่อทำความรู้จักและแนะนำตนเอง บุคลากรและแนะนำโรงเรียน และโรงเรียนได้แนะนำครูผู้ช่วยให้นักเรียนได้รู้จักอยู่ในระดับดีมาก

ชนมณี ศิลาณิกิจ, อำนวยการ ทองโปรง, รังสรรค์ มณีเล็ก, และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2562, น.51-52) กล่าวถึง การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ บุคลากรทุกคนต้องพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องด้วยการบริหารระบบคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวคิดและหลักการของการพัฒนาองค์กรที่ได้รับการยอมรับของหน่วยงานทั่ว ๆ ไปที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) ซึ่งเป็นการบริหารระบบคุณภาพในช่วงของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) อย่างต่อเนื่อง

การบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ หมายถึง การปฏิบัติตามหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนตามกระบวนการของวงจรคุณภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีกระบวนการที่ประกอบด้วยขั้นตอนในการบริหาร ดังนี้

2.1 การวางแผน (Plan) หมายถึง การร่วมกันกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์สภาพความต้องการ ปัญหา สาเหตุ และความจำเป็นขององค์กร

เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ใ้บุคลากรแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อแสวงหาข้อมูลองค์ความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ นำข้อบกพร่องจากการปฏิบัติงานไปปรับปรุงแก้ไข

2.2 การปฏิบัติ (DO) หมายถึง การกำหนดผู้รับผิดชอบ มอบหมายการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่แผนงานกำหนด มีการแบ่งอำนาจหน้าที่การทำงาน จัดสรรทรัพยากรภายในองค์การตามความต้องการเหมาะสม จัดโครงสร้างที่ยืดหยุ่น กำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบงานสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ นำการเปลี่ยนแปลงมาพัฒนาการจัดองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

2.3 การติดตามตรวจสอบ (Check) หมายถึง การวิเคราะห์การทำงาน สำหรับการตรวจสอบ จัดทำเครื่องมือในการประเมิน การประชุมร่วมกับบุคลากรเพื่อรับฟังความคิดเห็น ชี้แจงจุดเด่น จุดด้อย โอกาสและอุปสรรคในการจัดการองค์กร ให้การช่วยเหลือ กำกับดูแล และแนะนำการทำงานแก่บุคลากร ดูแลการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบอย่างชัดเจน

2.4 การพัฒนาปรับปรุง (Act) หมายถึง การกำหนดนโยบายและมาตรการ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ และแนวทางการดำเนินงานขององค์กร จัดองค์กร โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่องค์กร ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยผ่านการยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง

สายฝน อัมรี (2561, น. 83) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและเข้าใจดีว่าการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดนั้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ การที่ผู้บริหารและครูปฏิบัติกรในสถานศึกษาต้องมีปฏิสัมพันธ์ และการอาศัยกันและกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางที่ดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ถือว่าเป็นภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารและจัดการศึกษา ผู้มีส่วนรับผิดชอบทั้งผู้บริหารการศึกษา และครูจะต้องใช้ทักษะกระบวนการและปัจจัยหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีศักยภาพในการบริหารจัดการ เป็นผู้มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานโดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทุกสถาบันและทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง เปิดโอกาสให้ครูได้พูดคุย ปรึกษาหารือ ร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ให้ครูมีส่วนรับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอย่างทั่วถึง ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบายของโรงเรียน มีการประชุมครูเพื่อร่วมกันวางแผนดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของโรงเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556, น. 159) ผลรายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 จังหวัดตราด พบว่าครูเกิดกระบวนการเรียนรู้ การวางแผน การทำงาน อย่างเป็นระบบ/ขั้นตอน อยู่ในระดับดีมาก ซึ่งเป็นผลมาจากการนำกระบวนการ PDCA มาปรับใช้ ในการบริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จึงทำให้การบริหารงานมีระบบมากขึ้น

สุกัญญา รอดระกำ (2561, บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 จะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด นักพัฒนา มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง บริหารงานแบบประชาธิปไตย รับผิดชอบต่อผู้อื่น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา กับบุคลากรในองค์กร และพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้นวัตกรรมใหม่ คำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ระบบการอำนวยการ หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการดำเนินการของสถานศึกษา โดยการกำหนดนโยบาย วางแผน การดำเนินการ การนิเทศ ติดตามตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม ในระหว่างที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และระหว่างประเมินผล การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน

การวิจัยเชิงอนาคตและเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR

1. ความหมายของการวิจัยเชิงอนาคต

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2529, น. 97-99) อธิบายว่า การวิจัยอนาคตศึกษาเป็นคำที่ แปลมาจากภาษาอังกฤษที่ว่า Futures Studies ซึ่งหมายความว่า วิชาสาขาใหม่ที่ศึกษาถึงแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับการศึกษาอนาคต ตลอดจนระเบียบวิธีที่ใช้ในการศึกษาแนวโน้ม และ ทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต

อนาคตศึกษา มีเนื้อหาประกอบด้วย 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ส่วนที่เป็นแนวคิด (Perspectives) และทฤษฎี (Theories) ซึ่งอาจใช้รวมว่าอนาคตนิยม (Futurism)

2. ส่วนที่เป็นระเบียบวิธี (Methodologies) ซึ่งอาจเรียกว่าการวิจัยอนาคต (Futures Research) ความหมายนี้เป็นความหมายที่ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน สรุปไว้เป็นเริ่มต้น เท่านั้น อาจจะมีคำอื่น ๆ ที่มีความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกับคำ ๆ นี้ เช่น Futurology, Prognostics, Anticipatory Science เป็นต้น ซึ่งการศึกษาอนาคตนั้นเริ่มการศึกษากัน

อย่างจริงจังในปี ค.ศ. 1907 โดย S. colum Gilfillan เป็นผู้ริเริ่ม กำหนดวิธีการทำนายที่เรียกว่า การทำนายเชิงปทัสฐานและเชิงสำรวจ (Normative & Exploratory Forecasting) ต่อมาในปี ค.ศ. 1930 รัฐบาลหรือรัฐอเมริกาได้ให้การสนับสนุนด้านการเงิน เพื่อพัฒนาเทคนิคการทำนายขึ้นใหม่หลายวิธี ซึ่งยังคงใช้งานมาจนถึงปัจจุบันในปี ค.ศ.1944 Assip K. Flechtheim เป็นผู้เริ่มใช้คำว่า "อนาคตวิทยา" (Futurology) เพื่อให้เห็นว่าการศึกษอนาคตเป็นวิทยาศาสตร์ ในปี ค.ศ. 1960 การศึกษอนาคตเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น เมื่อการทำนายด้านเทคโนโลยีไม่อาจแยกออกจากสังคมในด้านอื่นใด การทำนายจึงต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมในด้านอื่นอย่างใกล้ชิดด้วย ค.ศ. 1970 ในการศึกษาเริ่มเกิดการเรียนรู้ว่าการทำนายอนาคตจะไม่สามารถกำหนดรูปแบบการศึกษาและมุ่งตรงไปยังอนาคตทางการศึกษาที่พึงปรารถนาได้ หากว่าการทำนายอนาคตนั้นไม่ได้คำนึงถึงอนาคตของสังคมด้านอื่นด้วย เช่น ด้านรัฐบาลชุมชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรม ตลอดจนตัวแปรด้านการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยี เป็นต้น คือ เกิดการเรียนรู้ว่าการมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของสังคมในด้านต่างๆ จะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงทางเลือกในอนาคตที่จะพึงมีของสังคมในด้านที่ศึกษา

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2529, น. 24) อธิบายว่า การวิจัยอนาคต หมายถึง วิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับทางเลือกอนาคตต่างๆ ที่จะเป็นไปได้ หรือน่าจะเป็นของกลุ่มประชากรหรือกลุ่มสังคมใดสังคมหนึ่ง

เทียนฉาย กีระนันท์ (2525, น. 18) กล่าวถึง การวิจัยอนาคตว่าเป็นงานวิจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งในการวางแผน กำหนดนโยบาย ตลอดจนแนวทางในการดำเนินงานในอนาคต โดยมีจุดมุ่งหมายในการทำนาย คาดการณ์ คาดคะเนหรือพยากรณ์เหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ จะต้องอิงพื้นฐานข้อมูลและข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยเพื่อค้นหา และอาจจะต้องอิงกับข้อมูลในระยะเวลาหนึ่งที่ผ่านไปในอดีต เพื่อที่จะสามารถวาดภาพเพื่อพิจารณาถึงแนวโน้มที่จะเกิดเหตุการณ์ได้ในอนาคต

Carter (1995) อธิบายว่า การวิจัยอนาคตเป็นการปรับนโยบายและกลยุทธ์เพื่อจัดการกับปัญหาที่ประสบอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นการมองไปข้างหน้าไกลๆ เพื่อช่วยชี้นำข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนนโยบาย และแผนที่จะต้องเตรียมหาไว้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, น. 84-86) การศึกษอนาคตเป็นสาขาวิชาใหม่ที่มีลักษณะเป็นข้อสังเกตดังนี้ คือ

1. การศึกษอนาคตเป็นการขยายหรือเป็นการมองสังคมไปข้างหน้าให้กว้างขึ้น โดยพัฒนาวิธีการคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ดีขึ้นและเป็นไปในเชิงวิชาการมากขึ้น

2. จากจำนวนของนักวิชาการมากขึ้น และเทคนิคการทำนายที่เป็นเชิงวิชาการมากขึ้น ทำให้การศึกษานาตเป็นวิชาการที่ยอมรับโดยทั่วไป

3. การศึกษานาตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำนายที่สำคัญ คือ การศึกษานาตได้ช่วยให้บุคคลได้พัฒนาความเข้าใจ ทศนคติ และความสามารถ ในทางกลับกันช่วยให้พวกเขาได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และด้วยความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี

4. การศึกษานาตตั้งอยู่บนหลักการที่ว่าไม่สามารถบอกล่วงหน้าได้อย่างถูกต้องแน่นอนเป็นแต่เพียงความเป็นไปได้ หรือความน่าจะเป็นไปเท่านั้น แต่ก่อให้เกิดกรอบความคิดตลอดจนวิธีที่เป็นประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การศึกษานาตตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่ากิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ก่อให้เกิดสิ่งตามมาอย่างกว้างขวางและมีระยะยาวมากขึ้น ดังนั้น การศึกษาความเป็นไปได้ของสิ่งที่จะเกิดตามมานั้นอย่างรอบคอบจึงเป็นสิ่งจำเป็น

6. การศึกษานาตเป็นการศึกษาทางเลือก (alternatives) เป็นพื้นฐานความคิดที่ว่าอนาคตมิได้มีเพียงทางเลือกเดียว แต่มีอยู่มากมาย ซึ่งจะมีบทบาทที่มีอิทธิพลต่ออนาคตที่เกิดขึ้นจริงอย่างมาก

7. การศึกษานาตเกี่ยวข้องอย่างมากต่อการอำนวยความสะดวกในการทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงจึงมีผลต่อการเร่งการเปลี่ยนแปลง และผลผลิตที่เกิดขึ้นตามมาทั้งในระดับบุคคลและสังคมให้เร็วขึ้น

8. การศึกษานาตช่วยให้มีความสำนึกถึงเป้าหมายที่พึงปรารถนา

9. สารสำคัญของการศึกษานาตมิได้จำกัดอยู่ในขอบเขตของวิชาการแบบดั้งเดิมแต่เป็นการมองไปข้างหน้าอย่างเป็นสหวิทยาการ

10. การศึกษานาตเป็นความพยายามที่จะทำความเข้าใจและอธิบายความสัมพันธ์ทั้งภายในและระหว่างระบบที่สลับซับซ้อนของส่วนประกอบต่าง ๆ ของธรรมชาติและของโลกแห่งสังคม เช่น ระบบรัฐ/ประเทศ ระบบนิเวศวิทยา ระบบเศรษฐกิจ เป็นต้น

11. องค์ประกอบสำคัญของการศึกษานาตประการหนึ่ง คือ การมองไปทั้งโลกบนพื้นฐานที่เชื่อว่าเราอาศัยอยู่ในโลกที่จำกัดและต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน

12. องค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งของการศึกษานาต คือ การมองไปข้างหน้าเกี่ยวกับนิเวศวิทยา เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภัยที่คุกคามต่อสภาพแวดล้อม

13. การศึกษาอนาคตอาศัยเทคนิคและกระบวนการสำหรับการวิเคราะห์ การพัฒนาที่เป็นไปได้ที่น่าจะเป็นและที่พึงปรารถนา ซึ่งมีข้อความมากมายหลายวิธี โดยอาศัยแนวคิดด้านสถิติและสังคมศาสตร์และทำให้มีเหตุผลขึ้น ซึ่งมีใช้โดยความสามารถ ที่ทำนายได้สำเร็จ แต่อยู่ที่การยอมรับให้มีการทดสอบทางเลือกสิ่งที่เกิดขึ้นตามเป้าหมาย จึงจะทำให้การศึกษาอนาคตเป็นสิ่งที่ถูกต้องขึ้น

14. การศึกษาอนาคตต้องเกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ ซึ่งจะมีความคิดเห็นที่ขัดแย้ง กับบุคคลอื่นได้ง่าย ก่อให้เกิดการทำนายสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาจากพฤติกรรม และการกระทำ ของมนุษย์ในรูปแบบต่างกันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

15. แม้ว่าจะมีอนาคตภาพที่ไม่ดี (Pessimistic) อยู่มาก แต่การศึกษาอนาคต จะมีพื้นฐานการทำนายอยู่ที่ภาพอนาคตที่ดี (Optimistic) ถึงแม้ว่าจะมีปัญหาใหญ่ แต่มนุษย์ จะสามารถใช้สติปัญญาหาวิธีการที่จะจัดการให้สำเร็จให้ได้ ซึ่งในกรณีเช่นนี้ได้ก่อให้เกิด การวางแผนที่จะทำให้บรรลุผลตามอนาคตที่ปรารถนา และหลีกเลี่ยงจากอนาคตที่ไม่พึงปรารถนาได้

16. แม้ว่าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับอนาคตจะเน้นวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อย่างมาก แต่ปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับอนาคตด้านที่เกี่ยวกับมนุษย์มากขึ้น

17. การศึกษาอนาคตเป็นการมองไปข้างหน้าในแนวโน้ม ซึ่งอาจจะช่วยให้เข้าใจ สภาพในปัจจุบันได้ดีขึ้น

18. เป้าหมายสุดท้ายของการทำนาย ส่วนใหญ่ อยู่ที่การจัดสรรสันทะ เพื่อช่วยในการกำหนดนโยบายและการวางแผนสำหรับอนาคต

ประโยชน์ของการศึกษาและการวิจัยอนาคต

การศึกษาและการวิจัยอนาคตมีประโยชน์หลายประการ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาและการวิจัยอนาคตช่วยให้ได้ข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นเกี่ยวกับ แนวโน้มในอนาคตที่สามารถจะนำมาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย และการวางแผน เพราะการศึกษาและการวิจัยอนาคตมักจะให้หรือนำไปสู่สิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ให้กรอบสำหรับการตัดสินใจหลายรูปแบบ

1.2 บ่งชี้ถึงอันตรายและโอกาสต่าง ๆ

1.3 แนะนำวิธีแก้ปัญหาแบบต่าง ๆ

1.4 ช่วยประเมินนโยบายและการปฏิบัติต่าง ๆ

1.5 ช่วยให้เห็น และเข้าใจปัจจุบันและอดีตดีขึ้น

1.6 ช่วยเพิ่มทางเลือก

1.7 กำหนดจุดหมายและแสวงหาวิธีที่จะบรรลุจุดหมาย

2. ช่วยเตรียมมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะเผชิญกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องโดยการ

2.1 ให้ประสบการณ์ล่วงหน้า (Pre-experience) แก่มนุษย์ว่าอนาคตอาจจะเป็นอย่างไร เพื่อจะได้เตรียมพร้อมว่าควรทำตัวอย่างไร จะได้ไม่เกิดหรือลดอาการ Future Shock

2.2 ให้การรับรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตบนโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน การรับรู้หรืออินททัศน์ ดังกล่าว ได้แก่

- การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการปกติตามธรรมชาติ
- การเปลี่ยนแปลงเล็กน้อยอาจจะกลายเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ต่อมา

- การเลือก (Choice) เป็นสิ่งจำเป็น การปฏิเสธที่จะเลือกก็คือการเลือก
- โลกในอนาคตน่าจะแตกต่างอย่างสิ้นเชิงในหลาย ๆ ด้านจากโลกปัจจุบัน
- มนุษย์มีความรับผิดชอบต่ออนาคตของเขา อนาคตมิใช่เป็นเพียงสิ่งที่ปรากฏขึ้นต่อหน้าเขาเท่านั้น

- วิธีการที่ได้ผลในอดีต อาจจะไม่ได้ผลในอนาคต เพราะสภาพการณ์มันเปลี่ยนไป

2.3 กระตุ้นให้มนุษย์ทำการศึกษาค้นคว้าอย่างมี “สติ” และดำเนินชีวิตในปัจจุบันอย่างมีสติ

3. ช่วยให้มนุษย์เห็นถึงความสำคัญและความสัมพันธ์ของระบบต่าง ๆ ทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างกันมากขึ้น

4. ช่วยชี้แนะและเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และความคิด
5. ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพราะไม่ติดอยู่กับปัญหาในอดีตและปัจจุบัน
6. ช่วยกระตุ้นให้มนุษย์ (ทั้งเด็กและผู้ใหญ่) ใฝ่หาความรู้โดยการเป็นผู้สร้างความรู้มากกว่าเรียนสิ่งที่ผู้อื่นบอกหรือทำมาแล้วแต่เพียงอย่างเดียว

7. ให้แนวคิดในการพัฒนาปรัชญาชีวิตที่ผสมกลมกลืนกับแนวโน้มในอนาคต

8. อื่น ๆ เช่น ให้ความสนุก เพลิดเพลิน ให้ความท้าทาย

2. เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR

ความเข้าใจพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับการวิจัยอนาคต (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2559) กล่าวถึง การวิจัยอนาคต มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Futures Research เป็นคำศัพท์เฉพาะที่สื่อถึงแนวคิด วิธีการ กระบวนการ และระเบียบวิธีที่ใช้ในการสำรวจ ศึกษาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต เกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษา ทั้งแนวโน้มที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ จึงมีตัว “s” ต่อท้ายคำว่า Future เพื่อสะท้อนแนวคิดว่าเรื่องของอนาคตนั้นมีความเป็นไปได้หลายทิศทาง จึงต้องสำรวจศึกษาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้เหล่านั้นให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ความหมายการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR

อี ดี เอฟ อาร์ (EDFR) เป็นคำย่อมาจากคำเต็มในภาษาอังกฤษว่า Ethnographic Delphi Futures Research เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคตที่พัฒนารูปแบบการวิจัยมาจากเทคนิคการวิจัยอนาคตสองเทคนิค คือ เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR (Ethnographic Futures Research) และเทคนิคเดลฟาย (Delphi) โดยการผสมผสานทั้งสองเทคนิคและปรับให้มีความยืดหยุ่นในระเบียบวิธีวิจัย เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ตามปัญหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่หลากหลายรูปแบบ

ความเป็นมาของ อี ดี เอฟ อาร์ (EDFR)

เทคนิคการวิจัยแบบ อี ดี เอฟ อาร์ (EDFR) นี้ รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน เริ่มพัฒนาขึ้นในฤดูใบไม้ร่วงปี พ.ศ.2522 ในขณะที่กำลังศึกษาระดับปริญญาเอกที่มหาวิทยาลัยมินนิโซต้า (University of Minnesota) จุดเริ่มต้นของการคิดเทคนิคการวิจัยนี้ขึ้นมาจากมีเหตุจูงใจ 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

1. การศึกษาวิชาเกี่ยวกับอนาคตศึกษา (Futures Studies) และการวิจัยอนาคต (Futures Research) พบว่า ระเบียบวิธีวิจัยของการวิจัยแบบเดลฟาย และ EFR มีแนวคิดและลักษณะที่แตกต่างออกไปจากการวิจัยโดยทั่ว ๆ ไป รูปแบบเดิมของเดลฟาย และ EFR ยังไม่ตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายและความเชื่อเบื้องต้นบางประการของการวิจัยอนาคต น่าจะได้มีการคิดหาวิธีปรับปรุงพัฒนาเพื่อเสริมจุดแข็งและลดจุดอ่อนของทั้งสองเทคนิค

2. การได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ ศาสตราจารย์ ดร.โรเบิร์ต บี เท็กซเตอร์ (Robert B. Textor) แห่งมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ผู้พัฒนาเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR ทำให้พบว่า เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EFR เป็นเทคนิคที่น่าสนใจมาก แต่ยังมีบางจุดในระเบียบวิธีที่น่าจะได้รับการปรับปรุงและพัฒนา หากมีการผสมผสานระเบียบวิธีวิจัยระหว่าง EFR และ Delphi เข้าด้วยกัน โดยปรับให้มีความเหมาะสมมากขึ้นแล้ว

น่าจะได้เทคนิคการวิจัยอนาคตใหม่อีกเทคนิคหนึ่ง ที่นอกจากจะตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายและความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยอนาคตได้ดีแล้ว ยังเป็นระเบียบวิธีที่ช่วยให้นักวิจัยได้มาซึ่งข้อมูล/แนวโน้มที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น เพราะเทคนิคใหม่ (EDFR) นี้ นำจุดเด่นหรือข้อดีของทั้ง EFR และ Delphi มารวมกัน ซึ่งจุดเด่นของทั้งสองวิธีช่วยลบหรือแก้จุดอ่อนของกันและกันได้เป็นอย่างดี

รองศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน จึงได้ทำการพัฒนาเทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR ขึ้น และได้ทดลองใช้ครั้งแรกกับงานวิจัย เรื่อง “ Alternative Futures of Thai University : An EDFR Study” และได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร Cultural and Educational Futures

เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR

เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ได้พัฒนามาจากปรัชญาการศึกษาและการวิจัยอนาคต ซึ่งมีความเชื่อพื้นฐานและจุดมุ่งหมายที่ต่างจากการวิจัยรูปแบบดั้งเดิมในอดีต ดังนี้

1. ความเชื่อพื้นฐานบางประการของการศึกษาและการวิจัยอนาคต
นักอนาคตมีความเชื่อพื้นฐานว่า

1.1 อนาคตเป็นเรื่องที่มนุษย์สามารถทำการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
1.2 ความเชื่อของมนุษย์เกี่ยวกับอนาคต มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของเขา

1.3 เชื่อว่ามนุษย์สามารถจะควบคุมและสร้างอนาคตได้

2. จุดมุ่งหมายของการวิจัยอนาคต

จุดมุ่งหมายหลักของการวิจัยอนาคตมิใช่อยู่ที่การทำนายที่ถูกต้อง หากแต่อยู่ที่การสำรวจและศึกษาแนวโน้มที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นเรื่องที่ศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ทั้งที่พึงประสงค์ (Desirable) และไม่พึงประสงค์ (Undesirable) เพื่อที่จะหาทางทำให้แนวโน้มที่พึงประสงค์นั้นเกิดขึ้น และป้องกันหรือขจัดแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์ให้หมดไป หรือหาทางที่จะเผชิญกับแนวโน้มที่ไม่พึงประสงค์นั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากว่ามันเกิดขึ้นจริงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอนาคตจะมีประโยชน์โดยตรงต่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจไปจนถึงการกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategies) และกลวิธี (Tactics) ที่จะนำไปสู่การสร้างอนาคตที่พึงประสงค์และการป้องกันหรือขจัดอนาคตที่ไม่พึงประสงค์ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2559)

ขั้นตอนการทำวิจัยแบบ EDFR

เทคนิคการวิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นเทคนิคการวิจัยอนาคต โดยนำเอาจุดเด่นของเทคนิค EFR และ Delphi มารวมเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งเป็นการพัฒนาข้อดีของทั้งสองเทคนิค และลดจุดอ่อนของแต่ละเทคนิคได้เป็นอย่างดี (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2561) สรุปขั้นตอนการทำวิจัยด้วยเทคนิค EDFR ไว้ ดังนี้

1. การกำหนดและเตรียมตัวกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญมาก เพราะผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ผู้วิจัยต้องติดตามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเป็นการส่วนตัว อธิบายจุดมุ่งหมายขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย เวลาที่ใช้โดยประมาณ และประโยชน์ของการวิจัย ย้ำถึงความจำเป็น และความสำคัญของผู้เชี่ยวชาญ

2. การสัมภาษณ์ (EDFR ในรอบที่ 1) ลักษณะการสัมภาษณ์และขั้นตอนคล้ายกับ EFR แต่ EDFR มีความยืดหยุ่นมากกว่า ผู้วิจัยสามารถที่จะเลือกรูปแบบการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 อาจใช้รูปแบบ EFR โดยเริ่มการสัมภาษณ์ภาพอนาคตส่วนที่ดี, ภาพอนาคตส่วนที่ไม่ดี และภาพอนาคตส่วนมีความเป็นไปได้มากที่สุด

3. วิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อเขียนแนวโน้มในแบบสอบถาม

4. สร้างเครื่องมือ การสร้างเครื่องมือถือว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญและยากที่สุดของการวิจัยด้วย เทคนิคนี้ คือ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทุกคนมารวมกัน ตัดทอนข้อความที่ซ้ำกันหรือตัดส่วนที่เกินไปจากกรอบของการวิจัยที่กำหนดไว้ ออกไป โดยการหาถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความทั้งหมด ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พยายามรักษาถ้อยคำของผู้ให้สัมภาษณ์ไว้ให้มากที่สุด การเขียน ควรเป็นภาษาที่สั้น กระชับรัด โดยพยายามรักษาความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญให้มากที่สุด เขียนแนวโน้มเพียงประเด็นเดียวใน 1 ข้อ ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความสับสนในประเด็นนั้น ๆ โดยจะเป็นแบบสอบถามปลายปิดชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5. ทำ EDFR รอบที่ 2, 3 การนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เพื่อจำแนกข้อมูล หาฉันทามติ ในการทำ EDFR รอบที่ 2 และ 3 ในรอบนี้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะได้รับรู้ข้อมูลย้อนกลับเชิงสถิติ เป็นของกลุ่ม โดยส่วนรวมโดยหาค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของกลุ่ม ผนวกด้วยคำตอบเดิมของตนเอง แล้วขอให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนพิจารณาตอบใหม่

6. เขียนภาพอนาคต (แนวโน้ม) คือการนำผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ผลตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งโดยทั่วไปถือตามเกณฑ์ที่มีแนวโน้มความเป็นไปได้ค่อนข้างสูง หมายถึง มีค่ามัธยฐาน 3.5 ขึ้นไป และพิจารณาถึงความสอดคล้องของคำตอบ โดยพิจารณาค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Q3-Q1) ไม่เกิน 1.5 โดยการเขียนภาพอนาคตไม่เขียนในลักษณะเชิงวิชาการมากเกินไป และคนทั่วไปอ่านแล้วทำความเข้าใจได้ง่าย

สรุปได้ว่า เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เป็นเทคนิคการสร้างภาพอนาคต โดยการศึกษาแนวโน้มที่มีความเป็นไปได้มาก และการสอดคล้องทางความคิดเห็นระหว่างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ในประเด็นที่ต้องการศึกษา แล้วสรุปเขียนเป็นภาพอนาคต เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR มีข้อดีคือเป็นวิธีที่มีความยืดหยุ่น (Highly flexible) มีความเป็นระบบ (Systematic) และสอดคล้องกับความเป็นไปได้ของสังคมภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เทคนิคการวิจัยแบบ EDFR จัดอยู่ในกลุ่มเทคนิคการสร้างอนาคตภาพด้วยการวิเคราะห์แนวโน้ม (Trend-based scenario techniques) ที่จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือมากขึ้น

การเขียนภาพอนาคตในการวิจัยเชิงอนาคต

ในปัจจุบันได้มีการตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยอนาคต และนำระเบียบวิธีการวิจัยอนาคตไปใช้ศึกษาอนาคตเรื่องต่างๆ อย่างกว้างขวาง เป็นการศึกษาทางเลือกต่างๆ ที่เป็นไปได้หรือน่าจะเป็นไปได้หลายๆ ทางเลือก เพื่อเป็นข้อมูลแก่องค์กรหรือผู้บริหาร ในการตัดสินใจวางแผนงาน เทคนิควิธีหนึ่งที่เป็นที่นิยมใช้กันในการศึกษาทางเลือกต่างๆ ในอนาคตคือ เทคนิคการเขียนภาพอนาคต (Scenarios)

คำว่า "Scenario" เป็นคำที่มาจากศิลปะทางการละคร ในทางละคร คำว่า Scenario มีความหมายถึง คำโครงหรือภาพร่างคร่าว ๆ ของเรื่องราวทั้งหมด และสำหรับทางภาพยนตร์แล้ว Scenario เป็นการจับวางลำดับเหตุการณ์ของการแสดงไว้ล่วงหน้า ในลักษณะบรรยายถึงตัวละคร และฉากต่าง ๆ รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับโครงเรื่อง โดยไม่ใช่เป็นการจำลองจากต้นฉบับบทละครที่มีอยู่ปัจจุบัน (Morrison et al, 1983)

ลักษณะของเทคนิค Scenarios เป็นการวาดภาพสิ่งต่าง ๆ ที่จะเป็นไปได้ในอนาคต ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สนใจศึกษา โดยเป็นการใช้ความคิด จินตนาการอย่างอิสระของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ในขอบเขตของการสำรวจสิ่งต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยเป็นการสำรวจในลักษณะกว้าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงเหตุการณ์ด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะ แต่จะรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านประชากร การพัฒนาทางเทคโนโลยี เหตุการณ์ทางการเมือง

แนวโน้มทางสังคมและตัวแปรต่างๆ ทางเศรษฐกิจ โดยอนาคตภาพต่างๆ ของเหตุการณ์ อาจจะมีได้หลากหลายรูปแบบแตกต่างกัน อนาคตภาพหนึ่งอาจมีลักษณะเป็นเหมือนเค้าโครง ที่กระชับได้ใจความหรือมีลักษณะคล้ายเรื่องสั้นก็ได้เช่นกัน (Morrison et al, 1983)

เทคนิคอนาคตภาพ (Scenarios) เริ่มเป็นเครื่องมือที่นิยมใช้ในการวางแผน ในช่วงต้นปี ค.ศ.1970 เมื่ออุตสาหกรรมปิโตรเลียมมีการนำเทคนิคนี้ไปใช้เกี่ยวกับสิ่งที่ไม่สามารถ คาดเดาได้ของการค้าขายน้ำมันระหว่างประเทศอาหรับ และเทคนิคอนาคตภาพนี้ได้รับความสนใจจากประชาชนโดยทั่วไป เมื่อ Dennis และ Donnell Meadows ได้เผยแพร่งาน ของพวกเขาที่ชื่อว่า The Limits to Growth ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้น ของประชากร การใช้แหล่งทรัพยากร การสร้างเมืองและมลภาวะ (Wilson, 1978 อ้างถึงใน นิลวรรณ แซ่จิ๋ว, 2543, น. 21)

ความหมายของอนาคตภาพ

1. อนาคตภาพ คือ ภาพในอนาคตหลายแบบที่เป็นไปได้ และน่าจะเป็นภาพ ที่ชัดเจน และมีเหตุผล
2. อนาคตภาพไม่ใช่การทำนายหรือการพยากรณ์อนาคต และไม่ใช่นิยาย
3. อนาคตภาพเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับอนาคต มีโครงเรื่องหลายโครงซ้อนกันอยู่
4. โครงเรื่องของอนาคตภาพมาจากปัจจัยความไม่แน่นอนในอนาคต
5. อนาคตภาพที่ดีนั้น มีโครงเรื่องต่างๆ ที่ประสานกันอย่างเหมาะสม ไม่ขัดแย้งกัน

วิธีการตรวจสอบอนาคตภาพ

1. เป็นภาพที่เป็นจริงได้ในสายตาผู้เชี่ยวชาญ และหรือผู้มีอำนาจตัดสินใจส่วนใหญ่
2. เป็นภาพที่สอดคล้องกันในตัวเอง
3. เป็นภาพเกี่ยวกับหัวข้อหรือประเด็นที่อยู่ในความสนใจ
4. เป็นภาพที่รับรู้ได้จากสัญญาณในปัจจุบัน ซึ่งอาจจะเป็นสัญญาณอ่อน ๆ บ่งบอกถึงการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น
5. เป็นภาพที่ทำนาย มีองค์ประกอบของทิศทางที่แปลกใหม่ ที่จำเป็นจะต้องอยู่ใน วิสัยทัศน์ขององค์กร
6. เป็นภาพที่สอดคล้องกับจินตนาการของผู้เข้าร่วมจำลองภาพ
7. เป็นภาพที่ไม่จำเป็นต้องเป็นของใหม่ในทุกแง่มุม

เทคนิคการสร้างภาพอนาคต (Scenario)

เทคนิคการสร้างภาพอนาคต เป็นแบบแผนหนึ่งของการวิจัยอนาคต (Future Research) พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1950 (Wilson. 1978) โดย เฮร์แมน คาน (Herman Kahn) ซึ่งได้ให้คำนิยามของเทคนิคการสร้างภาพอนาคตไว้ว่า "เป็นการสร้างลำดับของเหตุการณ์เชิง สมมติฐาน เพื่อจุดมุ่งหมายในการเน้นความสนใจไปที่กระบวนการที่เป็นสาเหตุและจุดตัดสินใจ" ลักษณะสำคัญของภาพอนาคต

1. เป็นข้อสมมติฐานของเหตุการณ์ในอนาคต (Hypothetical) แนวทางเลือกที่น่าจะเป็นไปได้ในอนาคต

2. เป็นเพียงภาพร่าง (Sketch) ของอนาคตที่เป็นไปได้ ที่ต่อเนื่องกันเป็นลูกโซ่

3. เป็นภาพรวม (Holistic) ของสถานการณ์ที่เป็นไปได้ในอนาคต หรือแนวโน้มของปรากฏการณ์ตามเงื่อนไขทางเลือกอนาคตแบบต่าง ๆ

การสร้างภาพอนาคตจะวิเคราะห์แนวโน้มของเหตุการณ์ในลักษณะภาพรวมที่เป็นไปได้ในอนาคต ซึ่งกลวิธีนี้นำมาใช้พยากรณ์หรือวางแผนอนาคต โดยเน้นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลสำหรับแต่ละแนวโน้มที่ศึกษา การใช้กลวิธีนี้จะทำให้ได้แนวทางสำหรับอนาคตหลายแนว นอกจากนั้นการเน้นผลที่อาจเป็นไปได้ทั้งหมดทั้งปวง จะครอบคลุมทางเลือกที่อาจมองข้ามไปถ้าใช้วิธีการอื่น ๆ การสร้างภาพอนาคตมีประโยชน์ในการแสวงหาแนวทางอนาคตเกี่ยวกับ สังคม เจตคติ และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม เป็นต้น

ขั้นตอนการสร้างภาพอนาคต

Belle และ James (1995 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พวงยอด, 2556, น. 80) ได้เสนอขั้นตอนการสร้างภาพอนาคตไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตของสิ่งที่ศึกษา
2. กำหนดขอบเขตของเวลาที่จะสร้างภาพอนาคต โดยส่วนใหญ่จะอยู่ช่วง 5-10 ปี
3. เก็บรวบรวมข้อมูลที่มีผลกระทบต่อบรรยากาศของสิ่งที่สนใจจะศึกษา โดยใช้ยุทธวิธีในการวางแผน เช่น การวิเคราะห์แนวโน้ม โดยสำรวจจากผู้เชี่ยวชาญ กลวิธีเดลฟาย วงล้ออนาคต การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ ค้นคว้าจากเอกสารอ้างอิงต่าง ๆ เป็นต้น
4. บรรยายองค์ประกอบภายในขอบเขตของสิ่งที่สนใจถึงความเป็นไปได้ที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงขององค์ประกอบที่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

5. กำหนดความน่าจะเป็นของเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้น อุปสรรคและผู้ที่เกี่ยวข้อง

6. สร้างภาพอนาคตที่เกิดจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากข้อ 3 - 5 ซึ่งการสร้างภาพอนาคตนี้ จะต้องพิจารณาถึงแนวโน้มและความเป็นไปได้ของอนาคต

7. การสร้างภาพอนาคตขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ภายนอก เช่น ภาพอนาคตที่ได้เหมาะสมกับข้อมูลหรือไม่ ข้อตกลงมีความเป็นจริงและเที่ยงตรงเพียงใด

8. นำภาพอนาคตที่ได้ไปใช้แนะแนวทางในการวางแผนและชี้ทิศทางของอนาคต

นอกจากนี้ Wison (1978, p. 26) ได้พัฒนาขั้นตอนการสร้างภาพอนาคตเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การพยากรณ์การเกิดเหตุการณ์ในแต่ละด้าน ในขั้นตอนแรก จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของการวิเคราะห์แนวโน้มของอนาคตในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง เทคโนโลยี หรือกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นต้น

2. การวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์ วิธีการนี้จะประมาณความเป็นไปได้ของเหตุการณ์ใดๆ ที่ศึกษาว่าจะเกิดขึ้นหรือไม่และพิจารณาผลกระทบของเหตุการณ์ เห็นความเชื่อมโยงระหว่างเหตุการณ์อย่างต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ โดยให้การประมาณค่าความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์และความน่าจะเป็นของการเกิดเหตุการณ์หนึ่ง ๆ เมื่อเกิดเหตุการณ์หนึ่งแล้วจากการวิเคราะห์จะให้ภาพอนาคตของผลกระทบแต่ละเหตุการณ์พร้อมด้วยค่าความน่าจะเป็น

ในการวิเคราะห์ข้อมูล จะทำการวิเคราะห์โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความน่าจะเป็นของแนวโน้มบนแนวตั้งและแนวนอน ถ้าหากแนวโน้มบนแนวนอนเกิดขึ้นจะทำให้แนวโน้มบนแนวตั้งน่าจะเกิดขึ้นได้มาก ก็ให้เครื่องหมาย (+2) ถ้าน่าจะเกิดขึ้นได้ให้เครื่องหมาย (+1) ถ้าไม่น่าจะเกิดขึ้น ให้เครื่องหมาย (-1) และถ้าไม่น่าจะเกิดขึ้นมากก็ให้เครื่องหมาย (-2) และหากไม่สามารถกำหนดทิศทางของแนวโน้มได้หรือไม่แน่ใจใช้ (0)

3. การเขียนภาพอนาคต ภาพอนาคตที่ได้อาจแสดงในรูปของการบรรยายหรือแผนภาพอนาคตก็ได้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กสิปจันทร เจริญสุข (2553, น. 73) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาข้าราชการครูใหม่ รัฐควรส่งเสริมและพัฒนาในด้านการผลิตครู ควรจัดสรรงบประมาณให้ชุมชนและท้องถิ่น หาคนดี คนเก่ง ให้ทุนเรียนวิชาชีพครู เพื่อกลับมาพัฒนาบ้านเกิด ด้านการพัฒนาวิชาการสำหรับข้าราชการครู ควรปรับเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เหมาะสมกับบริบทของชุมชน ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา โดยเสนอเป็นวาระแห่งชาติ ส่งเสริมให้ใช้เทคโนโลยีเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง สำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สนับสนุนสื่อสารมวลชนทุกแขนง ผลิตรายการที่มีเนื้อหาสาระที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ในการศึกษาแก่สถานศึกษาและประชาชนทุกกลุ่ม ทุกชุมชนทั่วประเทศ

ระบบการพัฒนาครูนั้น จำเป็นต้องมีระบบการพัฒนาครูใหม่ (beginning teacher) ที่เรียกว่า “Induction Year” โดยครูใหม่ต้องการการสนับสนุนที่สำคัญ 3 ประการ 1) การสนับสนุนส่วนบุคคล โดยมีพี่เลี้ยงทางวิชาการคอยช่วยเหลือ ชี้แนะ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มั่นคงในวิชาชีพ และลดภาระงาน 2) การสนับสนุนทางสังคม ให้ดูแลในการเข้าร่วมชุมชนทางวิชาชีพ การร่วมมือในการให้ข้อมูลย้อนกลับและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น และ 3) การสนับสนุนทางวิชาชีพโดยมีผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยขอให้คำชี้แนะเชิงวิชาการ และแลกเปลี่ยนกับครูใหม่ (European Commission, 2010)

ชัชฎา ตรีทวีวงศ์กุล (2553, น. 55) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การใช้ภาษาที่หนึ่งของครูใหม่ ในชั้นเรียนภาษาอังกฤษ ผลการวิจัยพบว่า จำนวนการใช้ภาษาที่หนึ่งของครูแต่ละคนแตกต่างกันไป และแตกต่างกันในแต่ละช่วงของการสอน จุดประสงค์ที่พบในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีหกประการ ได้แก่ ใช้เพื่อเพิ่มความเข้าใจ ให้แก่นักเรียน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจของนักเรียน เพื่อควบคุมระเบียบวินัย เพื่อเน้นจุดสำคัญของบทเรียน เพื่อแก้ปัญหาในการสื่อสาร และเพื่อประหยัดเวลา ปัจจัยที่ส่งผลให้การใช้ภาษาที่หนึ่งมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ปัจจัยจากนักเรียน ปัจจัยด้านบทเรียน ปัจจัยด้านเวลา และปัจจัยจากครู ผลการศึกษายังพบว่าครูค่อนข้างพึงพอใจกับการใช้ภาษาที่หนึ่งของตน และมีความเห็นตรงกันว่าภาษาที่หนึ่งนั้น สามารถใช้ในการสอนภาษาอังกฤษได้ หากแต่ต้องใช้อย่างมีจุดประสงค์ และในปริมาณที่เหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามครูทุกคนยังคงเห็นตรงกันว่าภาษาที่สองมีความสำคัญและควรใช้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ในการสอนภาษาอังกฤษ

ณัฐธิดา จิตสิงห์ (2554, น. 108-109) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ทั้ง 3 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในสภาพที่เป็นจริงต่ำกว่าความต้องการจำเป็นในสภาพที่คาดหวัง ทั้งในภาพรวม รายด้านและรายข้อ 2) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 พบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองน้อยที่สุด คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

สุพจน์ย์ พัดจาด (2554, น. 182-185) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า ระดับความต้องการมากที่สุดในมาตรฐานที่ 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึงรวมถึง ตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานอันส่งผลพัฒนางานต่างๆ ของสถานศึกษา เกิดขึ้นกับชุมชนให้มีการยอมรับและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

ยุทธชัย เสริมพงษ์ (2554, น. 179-182) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนมีการจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ การวิเคราะห์และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน นิเทศและมอบหมายภาระงานตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยได้เรียนรู้งานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพ 2) ปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนจัดอบรมให้ความรู้และจัดรวบรวมเอกสารในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน และครูผู้ช่วยต้องค้นคว้าข้อมูลเรียนรู้เพิ่มพูนประสบการณ์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียน 3) ปัญหาด้านการพัฒนาทางวิชาการ โรงเรียนจัดระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรม และครูผู้ช่วยต้องมีการเตรียมการสอนประสานงานหรือสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับชุมชนท้องถิ่น และศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม 4) ปัญหาด้านการพัฒนา

สถานศึกษา ครูผู้ช่วยต้องศึกษาเรียนรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านต่าง ๆ หรือศึกษาค้นคว้าจากเอกสารเพื่อเป็นพื้นฐานในการทำงานและสามารถนำไปปฏิบัติได้ และ 5) ปัญหา ด้านความสัมพันธ์ชุมชน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน ผู้บริหารหรือครูนิเทศต้องใส่ใจในการนิเทศและเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ หรือใช้กิจกรรม เยี่ยมบ้านเพื่อฝึกประสบการณ์งานสัมพันธ์กับชุมชนให้ครูผู้ช่วย

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร (2555, น. 75-77) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ตามลำดับ และแรงจูงใจในการปฏิบัติด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ นโยบาย และการบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ชรอยวรรณ ประเสริฐผล (2556, น. 205) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนา สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ผลการวิจัยพบว่า มี 3 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ความรู้ทักษะสมรรถนะ และส่วนที่ 2 คุณลักษณะ ครูใหม่ 6 คุณลักษณะ องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่ โรงเรียนกับเอกชน ประเภทสามัญศึกษามี 2 ระยะคือระยะที่ 1 ก่อนการปฏิบัติงานมี 3 วิธี และระยะที่ 2 ระหว่างการปฏิบัติงานมี 7 วิธี รวมมี 10 วิธีและองค์ประกอบที่ 3 เงื่อนไข แห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

จันเพชร ดायังหยุด (2556, น. 157-158) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางที่เหมาะสม ในการพัฒนาการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีแนวทางพัฒนา 4 ประการ มีดังนี้ คือ ด้านมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ และด้านการจัดการเรียนรู้ จากผู้บริหารสถานศึกษา กรรมการ ผู้ประเมินครูผู้ช่วย และครูผู้ช่วย

วรสิทธิ์ ยาวิลาศ (2558, น. 49-50) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลการประเมินคุณภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยอำเภอเวียงแหงตามกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยอำเภอเวียงแหงตามกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่ามีคุณภาพอยู่ในระดับดี ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน และ 2) ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย อำเภอเวียงแหง ตามกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการปฏิบัติตน พบว่า การปรับตัวของครูผู้ช่วยเข้ากับคนองค์กร ชุมชน สภาพแวดล้อมใหม่ ๆ และการทำงาน ร่วมกับเพื่อนครูยังมีน้อย รองลงมา คือ ครูผู้ช่วยขาดประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรจัดอบรมพัฒนา ชี้นำ ชี้นำรายละเอียดเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบวินัยแนวทางในการปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ครู เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ในการทำงาน ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้เข้าใจและตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับ ส่วนด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ภาระงานที่ครูผู้ช่วยได้รับมอบหมายมากเกินไปเกินความสามารถ ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของตนเอง ครูผู้ช่วยขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดประสบการณ์ในการทำงาน เช่น งานด้านการเงิน งานด้านพัสดุ สำหรับข้อเสนอแนะ คือ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถทั้งการสอนความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ยุวดี โพนนอก (2559, น. 112-113) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพ ที่พึงประสงค์ และวิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ เรียงลำดับความต้องการจากสูงที่สุดไปต่ำสุด คือ การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน, การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้, การออกแบบ การจัดการเรียนรู้ และการรายงานผลการเรียนรู้

อรอนพ จินะวัฒน์ (2559, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาตน ของ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องพัฒนาตน เพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึก หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง

การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนายังเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมการสนับสนุน บริบทของสถานศึกษา ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลา งบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาทขององค์การด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาตนที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู

ปรัชญาพร ต้อยเต็มวงศ์ (2559, น. 74-77) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านวิธีการปกครองบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

ณรงค์ชัย สุขสวคนธ์ (2557, น. 133-134) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการพัฒนาและประเมินระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างสมรรถนะพี่เลี้ยงและระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ โดยนำมาจัดทำคู่มือบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ พบว่าระบบพี่เลี้ยงที่พัฒนาขึ้นมีปัจจัยป้อนเข้า และกระบวนการประกอบด้วย การกำหนดบทบาทหน้าที่พี่เลี้ยง การคัดเลือกพี่เลี้ยง การมอบหมายหน้าที่พี่เลี้ยง การพัฒนาและฝึกอบรมพี่เลี้ยง การส่งเสริมและจูงใจ การติดตามผลซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ประเมินสมรรถนะพี่เลี้ยงมีดัชนีความสอดคล้องกันสูงและระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ประเมินคู่มือบริหารระบบพี่เลี้ยงตามความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และ 2) ผลการพัฒนาและประเมินหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จากการศึกษาข้อมูลความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมหัวหน้าแผนกมีความต้องการจำเป็นในขั้นตอนการคัดเลือกพี่เลี้ยง

ในส่วนการกำหนดคุณสมบัติที่เลี้ยงด้านสมรรถนะการสอนงานเรื่องการผลิตสื่อ และใช้สื่อประเภทสื่อเคลื่อนไหวด้วยคอมพิวเตอร์ โดยสร้างหลักสูตรฝึกอบรมและหาประสิทธิภาพหลักสูตรฝึกอบรมพบว่า การประเมินสภาวะแวดล้อมโดยผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่าความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด การประเมินปัจจัยเบื้องต้น โดยผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าความสอดคล้องระหว่างหัวข้อการฝึกอบรม แบบทดสอบกับวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม มีค่าประเมินดัชนีความสอดคล้องในระดับสูง และการประเมินความเหมาะสมแบบประเมินในเนื้อหา แบบประเมินใบงานและแบบประเมินผลฝึกอบรมสำหรับผู้เข้ารับการอบรม มีค่าประเมินความเหมาะสมในระดับมากที่สุด การประเมินผลผลิต โดยการติดตามผลหลังการบริหารระบบที่เลี้ยงของหัวหน้าแผนก โดยครูที่เลี้ยงมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าแผนก ด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ ประโยชน์ที่ได้รับ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าแผนก มีค่าประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากและคู่มือการบริหารระบบที่เลี้ยงมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการประเมินผลสรุปได้ว่าหลักสูตรฝึกอบรมมีประสิทธิภาพตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

รัตติมา พานิชอนุรักษ์ (2559, น. 73) (เอกสารจากเว็บไซต์) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า มีองค์ประกอบ 6 ประการคือ 1) หลักการของรูปแบบการเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบการเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู 3) เนื้อหาสาระ ระยะเวลาในการฝึกอบรม 4) วิธีการฝึกอบรม 5) สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม และ 6) การวัดผลและประเมินผล หน่วยการเรียนรู้มี 4 หน่วย คือ 1) การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ 2) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 3) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และ 4) การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ รวมทั้งมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ควรพัฒนาครูผู้ช่วยใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ 2) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 3) ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และ 4) ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (รัตติมา พานิชอนุรักษ์, 2559, 75)

สญาญ์ ธีระวิชิตระกุล (2559, น. 133) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้ช่วย ผลการวิจัยพบว่า ประกอบด้วยกิจกรรมการพัฒนา 10 โมดูล ได้แก่ 1) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน 2) การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ 3) การส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา 4) การส่งเสริมทักษะการมอบหมายงาน 5) การส่งเสริมทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ 6) การสร้างเสริมความสมดุลของชีวิต 7) การสร้างเสริมแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 8) การสร้างเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู 9) การสร้างเสริมการจัดการความเครียดในตนเอง และ 10) การสร้างเสริมสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

ชวนคิด มะเสนาะ (2559, น. 13-14) เสนอวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทาง การศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาได้หาวิธีการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทาง การศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและองค์กร มีหลายวิธี สรุปได้ 3 วิธีการ ที่สำคัญ คือ

1. การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การพัฒนาบุคลากร ในขณะปฏิบัติงานถือว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากการพัฒนาบุคคล ที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Dessler, 2011) พบว่า การที่ผู้รับการพัฒนารู้เทคนิค วิธีการทำงานจนเกิดทักษะ มีความชำนาญจากการได้ฝึกหรือทดลองปฏิบัติรวมทั้งอาจได้รับ การถ่ายทอดจากผู้บริหารหรือพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง ซึ่งอาจรวมทั้ง การหมุนเวียนงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติเพื่อเรียนรู้และพัฒนางานใหม่ ๆ ด้วย การพัฒนาในขณะ ปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันอยู่มี 3 วิธี คือ 1) การสอนงาน เป็นกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น 2) ระบบพี่เลี้ยง จัดให้ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน คอยให้คำปรึกษาแนะนำ และ 3) การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ต้องการบุคลากรเรียนรู้จากการปฏิบัติงานโดยตรง

2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) การพัฒนา ตนเองวิธีนี้ เกือบ 80 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนรู้มาจากการเรียนรู้และพัฒนางานของตนเอง แบบไม่เป็นทางการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการหยุดทำงานปกติของตนเองเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น ซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของต้นสังกัด หรือส่งเข้าไปรับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานก็ได้ หรือการ พัฒนาผ่านระบบสื่อทางไกล ที่นิยมกันมีอยู่ 4 วิธี ดังนี้ 1) การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีวิทยากรหรือสอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงใน การถ่ายทอดความรู้โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่าง ๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ

การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้น ถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพสูงวิทยากรต้องเน้นการสร้างประสบการณ์และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อดีอีกประการหนึ่งของการฝึกอบรมในห้องก็คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะรู้สึกได้รับความอบอุ่นใกล้ชิดเป็นกันเอง และเมื่อเกิดปัญหาจะสามารถซักถามวิทยากรได้โดยตรงทันที 2) การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรม ไม่ต้องไปเข้ารับการบรรยายในชั้นเรียน เป็นการเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ กระบวนการฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ โดยคำนึงถึงความสะดวกของผู้เรียนเป็นหลัก รูปแบบการฝึกอบรม จะใช้สื่อการเรียนประเภทต่าง ๆ แทนวิทยากร เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร สื่อทางวิทยุ สื่อทางโทรทัศน์ และสื่อโสตทัศนูปกรณ์ประเภทอื่น ๆ รวมทั้งการพบกลุ่มโดยมีวิทยากรทบทวนให้ความรู้ อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือตอบปัญหา รวมทั้งสอนเสริมเป็นครั้งคราว ในปัจจุบันนิยมกันมากคือการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพราะรวดเร็วและสามารถโต้ตอบสื่อสารระบบสองทาง 3) การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ยอดนิยมในวงการศึกษ ซึ่งจะจัดให้ศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ หรือมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมดูงาน และเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง ทั้งยังได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและสอบถามความรู้ต่าง ๆ อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงาน และเกิดประโยชน์ในหน่วยงานต่อไป และ 4) การศึกษาต่อ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมยังสถาบันการศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ได้วุฒิปริญญาชั้นสูงกว่าเดิม ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นด้วย

3. การพัฒนาตนเอง (Self Development) การพัฒนาบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับในตัวตน บวกกับการสนับสนุนจากหน่วยงาน และครอบครัว ดังนั้น การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้ที่รับการพัฒนามีความสนใจ ใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับวิธีการพัฒนาตนเองนั้นอาจทำได้มากมายหลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสความถนัด และความสนใจของผู้ปฏิบัติงานเอง การพัฒนาตนเองมีดังนี้คือ

- 1) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์

ต้องงานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ ๆ ทันทีกับความก้าวหน้า อยู่เสมอ 2) ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงการ ของหน่วยงานเพื่อนำมาจัดทำแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานสอดคล้อง กับเป้าหมายของหน่วยงาน 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็น กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้อง 4) การติดตามข้อมูลข่าวสาร และเหตุการณ์สำคัญ ทั้งภายในและนอกประเทศเพื่อเป็นการเปิดมุมมองใหม่ ๆ ของตน โดยเฉพาะข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ จนมีการกล่าวกันว่า เพียงแค่ข้ามคืนข้อมูลเหล่านั้นจะเก่าในทันใด นอกจากนี้เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ ก็ยังมีความจำเป็นเช่นเดียวกัน หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น เทคนิคและวิธีการใช้ให้แก่ครูหรือบุคลากรอื่นในโรงเรียน รองลงมา คือ ใช้สื่อการสอน ที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้

ประวิต เอราวรรณ์ (2560, น. 1-2) (เอกสารจากเว็บไซต์) อธิบายว่า “ระบบการผลิต และพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ : บทเรียนสำหรับประเทศไทย” นี้มุ่งศึกษาระบบการผลิตและ พัฒนาครูของประเทศสิงคโปร์ และเพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงระบบการผลิต และพัฒนาครูของไทย เนื่องจากคุณภาพของนักเรียนแต่ละประเทศขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ซึ่งในประเทศไทยเองมีปัญหาเรื่องการผลิตและพัฒนาครูมาโดยตลอด ทั้งการผลิตที่เกินปริมาณ ความต้องการ กระบวนการผลิตที่ไม่ได้คุณภาพ รวมไปถึงการพัฒนาครูประจำการที่ไม่สะท้อน ต่อความต้องการพัฒนาที่แท้จริง โดยศึกษาตามกรอบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพสูง 6 ด้าน คือ 1) การคัดเลือกครูใหม่ (Recruitment) 2) หลักสูตรการฝึกหัดครู (Teacher Preparation Program) 3) การเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา (Induction and Mentoring) 4) การเรียนรู้ในวิชาชีพ (Professional Learning) 5) การประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Teacher Feedback and Appraisal) และ 6) พัฒนาการทางวิชาชีพและการเป็นผู้นำ (Career and Leadership Development)

ประวิต เอราวรรณ์ (2560, น. 47) (เอกสารจากเว็บไซต์) อธิบายว่า การเข้าสู่วิชาชีพ และการพัฒนา (Induction year and Mentoring) จัดระบบการพัฒนาครูปีแรกเข้า (Induction year) ให้เน้นการพัฒนาตามสมรรถนะ 3 ส่วน คือ คุณลักษณะของความเป็นครู สังคมการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ และทักษะวิชาชีพ (personal / social / professional)

กนิิน แลวงคณิน (2560, น. 162) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ประกอบด้วย 1) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช 2) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษา เน้นการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นรายบุคคล โดยวิธีโปรแกรมโค้ช 3) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน เป็นกลุ่ม โดยการหมุนเวียนงานและ 4) พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยวิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Huberman (1989 อ้างถึงใน Reimers, 2003) ได้ทำการศึกษาและกล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครู ในขั้นตอนที่ 1 เป็นระยะที่ครูเข้าสู่วิชาชีพ มีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 1-3 ปี ครูมีความต้องการในการเรียนรู้และปรับความเข้าใจในวิชาชีพ โดยขั้นตอนที่ 1 เป็นกลุ่มผู้มีประสบการณ์น้อย ได้แก่ ผู้ฝึกหัดวิชาชีพครูและครูใหม่ ในระยะนี้ครูเริ่มรับรู้ถึงการเรียนรู้ที่ได้จากการปฏิบัติมีค่ามากกว่าการเรียนรู้จากการบอกเล่า เนื่องจากครูที่เพิ่งจบมา ยังมีประสบการณ์จากการเรียนรู้ที่เป็นฝ่ายรับและเรียนรู้ตามเอกสารตำราและตามทฤษฎีในระดับอุดมศึกษา และการได้รับการปลูกฝังและประพฤติตามกฎ ระเบียบ และวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น วิธีการสอนของครูนั้น จึงถ่ายทอดให้ผู้เรียนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลางมากกว่า

Ashley Fenwick and Douglas Weir (2010) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการเริ่มต้นเส้นทางการเรียนรู้วิชาชีพระดับต้นของครู (EPL) และพิจารณาผลกระทบของนโยบายริเริ่มที่มีต่อครูใหม่ในสกอตแลนด์ สามประเด็นที่เกิดขึ้นจากข้อมูล ได้แก่ ความไม่แน่นอนในการจ้างงาน จรรยาบรรณของโครงการปฏิรูปนิเทศครูใหม่และความคาดหวัง และการรับรอง EPL ที่ปลอดภัย ในขณะที่ความไม่แน่นอนในการจ้างงานเป็นความกังวลที่โดดเด่นที่สุดสำหรับครูใหม่ทุกคน แต่อิทธิพลของช่วงชีวิตในวิชาชีพและสถานการณ์ส่วนตัวต่อการตัดสินใจจ้างงานก็ปรากฏชัด ข้อกังวลล่าสุดคือการขาดความต่อเนื่องของการเรียนรู้ และการสนับสนุนตามโครงการอุปนายซึ่งทำให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับความต่อเนื่องในการจ้างงาน การพัฒนาครูและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การทำความเข้าใจ

ความต้องการด้านการพัฒนาการของครูใหม่ที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงหลังการปฐมนิเทศนี้มีผลต่อการยกระดับคุณภาพครูและสนับสนุนประสบการณ์การทำงานในช่วงต้นได้ดีขึ้น

Leah Shagrir (2010, p. 45) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูมืออาชีพของครูใหม่ : ความเป็นมืออาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการสอน พบว่า ปัจจัยหลักที่สนับสนุนและเตรียมความพร้อมครูใหม่ 11 คน ดังผลลัพธ์ได้จากข้อเสนอแนะของพวกเขาเกี่ยวกับโปรแกรมหนึ่งปีที่ดำเนินการในระดับมืออาชีพระหว่างมหาวิทยาลัย ข้อพิพาทหลักระบุว่า เนื่องจากครูใหม่มีความสำคัญหลักในวงการการศึกษา ครูใหม่จึงจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ การศึกษาข้อดีและผลลัพธ์ของรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างนี้ ก่อให้เกิดคำจำกัดความของช่องทางที่จำเป็นสำหรับการทดลองงานที่มีประสิทธิภาพของครูใหม่และความเชี่ยวชาญที่มีทักษะของครูใหม่ การศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การสร้างความเป็นมืออาชีพ 2) การเป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) การเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ

Richard Ingersoll and Michael Strong (2011, p. 202) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการทดลองงานและการให้คำปรึกษาสำหรับครูใหม่ : การทบทวนอย่างมีวิจารณญาณในงานวิจัย พบว่า บทวิจารณ์นี้จะตรวจสอบการศึกษาเชิงประจักษ์ 15 เรื่องซึ่งดำเนินการตั้งแต่กลางทศวรรษที่ 1980 เกี่ยวกับผลของการเตรียมความพร้อม การสนับสนุน คำแนะนำ และการปฐมนิเทศ ซึ่งเรียกรวมกันว่าการทดลองงานสำหรับครูใหม่ การศึกษาส่วนใหญ่ที่ได้ทบทวนเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเชิงประจักษ์สำหรับประเด็นข้อร้องขอสนับสนุนและความช่วยเหลือสำหรับครูใหม่ ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลลัพธ์สามชุด ได้แก่ ความมุ่งมั่นและการคงไว้ซึ่งความรู้ การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนจากการศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและการคงไว้ซึ่งความรู้ ส่วนใหญ่พบว่าครูผู้ใหม่ที่เข้าร่วมบางส่วนมีความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น และการคงไว้ซึ่งความรู้ ในแนวทางการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน สิ่งที่สำคัญในการทบทวนการวิจัยแสดงให้เห็นอีกว่าครูใหม่ที่เข้าร่วมบางส่วนแสดงความสามารถที่ดีในด้านการสอน เช่น การให้ภาระงานกับนักเรียน การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การใช้คำถามที่มีประสิทธิภาพกับนักเรียน การปรับกิจกรรมในห้องเรียนที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน สร้างบรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก และบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างประสบผลสำเร็จ สำหรับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนโดยส่วนใหญ่ของการศึกษาพบว่าครูใหม่ที่เข้าร่วมบางส่วนได้รับคะแนนหรือพัฒนาการในการสอบวัดผลทางวิชาการที่ดี แต่อย่างไรก็ตามมีข้อยกเว้นของรูปแบบโดยรวม คือ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทดลองงานในกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ในเมืองที่มีรายได้น้อย ซึ่งพบว่า มีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่ไม่มีผลต่อการคงไว้ซึ่งความรู้ของครู หรือแนวทางปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของครู

Simon Ellis (2015, p. 1) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาการคิดและการปฏิบัติงานของครูที่เริ่มต้นใหม่และการฝึกฝนเกี่ยวกับการจัดการพฤติกรรมของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาการคิดและการปฏิบัติตนของครูใหม่ที่สร้างความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของนักเรียนขึ้นอยู่กับประสบการณ์ตรงของครูใหม่ในการสอน การได้รับคำแนะนำอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการจากเพื่อนร่วมงาน และอาศัยการเรียนรู้จากการสังเกตการปฏิบัติของผู้อื่น การเตรียมความพร้อมของครูใหม่จึงมีแนวโน้มที่จะมุ่งเน้นไปที่ความรู้ทักษะและความเข้าใจ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น ๆ และบริบทรอบตัว จะส่งผลสู่การพัฒนาการคิดและการปฏิบัติของครูใหม่ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของนักเรียน

Aspfors and Fransson (2015) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการทำความเข้าใจและความรู้ที่มุ่งเน้นการศึกษาสำหรับผู้ให้คำปรึกษาของครูผู้ช่วยบรรจุใหม่ (NQTs) โดยมีกรอบแนวคิดในการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูที่เลี้ยงสำหรับครูผู้ช่วย 2 วิธีการ คือ การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการสอนของตนเองและสะท้อนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ โดยใช้หลักสูตรหรือโปรแกรมให้คำปรึกษา ซึ่งมีรูปแบบพื้นฐานสำหรับการเตรียมการให้คำปรึกษา 3 รูปแบบ คือ รูปแบบการถ่ายทอดความรู้, รูปแบบความเชื่อมโยงทางทฤษฎีและการปฏิบัติ และรูปแบบการสอบถามร่วมกัน

รูปแบบทั่วไปที่เกิดขึ้นในการวิเคราะห์ครั้งแรก ได้แก่ 1) บริบทของโรงเรียนและการให้คำปรึกษา (School and mentoring context) เน้นการจัดการในทางปฏิบัติและวัฒนธรรม เช่น การสนับสนุนการทำงานด้านเวลา การจ้างครูทดแทน 2) ทฤษฎีและการปฏิบัติ (Theory and practice) เน้นที่ทฤษฎีและเนื้อหาของ การให้คำปรึกษาและวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ และเกี่ยวกับระเบียบแบบแผนในการเชื่อมโยงช่องว่างระหว่างทฤษฎีกับการปฏิบัติ 3) การสะท้อนและการคิดเชิงวิพากษ์ (Reflection and critical thinking) เน้นไปที่การคิดและการสะท้อนความคิดเชิงวิพากษ์ และระเบียบแบบแผนที่ใช้ในการศึกษาเพื่อปรับปรุงมุมมอง และ 4) ความสัมพันธ์ (Relationships) เน้นไปที่ ความสัมพันธ์ระหว่าง mentor students ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับ mentor educators เพื่อนร่วมงาน และผู้รับคำปรึกษา

รูปแบบที่เกิดขึ้นในการวิเคราะห์ครั้งที่ 2 พบว่ามี 3 มิติที่ครอบคลุม และเป็นแนวทางในการพัฒนาครูพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษา ได้แก่ 1) มิติข้อมูลตามบริบท (Contextual dimensions) หมายถึง ความสำคัญของบริบทเมื่อใช้พัฒนาและการให้คำปรึกษาของผู้ให้คำปรึกษา 2) มิติการวิเคราะห์เชิงทฤษฎี (Theoretical-analytical dimensions) เน้นเนื้อหาในชั้นต่าง ๆ และความรู้ระดับมืออาชีพที่อยู่ในแง่ขององค์ประกอบทางทฤษฎีและปฏิบัติ เน้นความสำคัญของทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ การสะท้อนและทักษะการวิเคราะห์ของครูพี่เลี้ยง และ 3) มิติข้อมูลเชิงสัมพันธ์ (Relational dimensions) เน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ในการพัฒนาการศึกษาของผู้ให้คำปรึกษา ไม่เพียงแต่ในแง่ลักษณะการให้คำปรึกษา แต่ยังอยู่ในกระบวนการในการเป็นผู้ให้คำปรึกษา การสนับสนุนจากผู้อื่น การสื่อสาร และการเรียนรู้ร่วมกัน

Tonja Simpson (2016, p. 235) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ต่อประสิทธิภาพของครูใหม่ พบว่า การศึกษานี้ทดสอบ 15 การศึกษาเชิงประจักษ์ ซึ่งดำเนินการตั้งแต่กลางทศวรรษ 1980 เกี่ยวกับผลของโครงการสนับสนุนการแนะแนว และการปฐมนิเทศซึ่งเรียกรวมกันว่าการปฐมนิเทศสำหรับครูใหม่ การศึกษาส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนเชิงประจักษ์ว่า การเตรียมความพร้อมและการช่วยเหลือสำหรับครูใหม่ มีผลกระทบเชิงบวกต่อผลลัพธ์ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นและการคงอยู่ของครูใหม่ 2) การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของครูใหม่ และ 3) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและการคงอยู่ของครูใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าครูใหม่ที่เข้าร่วมในโครงการมีความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน หรือการคงอยู่ที่สูงกว่า สำหรับแนวปฏิบัติห้องเรียนส่วนใหญ่พบว่าครูใหม่ที่เข้าร่วมโครงการทำได้ดีกว่าในแง่มุมต่าง ๆ ของการสอน เช่น การทำให้นักเรียนทำงานได้ดีขึ้น การพัฒนาแผนการสอนที่ใช้งานได้จริง การใช้การตั้งคำถามของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ การปรับกิจกรรมในชั้นเรียน เพื่อตอบสนองความสนใจของนักเรียน จัดบรรยากาศในห้องเรียนที่ดี และแสดงให้เห็นถึงการจัดการชั้นเรียนที่ประสบความสำเร็จ สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แสดงให้เห็นว่านักเรียนของครูใหม่ที่เข้าร่วมโครงการมีคะแนนสูงกว่าหรือได้รับผลการทดสอบทางวิชาการดี อย่างไรก็ตามมีข้อยกเว้นสำหรับรูปแบบโดยรวมนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทดลองแบบสุ่มควบคุมขนาดใหญ่ในกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ในเมืองที่มีรายได้น้อย ซึ่งพบว่ามีผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน แต่ไม่มีผลต่อความคงอยู่ของครูใหม่ หรือการปฏิบัติในชั้นเรียนของครูใหม่

Kraft และ Gilmour (2016) ได้ทำการศึกษากฎการศึกษาของผู้อำนวยการในการประเมินผลและประสบการณ์ในการจัดการกระบวนการ การสังเกต และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อที่จะเข้าใจความรู้สึกของผู้บริหารที่สามารถส่งเสริมการพัฒนาครูในฐานะผู้ประเมินได้ดีขึ้น วิธีการวิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ 24 คนในเขตเมือง ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ วิเคราะห์บทสัมภาษณ์โดยการร่างใจความสรุป การใส่รหัสข้อมูลการสัมภาษณ์ การสร้างเมทริกซ์วิเคราะห์ข้อมูล และการเขียนบันทึกการวิเคราะห์ ผลการวิจัย พบว่าการปฏิรูปการประเมินผลทำให้เกิดกรอบความคิดและภาษาร่วมกัน ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกแก่ผู้อำนวยการในการให้ข้อเสนอแนะกับครูใหม่ อย่างไรก็ตามยังพบว่าความรับผิดชอบหลักในการะงานของผู้บริหาร เรื่อง การประเมินผล เกิดผลกระทบหลายอย่างโดยไม่ได้ตั้งใจ และลดคุณภาพของข้อเสนอแนะในการประเมินผลที่ได้รับจากผู้อำนวยการ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์วิธีการแก้ปัญหาแบบกว้าง ๆ ได้ 5 แบบ คือ 1) การกำหนดเป้าหมายการประเมินผลเชิงกลยุทธ์ 2) การลดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน 3) การให้การฝึกอบรมกับผู้อำนวยการ 4) การจ้างโค้ชด้านการเรียนการสอน และ 5) การพัฒนาระบบการประเมินผลระหว่างเพื่อน

Tonja Simpson (2016) ได้ทำการศึกษากฎการศึกษา เรื่อง ผลกระทบของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ต่อประสิทธิภาพของครูมหาวิทยาลัย ในการดูแลครูฝึกหัด วัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ การตรวจสอบมุมมองของครูฝึกหัดต่อการสนับสนุนที่ได้รับในช่วงปีแรกเพื่อกำหนดวิธีการสนับสนุนพื้นฐานของโรงเรียน กรอบทฤษฎี คือ ทฤษฎีสมรรถนะตนเองของ Bandura และแนวคิดประสิทธิภาพของครูโดย Tschannen- Moran, Woolfolk-Hoy และ Hoy คำถามการวิจัยมุ่งเน้นไปที่มุมมองของครูฝึกหัด ประกอบด้วย 1) การสนับสนุนจากโรงเรียน 2) โครงสร้างการสนับสนุนที่เป็นประโยชน์มากที่สุด 3) การฝึกอบรมหรือความช่วยเหลือที่จำเป็น ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการเลือกผู้เข้าร่วมเป็นครูฝึกหัด 8 คน การออกแบบการศึกษาคงคุณภาพใช้การสำรวจและสัมภาษณ์ มี 4 ประเด็นที่เกิดขึ้นคือ : ความสำคัญของการมีพี่เลี้ยง คำแนะนำและการสนับสนุน การพัฒนาวิชาชีพ และโอกาสในการทำงานร่วมกัน ผลการวิจัยพบว่า โครงการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อตอบสนองความต้องการที่กำหนดโดยครูฝึกหัด คือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ประกอบด้วย การช่วยเหลือโรงเรียนและแผนระดับเขต และใช้โปรแกรมสนับสนุนสำหรับครูฝึกหัดเพื่อให้ครูฝึกหัดได้เลือกที่จะทำงานต่อไป

Catherine Fisk Natale (2016) ได้ทำการศึกษาและพบว่า ครูพี่เลี้ยงเป็นส่วนสำคัญในการช่วยส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครูใหม่ การเป็นครูพี่เลี้ยงจึงต้องพิจารณาจากองค์ประกอบที่เหมาะสมหลายด้าน กล่าวคือ ครูพี่เลี้ยงต้องสามารถ

จัดการเรียนการสอนผ่านการทำงานร่วมกันระหว่างครู มีคุณลักษณะตรงกับความต้องการของนักเรียนและโครงสร้างองค์กร มีความเป็นเลิศในการสอน โดยใช้รูปแบบของการวัดประสิทธิผลของครูในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจ ความน่าเชื่อถือของครูที่ได้รับการพิจารณา ในขณะเดียวกัน การเป็นครูที่เลี้ยงไม่สามารถจัดสรรเวลาเพื่อทำงานร่วมกับครูใหม่ หรือการให้คำปรึกษาได้ การให้ค่าตอบแทนสำหรับครูที่เลี้ยงจึงเริ่มขึ้นเพื่อให้ครูที่เลี้ยงได้สละเวลาส่วนตัว ละทิ้งเวลาอยู่กับครอบครัว หรือกิจกรรมอื่น ๆ มาทำงานในฐานะความรับผิดชอบใหม่ เป็นแรงจูงใจอย่างดีให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านที่เลี้ยง ส่วนครูใหม่ก็ได้รับโอกาสเรียนรู้จากครูที่เลี้ยง คือการมีครูคนอื่นคอยสังเกตการณ์สอนและช่วยให้เรียนรู้วิธีการเป็นครูที่ดีขึ้น ทำให้ได้เรียนรู้ว่า การฝึกสอนมีประโยชน์ต่อทั้งที่เลี้ยงและครูใหม่ในแง่ของการส่งเสริมการปฏิบัติที่นำไปสู่ประสิทธิผลในการเรียนการสอนที่เพิ่มขึ้น เวลาที่เพียงพอสำหรับการทำงานร่วมกันและการฝึกสอนเป็นสิ่งสำคัญและเป็นปัญหาสำคัญสำหรับที่เลี้ยงที่ยังต้องรับผิดชอบต่อห้องเรียนของตนเอง ความพร้อมของครูที่เลี้ยงที่จะให้การฝึกสอนแบบ “ตรงเวลา” ถูกมองว่ามีประสิทธิภาพมากกว่าการรอความช่วยเหลือในช่วงวันพัฒนาวิชาชีพที่กำหนดไว้หรือหลังเลิกเรียน นอกจากนี้เพื่อสร้างวัฒนธรรมที่สามารถจัดการกับความตึงเครียดระหว่างการฝึกสอนและผลของการประเมินได้อย่างประสบความสำเร็จ สิ่งสำคัญคือระบบการประเมินผลต้องโปร่งใสและดำเนินการโดยผู้ประเมินที่ได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี และมีเวลาให้บุคลากรปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง

Ilnur Garipov, Ramis Nasibullov, Ilnar Yarullin and Guzel Nasibullova (2019, p.145) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมครูใหม่ที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสมัยใหม่ พบว่า ในบริบทปัจจุบันเมื่อกระบวนการของการศึกษากำลังเปลี่ยนไปก็เห็นได้ชัดว่า จำเป็นต้องมีข้อกำหนดใหม่สำหรับการศึกษาของครูและความสามารถของครูใหม่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูที่จะต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความท้าทายเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และความสามารถในการคิดพิจารณา การใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารของตนเอง ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการปรับตัวทางวิชาชีพของครูมือใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการทดลองงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังเน้นถึงปัญหาทางจิตวิทยาและการเรียนการสอนที่ครูใหม่ต้องเผชิญ นอกจากนี้ยังนำเสนอรูปแบบหลักของการเตรียมความพร้อมและพัฒนาสำหรับครูใหม่ เป้าหมายหลักของการศึกษานี้คือ เพื่อให้ครูใหม่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาที่จำเป็น เพื่ออำนวยความสะดวก

ในการพัฒนาวิชาชีพต่อไป ส่งเสริมการตระหนักรู้ในตนเอง และความตั้งใจ มุ่งมั่นในวิชาชีพ การทบทวนวรรณกรรมของแสดงให้เห็นว่าปัญหานี้อยู่ในความสนใจของโรงเรียนวิทยาศาสตร์หลายแห่ง ในบทความนี้ได้พัฒนาประเด็นต่อไปนี้เป็น การสร้างเงื่อนไขสำหรับการปรับตัวของครูใหม่ที่ประสบความสำเร็จ การระบุปัญหาทางวิชาชีพของครูใหม่ และการพัฒนาวิธีการป้องกันปัญหาเหล่านี้ในการทำงานในอนาคต การอำนวยความสะดวกในการมีส่วนร่วมของครูใหม่ในทุกด้านของชีวิตในโรงเรียน การพัฒนาครูใหม่ในฐานะบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์และไม่เหมือนใคร ส่งเสริมการคิดอย่างมีอาชีพและการเตรียมพร้อมสำหรับนวัตกรรมและความทันสมัย

Magnus Hontvedt (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่องคณะทำงานการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครู (Teacher Support Teams : TSTs) ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสร้างการสนับสนุนและการทำงานร่วมกันระหว่างอาจารย์และนักการศึกษาพยาบาลในมหาวิทยาลัยในนอร์เวย์ ในกลุ่ม TST นักการศึกษาจะแบ่งปันประสบการณ์จากแนวทางการสอนของตนเองและสนับสนุนกันและกันในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน โดยการใช้การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ได้ระบุการสนับสนุน 3 ประเภท ได้แก่ 1) การแบ่งปันวิธีแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสอน 2) การให้การสนับสนุนส่วนบุคคลและอารมณ์ และ 3) การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่าภูมิหลังทางวิชาชีพที่แตกต่างกันของผู้เข้าร่วมและการวางตัวในฐานะ "เพื่อน" แทนที่จะเป็น "ผู้เชี่ยวชาญ" ทำหน้าที่เป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญสำหรับกระบวนการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

Stephane Coloanesi, Catherine Van Nieuwenhaven and Simon Beusaert (2020, p. 258) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การเตรียมความพร้อมวิชาชีพครูใหม่ในการพัฒนาและความเพียรในระดับมัธยมศึกษาการศึกษา : บทบาทของการเรียนรู้ตามอรรถาธิบาย พบว่าครูจบใหม่ที่มีคุณภาพมีเปอร์เซ็นต์สูงที่จะลาออกในช่วง 5 ปีแรก บ่อยครั้งที่ระบบเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเป็นทางการถูกนำมาใช้เพื่อแก้ไข "practice shock" อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้มีการตั้งสมมติฐานว่าไม่ใช่โครงสร้างการเตรียมความพร้อมที่เป็นทางการที่กำหนดว่าครูใหม่ รู้สึกพึงพอใจในงานของตนและแสดงความเพียรพยายาม แต่เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ที่เกิดขึ้น สิ่งนี้ได้รับการยืนยันจากผลการศึกษาเชิงปริมาณครั้งแรกจากนั้นการศึกษาเชิงคุณภาพแบบติดตามผลแสดงให้เห็นว่า การมีผู้อำนวยความสะดวกในบทบาทของพี่เลี้ยงจะมีส่วนในการประเมินนี้ ครูใหม่มักจะเลือกที่ปรึกษาด้วยตนเอง พวกเขาไม่ต้องการให้ที่ปรึกษาเป็นหัวหน้า แต่ต้องการให้เป็นเพื่อนร่วมงานที่สนิทซึ่งพวกเขาไว้วางใจ ซึ่งสอนวิชาเดียวกันในชั้นเรียนเดียวกัน ผลลัพธ์ของเรามีความหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับ

การเตรียมความพร้อมของครูมือใหม่ ตั้งแต่การเรียนรู้ตามอัธยาศัยทางสังคม เป็นประโยชน์ต่อครูใหม่ สิ่งสำคัญ คือ ต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและอบอุ่น จึงจะเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ นอกจากนี้ครูใหม่ควรได้รับโอกาสในการเลือกที่ปรึกษาของพวกเขาด้วยตนเอง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งงานวิจัยในประเทศและวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีความสำคัญและมีขอบข่ายกว้าง ดังนั้น การพัฒนาครูใหม่ให้พร้อมสำหรับการเป็นครูมืออาชีพ ต้องดำเนินการให้เป็นระบบเชื่อมโยงกันในหลายด้าน ได้แก่ การสนับสนุนส่วนบุคคล ให้มีระบบพี่เลี้ยงคอยดูแล แนะนำ ชี้แนะ สร้างทัศนคติเชิงบวก ทั้งในเรื่องส่วนตัว จรรยาบรรณวิชาชีพ และการจัดการเรียนการสอน สร้างเสริมบุคลิกภาพเฉพาะตนที่เหมาะสมกับความเป็นครู การสนับสนุนทางสังคม ให้สถานศึกษาและครูพี่เลี้ยง ส่งเสริมให้ครูใหม่มีโอกาสได้เข้าร่วมและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การสนับสนุนทางวิชาชีพ หน่วยงานหรือองค์กรที่รับผิดชอบ การศึกษามีการกำหนดนโยบาย วางแผน นิเทศติดตามครูใหม่อย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาส่งเสริมและช่วยเหลือให้ครูใหม่สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกเพื่อพัฒนาตนเอง ในขณะเดียวกัน มีการเสริมแรงให้ครูใหม่เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเอง เกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดความต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลสูงสุด

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ผู้วิจัยได้เลือกใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) มาในการศึกษา และดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยที่ต้องการศึกษาแนวโน้มในอนาคต (Futures Research) โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญในการทำการทำนายแนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยเทคนิค EDFR ถือว่าเป็นเทคนิคที่มีความเหมาะสม เพราะเทคนิคนี้ได้มีการนำเอาจุดเด่นของเทคนิค EFR (Ethnographic Futures Research) กับเทคนิคการวิจัยแบบ Delphi มาผสมผสานกัน กล่าวคือ ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์อย่างเต็มที่ จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสร้างเป็นแบบสอบถามในรูปแบบของ Delphi ในการเก็บข้อมูลในรอบที่ 2 และ 3 เพื่อเป็นการยืนยันคำตอบของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง ซึ่งเป็นการประยุกต์นำข้อดีของทั้ง 2 เทคนิคมารวมกันทำให้เทคนิคนี้มีความยืดหยุ่นสูงในการศึกษาและความสามารถตอบสนองหัวข้อการศึกษานี้เป็นอย่างดี ในการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และมีประสบการณ์เกี่ยวกับการพัฒนาครูใหม่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

- กลุ่มที่ 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและด้านอำนวยการ
- กลุ่มที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร
- กลุ่มที่ 4 ผู้เชี่ยวชาญด้านครูพี่เลี้ยง

เนื่องจากการศึกษาวิจัยทางด้านการศึกษา ยังมีผู้นำเทคนิค EDFR มาใช้ในการศึกษาวิจัยในจำนวนน้อย ฉะนั้นผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาถึงการนำเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR ไปใช้ทำการวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้านการสัมภาษณ์แบบ EDFR อันทำให้การสัมภาษณ์งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะสามารถนำมาใช้ในการศึกษาทางด้านการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นเกี่ยวกับระบบพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ในการเก็บข้อมูลกับผู้เชี่ยวชาญ โดยเกณฑ์จำนวนของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คนนั้น โทมัส ที่แมคมิลแลน (Macmillan, 1971, pp. 3-5) ได้ศึกษาวิจัยและแสดงความเห็นว่าจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป จะเป็นปริมาณกลุ่มตัวอย่าง/ผู้เชี่ยวชาญที่ให้ผลความคลาดเคลื่อน (Error) น้อยมากที่สุดหรือค่าความคลาดเคลื่อน ≤ 0.02 แต่ถ้าหากมีความแตกต่างกันมากหรือมีลักษณะอเนกพันธ์ (Heterogeneous group) จะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษามากขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งสิ้นจำนวน 17 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มที่กำหนด จำนวน 4 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและด้านอำนวยการ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สภาการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา ทั้งเป็นผู้กำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติให้กับสถานศึกษา จำนวน 7 คน

2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้แทนคณะกรรมการขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเชี่ยวชาญในการวางแผนและจัดการศึกษา จำนวน 3 คน

3. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเชี่ยวชาญ และรับผิดชอบในการบริหารจัดการ พร้อมทั้งเป็นประธานกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ จำนวน 5 คน

4. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านครูพี่เลี้ยง ได้แก่ ผู้แทนครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติหน้าที่ครูพี่เลี้ยงมาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

ชุดที่ 2 แบบสอบถามลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาระดับความสำคัญหรือความเป็นไปได้เกี่ยวกับประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา

ชุดที่ 3 แบบสอบถามลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ในแต่ละข้อรายการ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้เปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างคำตอบของตนเองและของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยรวม ประกอบการพิจารณาเพื่อตัดสินใจยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนเอง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รอบที่ 1

1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลพื้นฐานของระบบการผลิตและพัฒนาครูใหม่ของไทย ในส่วนสถาบันการผลิตครู การคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพครู และการพัฒนาครูใหม่ แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยรวบรวมจากบทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์ (website) รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เพื่อนำมาสร้างและบูรณาการเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเพื่อนำไปสัมภาษณ์รอบที่ 1

1.2 สร้างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ที่มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดตามแนวคิดระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน ดังนี้ (ภาคผนวก ก)

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชื่อ-สกุล และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ที่มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด ข้อคำถามที่ใช้มีดังนี้

“จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่าแนวโน้มและทิศทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ กระบบ อะไรบ้าง และอย่างไร”

1.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

1.4 นำแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างมาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ด้วยตัวผู้วิจัยเองยังสถานที่ทำงานหรือสถานที่ที่ผู้เชี่ยวชาญสะดวก

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รอบที่ 2

การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 2 เรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ประเมินค่าแนวโน้มระดับความสำคัญของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละข้อรายการ โดยมีระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ที่เกิดจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 และมีข้อคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน แสดงความคิดเห็นหรือให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างอิสระ การสร้างแบบสอบถามมีวิธีการดังนี้

2.1 นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยจัดหมวดหมู่เนื้อหาสาระในลักษณะเดียวกันเข้าไว้ด้วยกันเปรียบเทียบกับแนวคิด European Commission Directorate-General for Education and Culture เรื่อง Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers : a handbook for policymakers (European Commission, 2010, pp. 16-21) ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ 4 ระบบ ดังนี้ 1) ระบบครูพี่เลี้ยง (A mentoring system) 2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ (An expert system) 3) ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ (A peer system) และ 4) ระบบการสะท้อนตนเอง (A self-reflection system) ผ่านความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน และสังเคราะห์เป็นระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มระบบการอำนวยความสะดวก เนื่องจากเป็นข้อค้นพบที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญอีก 1 ระบบ สรุปได้ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ จำนวน 5 ระบบ จำนวน 87 ข้อรายการ ได้ดังนี้

2.1.1 ระบบครูพี่เลี้ยง จำนวน 23 ข้อรายการ ประกอบด้วย

2.1.1.1 ด้านส่วนตัว 6 ข้อรายการ

2.1.1.2 ด้านอารมณ์ 5 ข้อรายการ

2.1.1.3 ด้านสังคม 6 ข้อรายการ

2.1.1.4 ด้านวิชาชีพ 6 ข้อรายการ

2.1.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 ข้อรายการ ประกอบด้วย

2.1.2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ 6 ข้อรายการ

2.1.2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก 7 ข้อรายการ

2.1.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อรายการ ประกอบด้วย

2.1.3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน 5 ข้อรายการ

2.1.3.2 การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน 5 ข้อรายการ

2.1.4 ระบบการสะท้อนตนเอง จำนวน 18 ข้อรายการ ประกอบด้วย

2.1.4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง 7 ข้อรายการ

2.1.4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา

5 ข้อรายการ

2.1.4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 6 ข้อรายการ

2.1.5 ระบบการอำนวยความสะดวก จำนวน 23 ข้อรายการ ประกอบด้วย

2.1.5.1 การวางแผน 4 ข้อรายการ

2.1.5.2 การดำเนินการ 5 ข้อรายการ

2.1.5.3 การตรวจสอบ 7 ข้อรายการ

2.1.5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม 7 ข้อรายการ

2.2 จัดทำร่างแบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีต่อแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญอีกชุดหนึ่ง จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 2 คน ทำแบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรม บูรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ในรอบที่ 1 เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในรอบที่ 2 โดยแบบสอบถามประกอบด้วย ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ 5 ระบบ จำนวน 87 ข้อรายการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ (ภาคผนวก ข)

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงในการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตน สู่ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย				
	1.1 ด้านส่วนตัว				
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้				
					

ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วเลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

2.3 นำแบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีต่อแบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญอีกชุดหนึ่งจำนวน 5 คน (ภาคผนวก จ) ทำแบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมบูรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์ โดยได้รับหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ บันทึกข้อความที่ อว 8718.1/2383 ลงวันที่ 26 พฤศจิกายน 2563 (ภาคผนวก ฉ) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรการศึกษาจำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 2 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ในการพิจารณาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 คน มาปรับแก้ข้อความตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้แสดงความคิดเห็นกับแบบสอบถามแล้วในระบบครูพี่เลี้ยง ด้านส่วนตัว ข้อคำถาม “สถานศึกษาควรพิจารณาครูพี่เลี้ยงที่มีวัยใกล้เคียงกับครูใหม่ที่จะช่วยให้การพูดคุยแนะนำได้ง่ายและเสมือนพี่สอนน้อง” มีค่า IOC เท่ากับ 0.00 แปลความได้ว่าข้อคำถามนี้ไม่เหมาะสมจึงตัดข้อคำถามนี้ออกไป 1 ข้อ จึงทำให้ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ เหลือ จำนวน 5 ระบบ จำนวน 86 ข้อรายการ ดังนี้ (ภาคผนวก ช)

2.4.1 ระบบครูพี่เลี้ยง จำนวน 22 ข้อรายการ ประกอบด้วย

2.4.1.1 ด้านส่วนตัว 5 ข้อรายการ

2.4.1.2 ด้านอารมณ์ 5 ข้อรายการ

2.4.1.3 ด้านสังคม 6 ข้อรายการ

2.4.1.4 ด้านวิชาชีพ 6 ข้อรายการ

2.4.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 ข้อรายการ ประกอบด้วย

2.4.2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ 6 ข้อรายการ

2.4.2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก 7 ข้อรายการ

2.4.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อรายการ ประกอบด้วย

2.4.3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน 5 ข้อรายการ

2.4.3.2 การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน 5 ข้อรายการ

2.4.4 ระบบการสะท้อนตนเอง จำนวน 18 ข้อรายการ ประกอบด้วย

2.4.4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง 7 ข้อรายการ

2.4.4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา

5 ข้อรายการ

2.4.4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 6 ข้อรายการ

2.4.5 ระบบการอำนวยการ จำนวน 23 ข้อรายการ ประกอบด้วย

2.4.5.1 การวางแผน 4 ข้อรายการ

2.4.5.2 การดำเนินการ 5 ข้อรายการ

2.4.5.3 การตรวจสอบ 7 ข้อรายการ

2.4.5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม 7 ข้อรายการ

2.5 หลังจากนั้นแล้วจึงนำไปเก็บข้อมูลในรอบที่ 2 โดยกำหนดข้อรายการระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ทั้ง 5 ระบบ แสดงความคิดเห็นว่าแต่ละข้อรายการมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับใด ตั้งแต่ระดับมากที่สุด-น้อยที่สุด (คะแนนตั้งแต่ 5-1) จำนวน 86 ข้อรายการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้ (ภาคผนวก ก)

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง						
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงในการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย						
	1.1 ด้านส่วนตัว						
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้						
							

เกณฑ์การพิจารณาระดับความสำคัญของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 มีดังนี้

5 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **มากที่สุด**

4 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **มาก**

3 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **ปานกลาง**

2 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **น้อย**

1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **น้อยที่สุด**

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รอบที่ 3

การสร้างแบบสอบถามรอบที่ 3 เรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขจากแบบสอบถามรอบที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เกี่ยวกับแนวโน้มความสำคัญของแต่ละข้อรายการของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน และของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ประกอบการพิจารณาเพื่อตัดสินใจยืนยันระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ตามความคิดเห็นเดิมหรือพิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับความสำคัญให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีวิธีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

3.1 นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แต่ละข้อรายการ สรุปข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน จากแบบสอบถามในรอบที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการปรับข้อรายการระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่

3.2 สร้างแบบสอบถามจากข้อรายการเดิม หลังพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน จากรอบที่ 2 และผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท พบว่าไม่มีการปรับปรุงข้อรายการ จึงนำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเหมือนในรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และตำแหน่งที่

ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ตอบในรอบที่ 2 ในระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ทั้งหมด 5 ระบบ จำนวน 86 ข้อรายการคงเดิม

3.3. ระบุตำแหน่งค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อแสดงความสอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ในแต่ละข้อรายการ และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ในรอบที่ 2 แสดงไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 3 ด้วยเครื่องหมายดังตัวอย่างต่อไปนี้

3.3.1 ค่ามัธยฐาน (Md) ใช้สัญลักษณ์ Δ

3.3.2 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ใช้สัญลักษณ์ —|—

3.3.3 ตำแหน่งคำตอบของท่านในรอบที่ 2 ใช้สัญลักษณ์ x

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
1. ระบบครูพี่เลี้ยง หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงในการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย									
1.1 ด้านส่วนตัว									
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางแผน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้	Δ  x √					5	0	

โดยคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่อยู่ในขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความนั้น หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ไม่ต้องให้เหตุผลประกอบ แต่ถ้าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นอยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ขอให้ผู้เชี่ยวชาญท่านนั้นแสดงเหตุผลประกอบในข้อนี้ ๆ

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3 (ภาคผนวก ก)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 1

1.1 ผู้วิจัยสอบถามและค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับประวัติผู้เชี่ยวชาญจากผู้บริหาร การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ โดยทางอินเทอร์เน็ตหรือโทรสอบถามส่วนตัว เพื่อขอคำแนะนำเกี่ยวกับ ผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นติดต่อผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์ แนะนำตัว เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย (ภาคผนวก ค)

1.2 ดำเนินการทำเอกสารตามแบบ บว.414 แบบขอออกหนังสือรับรอง ขอความ อนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก รอบที่ 1 จำนวน 17 คน (ภาคผนวก ง)

1.3 ได้รับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นัดหมายการส่งเอกสารรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลสำหรับ กลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย แบบสัมภาษณ์รอบที่ 1 และโครงร่างปริญญานิพนธ์ ให้ผู้เชี่ยวชาญได้ศึกษาก่อนการนัดหมายสัมภาษณ์

1.4 การส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และเอกสารชี้แจง ผู้เข้าร่วมการวิจัย สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก (ภาคผนวก ข) ผู้วิจัยนำส่งข้อมูลด้วยตนเองทั้ง 17 คน โดยการส่งทางอีเมลและทางแอปพลิเคชันไลน์ พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา ที่จะสัมภาษณ์ และขออนุญาตติดต่อทางโทรศัพท์หรือทางไลน์ (Line) เพื่อทบทวนกำหนดการนัดหมาย ล่วงหน้าก่อนถึงวันนัด ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

1.5 การเตรียมตัวก่อนการสัมภาษณ์ โดยจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องบันทึกเสียง กระดาษสำหรับจดบันทึกย่อ หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent form) และโทรศัพท์ไปสอบถามเพื่อยืนยันกำหนดการนัดหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน การเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ดำเนินการ ดังนี้

1.5.1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง จำนวน 2 คน โดยในวันนัด สัมภาษณ์เดินทางไปยังสถานที่นัดหมายก่อนเวลาประมาณ 30 นาที ตรวจสอบความพร้อมของ อุปกรณ์เครื่องบันทึกเสียงและเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึกอีกครั้ง โทรศัพท์ติดต่อผู้เชี่ยวชาญเมื่อถึงเวลานัดหมาย เพื่อขอพบและเริ่มทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แนะนำตัว บอกถึงรายละเอียดโครงการวิจัย เหตุผลและประโยชน์ของการวิจัย วิธีการ วิจัยที่ต้องมีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 1 ครั้ง และตอบแบบสอบถามอีก 2 ครั้ง

ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-60 นาที

1.5.2 ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างตามแนวคำถามแบบปลายเปิดที่ได้สร้างไว้ล่วงหน้า โดยยึดตามรูปแบบของ EFR โดยเริ่มจาก Optimistic Realistic Scenario (O-R), Pessimistic Realistic Scenario (P-R) และ Most probable Scenario (M-P) คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญคิดในภาพบวกและภาพลบเกี่ยวกับระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด ในขั้นตอนนี้จะไม่มีการกำหนดตายตัวว่าผู้เชี่ยวชาญจะต้องพูดเกี่ยวกับภาพบวกหรือภาพลบก่อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เชี่ยวชาญในการที่จะเลือกประเด็นในการให้สัมภาษณ์

1.5.3 ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึกย่อระหว่างการสัมภาษณ์ ตามคำถามตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง แสดงความสนใจ ตั้งใจฟัง สรุปตามประเด็น สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมจนครอบคลุมประเด็นทั้งหมด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตามความต้องการ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-60 นาที

1.5.4 หลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยชี้แจงการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งต่อไป รวมทั้งเวลาโดยประมาณที่จะส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ขออนุญาตติดต่อทางโทรศัพท์หรือทางไลน์หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ยืนยันว่าจะลบทำลายเทปบันทึกที่หลังสิ้นสุดการวิจัย กล่าวขอบคุณและมอบของที่ระลึกให้กับผู้เชี่ยวชาญ

1.5.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 14 กันยายน 2563 ถึง 31 ตุลาคม 2563 ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 48 วัน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 2

2.1 ส่งแบบสอบถามชุดที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 17 คน ทาง Google Forms และส่งทางอีเมล ตามความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ระดับความสำคัญของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ของงานวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการเขียนตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 โดยนำส่งแบบสอบถามทาง Google Forms

2.2 เมื่อครบกำหนดเวลา ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนทาง Google Forms จำนวน 17 คน

2.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2563 ถึง 21 ธันวาคม 2563 ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 15 วัน รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนในรอบนี้ทั้งหมด 17 ชุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 3

3.1 ส่งแบบสอบถามชุดที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 17 คน ทาง Google Forms และส่งทางอีเมล ตามความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง เพื่อให้ระดับความสำคัญของระบบ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ของงานวิจัย เรื่องการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการเขียนตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยนำส่งแบบสอบถามทาง Google Forms

3.2 เมื่อครบกำหนดเวลา ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนทาง Google Forms จำนวน 17 คน

3.3 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2563 ถึง 8 มกราคม 2564 ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 15 วัน รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนในรอบนี้ทั้งหมด 17 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 3 รอบ โดยในรอบที่ 1 เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก รวมทั้งรอบที่ 2 และรอบที่ 3 เป็นการตอบแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลของแต่ละรอบ มีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล รอบที่ 1

ผู้วิจัยดำเนินการถอดเทปจากการสัมภาษณ์ที่เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน หลังการสัมภาษณ์เชิงลึกทันที นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เปรียบเทียบกับแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรม ตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา หากเนื้อหาใดยังไม่ครอบคลุม จะนำกลับไปสอบถามเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน หรือสอบถามเพิ่มเติมทางโทรศัพท์ จนได้เนื้อหาครอบคลุมระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิด European Commission Directorate-General for Education and Culture เรื่อง Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers : a handbook for policymakers (European Commission, 2010, pp. 16-21)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2

จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) โดยการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2532, น. 34) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 3 การแปลความหมายของค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ มีดังนี้

2.1 การแปลความหมายค่ามัธยฐาน (กานดา พูนลาภทวี, 2539)

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **มากที่สุด**

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 3.50 – 4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **มาก**

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 2.50 – 3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **ปานกลาง**

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 1.50 – 2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **น้อย**

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 1.00 – 1.49 หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **น้อยที่สุด**

2.2 การแปลความหมายค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (ชนิษฐา วิทยาอนุมาส, 2530)

ผู้วิจัยคำนวณพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยการคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ถ้าข้อความใดได้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่มีค่าตั้งแต่ 1.50 ลงมาแสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีต่อระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน **กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน** และถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่มีค่ามากกว่า 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็น

ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีต่อระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3

จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามรอบที่ 3 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) โดยการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2532, น. 34) ของแต่ละข้ออีกครั้ง เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยพิจารณาจากผลการคำนวณในแต่ละข้อรายการ ที่มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่มีค่าน้อยกว่า 1.50

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 3 พบว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป แสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และข้อรายการ ที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50-4.49 แสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมาก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range = IR) ของทุกข้อรายการ มีค่าน้อยกว่า 1.50 แสดงว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และพบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Harold A. Linstone & Murray Turoff, 1975) ผู้วิจัยจึงได้ยุติและสรุปผลรายงานการวิจัยต่อไป

4. วิธีการเขียนภาพอนาคต (Scenario)

Belle และ James (1995 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พวงยอด, 2556, น. 80) ได้เสนอ ขั้นตอนไว้ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตของสิ่งที่ศึกษา
2. กำหนดขอบเขตของเวลาที่จะสร้างภาพอนาคต โดยส่วนใหญ่จะอยู่ช่วง 5-10 ปี
3. เก็บรวบรวมข้อมูลที่มีผลกระทบต่อขอบเขตของสิ่งที่สนใจจะศึกษา
4. บรรยายองค์ประกอบภายในขอบเขตของสิ่งที่สนใจถึงความเป็นไปได้ที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงขององค์ประกอบที่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ
5. กำหนดความน่าจะเป็นของเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้น อุปสรรคและผู้ที่เกี่ยวข้อง
6. สร้างภาพอนาคตที่เกิดจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากข้อ 3 - 5 ซึ่งการสร้างในภาพอนาคตนี้ จะต้องพิจารณาถึงแนวโน้มและความเป็นไปได้ของอนาคต

7. การสร้างภาพอนาคตขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ภายนอก เช่น ภาพอนาคตที่ได้เหมาะสมกับข้อมูลหรือไม่ ข้อตกลงมีความเป็นจริงและเที่ยงตรงเพียงใด

8. นำภาพอนาคตที่ได้ไปใช้แนะแนวทางในการวางแผนและชี้ทิศทางของอนาคต

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555)

1. ค่ามัธยฐาน (Median)

1.1 การหามัธยฐานของข้อมูลที่ไม่แจกแจงความถี่

1.1.1 เรียงข้อมูลจากน้อยไปมาก หรือจากมากไปน้อย

1.1.2 หาดำแหน่งของมัธยฐาน จาก

$$\text{ตำแหน่งของมัธยฐาน} = \frac{n+1}{2}$$

เมื่อ n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.2 มัธยฐานที่ได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายชื่อ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาไว้ดังนี้ (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2532, น. 34-35)

4.51 – 5.00 ความหมาย ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมมากที่สุด

3.51 – 4.50 ความหมาย ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมมาก

2.51 – 3.50 ความหมาย ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมปานกลาง

1.51 – 2.50 ความหมาย ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมน้อย

1.00 – 1.50 ความหมาย ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าข้อความนั้นมีความเหมาะสมน้อยที่สุด

2. ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำนวณจากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2532, น. 68-69)

$$IR = Q_3 - Q_1$$

เมื่อ IR แทน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

Q_3 แทน ควอไทล์ที่ 3

Q_1 แทน ควอไทล์ที่ 1

โดยคำนวณหา Q_3 และ Q_1 ข้อมูลไม่ได้แจกแจงความถี่ สามารถหาได้
โดยการเรียงข้อมูลจากน้อยไปหามากก่อน $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ เมื่อ $k = 1, 2, 3$

$$\text{ตำแหน่งควอไทล์ที่ } k = \frac{k}{4}(n + 1)$$

$$\text{ควอไทล์ที่ } k (Q_k) = Q_{\frac{k}{4}(n+1)}$$

เมื่อ n แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

L แทน ชิดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่ควอไทล์นั้นอยู่

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) มาใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษและสร้างระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการหาแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 แนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ผลการหาแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 ผลการเขียนภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษและสร้างระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา และสร้างระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและด้านอำนวยการ ด้านคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และด้านครูพี่เลี้ยง จากแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ลักษณะข้อคำถามเกี่ยวกับแนวโน้มและทิศทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าควรมีระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ที่ระบบอะไรบ้าง และอย่างไร สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสรุปสะสม การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก รอบที่ 1 และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 และสังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
1. ระบบครูพี่เลี้ยง 1.1 ด้านส่วนตัว	- จะต้องมีความรู้ที่เพียงพอที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการดูแลเขา - อยากจะให้ครูต้นแบบที่สามารถสอนเขาได้ เป็นแบบอย่างให้เขาได้ - มีครูพี่เลี้ยงจะคอยควบคุมดูแลให้คำแนะนำอยู่ด้วย - มีการสอนเรื่องวินัยการเงิน - เปลี่ยนความคิดของครูใหม่ที่ใช้ให้พอดีกับการดำรงชีวิต - ครูพี่เลี้ยงอาจจะมีอายุงานมาก่อนสัก 3-5 ปี เพราะวัยจะได้ใกล้เคียงกันไม่ห่างกันเยอะ ก็จะทำให้พูดคุยให้คำแนะนำได้ง่ายกว่า เป็นลักษณะเหมือนพี่สอนน้อง - ต้องมีการปลูกฝังในเรื่องของวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู การแต่งกาย กิริยา มารยาท บุคลิกภาพ	1) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้ 2) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากครูใหม่ 3) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมแนวคิดให้กับครูใหม่ในเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 4) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้ 5) สถานศึกษาควรต้องส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงปลูกฝังในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู วินัย กิริยามารยาท และการแต่งกายให้แก่ครูใหม่

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
1. ระบบครูพี่เลี้ยง 1.2 ด้านอารมณ์	- เราสามารถสร้างความรู้สึกรักให้เขามีจิตวิญญาณความเป็นครู - ครูพี่เลี้ยงเองก็ไม่ได้เอาใจใส่บ้าง อย่างไม่ควร ยังให้ความรู้ในการฝึกประสบการณ์ที่ผิด ๆ อยู่ - ให้ครูพี่เลี้ยงรุ่นเก่า ๆ มาช่วยดูแลพัฒนาครูรุ่นใหม่ ที่มีความคิดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดการไม่ยอมรับกันเกิดขึ้น	1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์เมื่อมีความเห็นต่าง 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับครูใหม่ ด้วยการยกย่อง หรือชมเชยเมื่อทำได้ดี 3) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ และมีอารมณ์ขัน 4) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีความรัก และเมตตาต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน 5) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่มีน้ำใจที่ดีงามต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
1. ระบบครูพี่เลี้ยง 1.3 ด้านสังคม	- ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเลียนแบบตามครูพี่เลี้ยงที่เป็นต้นแบบ เพราะถ้าไม่ทำตามต้นแบบก็จะไม่ผ่าน - มีครูพี่เลี้ยงที่คอยดูแลให้คำแนะนำและการอบรมครูใหม่ก่อนที่จะเข้ามาในโรงเรียนเรื่องนี้ถือว่าสำคัญมาก - ให้มีครูพี่เลี้ยงหรือหัวหน้ากลุ่มสาระที่ทำหน้าที่ในการดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำได้ - เรื่องของครูต้นแบบที่เป็นครูที่มีประสบการณ์การสอน การวางตัว การใช้ชีวิตในโรงเรียน - มีการสอนให้ครูบรรจุใหม่ในเรื่องของขนบธรรมเนียมประเพณี การรู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน - คุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงต้องเป็นบุคคลที่เป็นที่ยอมรับจากครูในโรงเรียน เป็นบุคคลที่น่าเคารพยกย่องของครูในโรงเรียน มีประสบการณ์ทั้งด้านการสอนและการใช้ชีวิต และที่สำคัญต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม - ครูพี่เลี้ยง จะต้องเป็นคนที่โรงเรียนคัดเลือกมาจากบุคคลที่มีความอดุติศเวลา เสียสละ และจะต้องเป็นผู้ที่สามารถให้ความรู้ที่ถูกต้องชัดเจน	1) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในองค์กร 2) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการวางตัว และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น 3) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำอบรมครูใหม่ให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และตอบทบทวนหน้าที่ของครูผู้สอน 4) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสาเพื่อช่วยเหลืองานในสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ 5) สถานศึกษาควรจัดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่เข้าร่วมกิจกรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น และสังคมส่วนรวม 6) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสนับสนุนให้ครูใหม่ทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
1. ระบบครูพี่เลี้ยง 1.4 ด้านวิชาชีพ	- ต้องมีตัวแบบที่ดีในโรงเรียนต้องมี Master Teacher - รุ่นพี่ที่เป็นครูอยู่แล้ว เขาก็ควรจะมาเป็นไกด์เราได้ สามารถแนะนำเราได้ - เรื่องของครูต้นแบบ - เพราะครูพี่เลี้ยงไม่ได้ถูกสอนมาเป็นพี่เลี้ยง แต่ให้มาสอนหนังสือ - การให้คำปรึกษาหรือระบบของพี่เลี้ยงครู ที่กำหนดให้มี 3 คน ถือว่าเหมาะสมแล้ว ผู้ทรงคุณค่า คุณครูในกลุ่มสาระ ครูพี่เลี้ยงก็ช่วยการดูแลให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี - บุคคลที่เป็นพี่เลี้ยงไม่จำเป็นจะต้องตรงกับวิชาเอกก็ได้ เพราะครูรุ่นใหม่มีความรู้ในเนื้อหาวิชาของตัวเองแน่นอนอยู่แล้ว - ครูพี่เลี้ยงก็ต้องเป็นครูที่มีประสบการณ์ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ดี และต้องมีความสามารถมากกว่าหรือใกล้เคียงครูบรรจุใหม่	1) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีความรู้ ความสามารถสูงกว่า หรือใกล้เคียงกับครูใหม่ 2) สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงช่วยเหลือและสอนงานครูใหม่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 3) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่มีความรู้ในศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21 4) สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง หรือครูท่านอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนก่อน 5) สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่ไปศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรืออยู่ร่วมกับครูต้นแบบ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ 6) สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
2. ระบบผู้เชี่ยวชาญ 2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ	- ระบบการศึกษาจะต้องจัดให้ห้องเรียนและครูสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมีคุณภาพ - ออกแบบระบบพัฒนาครู เร่งรัดให้บุคลากรทางการศึกษาออกฝึกในสถานศึกษา - ให้กระทรวงศึกษาธิการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู อยากรให้เพิ่มสิ่งที่ครูบรรจุใหม่จำเป็นต้องเรียนรู้ - ให้มีการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู - การพัฒนาครู (ด้านความรู้) เมื่อครูเข้าสู่ระบบกระทรวงศึกษาธิการ ต้องมีระบบในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และมีขั้นตอนพัฒนาให้ชัดเจน - มีกำหนดแผนการพัฒนาครูให้ชัดเจน - ปรับระบบการประเมินคุณภาพครู มีครูแกนนำ (Master Teacher) มีครูมืออาชีพ (Professional Teacher) - ประเทศไทยต้องมีแอปพลิเคชันหลักที่มี content เนื้อหาวิชาทั้งหมด อยู่ที่ไหนก็สามารถเข้าถึงได้ - มีกระทรวงทำเทมเพลต แพลตฟอร์มเกิดขึ้นมากมาย สร้างขึ้นมาให้ครูได้เรียนรู้	1) เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ต้องจัดให้ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมีคุณภาพ 2) ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้ครูใหม่ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาจนได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง 3) สถานศึกษาควรเข้ามามีการกำหนดแผนงานพัฒนาครูใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน 4) ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควร มีแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่สนับสนุนให้ครูใหม่สามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอน 5) ก.ค.ศ. และเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับปรุงระบบการประเมินครูใหม่ โดยให้มีครูแนะนำ หรือครูมืออาชีพ เข้ามาร่วมเป็นกรรมการประเมิน 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลครูใหม่อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
2. ระบบผู้เชี่ยวชาญ 2.2 การให้แนะนำจากภายนอก	- ต้องให้การสนับสนุน ด้านทฤษฎีที่เข้มข้น และทักษะกระบวนการสอนที่เก่งมีคุณภาพ - มีเวทีให้ครูแลกเปลี่ยนกันทางออนไลน์และมีเวทีสำหรับให้ครูฝึกปฏิบัติด้วย - เราน่าจะมีการพัฒนาครูต่อเนื่องทุก ๆ 5 ปี ต้องมีตัวบังคับด้วย - ในการรับคนเข้ามาเป็นครู แล้วจะต้องทำอย่างไรให้เขามีสภาพความเป็นครูที่ดี - หลักสูตรเกี่ยวกับครูผู้ช่วยพยายามให้เขาเน้นถึงความเป็นครูให้มาก - สพฐ. หน่วยงานราชการ สภาการศึกษา จะต้องไปศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กนักเรียนที่เกิดขึ้นในห้องเรียน แล้วนำมาเตรียมความพร้อมให้กับครูผู้ช่วย	1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ควรมีการพัฒนาครูใหม่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง 2) เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง 3) สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขามาร่วมพัฒนา และร่วมเป็นกรรมการประเมินครูใหม่ 4) เขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตร 3-5 วัน เพื่อพัฒนาครูใหม่และให้ครูใหม่ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความคุ้นเคย 5) สถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และแนะนำพัฒนาครูใหม่

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
2. ระบบผู้เชี่ยวชาญ 2.2 การให้แนะนำจากภายนอก (ต่อ)	- ศึกษาพื้นที่เขตพื้นที่การศึกษา สพฐ. ก็ต้องโฟกัสในเรื่องที่เราส่งเสริมให้ในทิศทางเดียวกัน - ระบบแรงจูงใจ incentive เป็นมูลค่าให้กับคนที่ต้องการอยากจะเป็นครู - การเอาค่าตอบแทน เรื่องเงินเดือน เข้ามาดึงดูดใจ - หลักสูตรที่ทำกิจกรรมรวมกันในระยะเวลา 5 วันหรือ 3 วัน จะได้เกิดความรู้จักกัน - ให้ศึกษานิเทศก์มาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ - อาจารย์จากมหาวิทยาลัยมาให้คำปรึกษาแนะนำเพิ่มเติมด้วยก็จะเป็นผลดี - มีนักปราชญ์ท้องถิ่นมาให้ความรู้เพิ่มเติม ก็ต้องให้สอดคล้องกับกลุ่มวิชานั้นโดยตรง	6) สถานศึกษาควรให้ครูใหม่ไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ 7) สถานศึกษาควรนำภูมิปัญญา หรือปราชญ์ท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่ครูใหม่ โดยให้สอดคล้องกับกลุ่มวิชาที่ครูใหม่สอน

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
3.ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ 3.1 การสร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน	- ทักชะการทำงานเป็นทีม - การขอวิทยฐานะต่าง ๆ ในความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ก็ต้องมีการพัฒนาด้วย - ต้องเปิดวิสัยทัศน์ให้กว้าง ยอมรับในสิ่งที่ดีหรือเพื่อนร่วมงานเสนอความคิดเห็น - พัฒนาวิชาชีพให้ PLC (Professional Learning Community): ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ - มีความสามารถเฉพาะทาง หรือเพื่อนร่วมวิชาชีพที่มีความสามารถในด้านนั้น ๆ ที่น่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินสัมภาระครู แนะนำการสอนจริง ๆ - การเป็นครูอย่างมีคุณภาพ ต้องใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาจะสามารถทำให้เป็นครูที่ดีสมบูรณ์แบบได้	1) สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) สถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ครูใหม่ 3) สถานศึกษาควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย และความสามัคคีในหมู่คณะ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมนิเทศครูใหม่ทั้งด้านการเรียนการสอน และการประพฤติปฏิบัติตน 5) สถานศึกษาควรจัดครูที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้การช่วยเหลือ ปรึกษา และแนะนำครูใหม่

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
3. ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ 3.2 การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน	- มีการศึกษาดูงานของครูต้นแบบ ต้องไปใช้เวลาอยู่ร่วมหรือติดตามอาศัยอยู่ร่วมกับครูต้นแบบลักษณะของครูต้นแบบ ต้องเป็นครูที่สอนเก่ง สอนดี มีรางวัลในการเสียสละเวลาให้กับเด็กนักเรียนและโรงเรียนจริง ๆ - ครูเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (co learner – investigator) - เรื่องของทักษะพิสัยในเรื่องของความสามารถต่าง ๆ ทางโรงเรียนก็จัดให้มีการพัฒนา จัดอบรมทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน - ส่งเสริมครูผู้ช่วยให้มีเครือข่ายภายในกับโรงเรียนอื่น ๆ ภายในสหวิทยาเขต	1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรือครูดีเด่นจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาให้ได้จริง 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นเครือข่ายกับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในสหวิทยาเขตหรือเขตพื้นที่การศึกษา 3) สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก ให้มาแนะแนวทาง ให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ครูใหม่ 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่ให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับอาจารย์หรือนุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
4. ระบบการสะท้อนตนเอง 4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง	- หลักการ 3R 8C เป็นสิ่งที่ครูรุ่นใหม่จะต้องรู้ - การบูรณาการการศึกษา - นำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ตัวเองได้นั้น นำมาตกตะกอนความคิดมาเป็นวิธีการของตัวเองได้เพื่อสามารถนำมาใช้จัดการเรียนกับสอนให้เด็กนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้าน สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้กับนักเรียนได้ - ความเป็นมืออาชีพในเนื้อหาที่สอน - ระบบความเจริญก้าวหน้าของครูครูจะต้องรู้ว่าตัวเองจะเติบโตอย่างไร - เรื่องการศึกษาต่อ การทำวิจัย ก็มีหลักเกณฑ์การลาให้อยู่ เพื่อให้เขาได้พัฒนาตัวเอง - ครูยุคใหม่ก็ได้มีการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการเรียนการสอน - ครูต้องเป็นต้นแบบให้กับนักเรียน - ต้องทำให้ครูรู้ระบบอาชีพข้างหน้าของเด็กนักเรียน ครูต้องเรียนรู้หลักสูตรของอาชีพด้วย	1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล 2) สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างรอบด้าน 3) สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้ในวิชาที่รับผิดชอบ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะชีวิตให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เปลี่ยนจากการบอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้แนะแนวทางการเรียนให้แก่นักเรียน 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการสื่อสาร การใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ 6) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิดขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน 7) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
4. ระบบการสะท้อนตนเอง 4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา	- ทักษะการสอนครูก็ต้องมีคุณภาพ - เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล - ศตวรรษที่ 21 ต้องรู้ทักษะดิจิทัลทุกอย่าง แต่ถ้ามองแล้ว เด็กใหม่สมัยนี้ก็เก่งกันอยู่แล้ว ทั้งด้านทักษะภาษา ทักษะภาษาที่เน้นอยู่ตอนนี้ คือ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย และกิตติศัพท์ - การจัดการเรียนการสอนของครู เข้าสู่บทเรียนด้วยวิดีโอ รูปภาพ ประมาณ 2 - 5 นาที จากนั้นก็ให้เรียนตามเนื้อหา และนักเรียนสรุปสิ่งที่เรียนรู้ - หลังการสอนทุกคาบต้องมีการสร้างนวัตกรรม หรือรายภาคเรียนอย่างน้อย 1 ชิ้น - ครูต้องมีการเรียนรู้จากสื่อ - ครูผู้ช่วยยังมีความเข้าใจในเรื่องการวัดผลและประเมินผลไม่ดีพอ - ครูผู้ช่วยต้องออกแบบการจัดทำ Course Syllabus ร่วมกับ ปพ.5	1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข 3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคลให้ถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ประเมินความสามารถ และวัดผลของนักเรียนเป็นรายบุคคล 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่สร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ชิ้น

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
4. ระบบการสะท้อนตนเอง 4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา (ต่อ)	- มีการเตรียมความพร้อมทางด้านการจัดการเรียนการสอน - หัวใจสำคัญของการเรียนการสอนคือ เก่ง ดี มีสุข - คุณครูรุ่นใหม่มีการเตรียมตัวที่ดีในเรื่องของการนำเสนอหรือนวัตกรรมมาใช้ในเรื่องการเรียนการสอนให้กับนักเรียนในช่วงโรคระบาดโควิด 19 - ครูก็ต้องเก่งในเรื่องเทคโนโลยี การนำเสนอข้อมูลเนื้อหาการเรียนการสอนเทคโนโลยี - ครูจะต้องจัดการสอนในห้องเรียนแล้วครูก็ต้องสอนควบคู่กับสอนออนไลน์ผ่าน Google meet, Google Classroom เพราะฉะนั้นครูรุ่นใหม่ต้องเก่งทางด้านคอมพิวเตอร์ และการประยุกต์ใช้โปรแกรมด้วย - ครูผู้ช่วยในปัจจุบันต้องเข้าใจในเรื่องความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางด้านวิทยาศาสตร์ และก็ยุคโลกาภิวัตน์ - ส่งเสริมให้เน้นในเรื่องของการใช้เทคโนโลยี ทั้งในเรื่องของการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล	

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
4. ระบบการสะท้อนตนเอง 4.2 การสะท้อนตนเอง ทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา (ต่อ)	- คุณครูใหม่ส่วนใหญ่เขาจะใช้เวลาสอนแบบออนไลน์ - ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการสอน - ครูจะต้องสอนสังคมด้วย - ครูจะไม่เป็น teacher แต่จะเป็นครูผู้อำนวยความสะดวก(facilitator) หรือเป็นผู้แนะแนวทาง (guide/coach) - ครูไม่ได้เป็นเพียงผู้สอน แต่ต้องเป็นผู้ที่สามารถชี้แนะด้วย - ครูไม่ได้มีหน้าที่สอนอย่างเดียว แต่ต้องมีการพัฒนาเด็กรอบด้าน - ครูต้องรู้ว่าเด็กต้องได้รับการดูแลความปลอดภัยของเรื่องอะไรบ้าง - ครูเป็นนักประเมินสามารถประเมินแววของเด็ก - ต้องให้ครูฝึกกับปัญหาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงกับเด็กแต่ละคน - ครูสร้างสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ให้ใกล้เคียงกับชีวิตจริง ๆ ที่ต้องออกไปใช้ชีวิตข้างนอก	

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
4. ระบบการสะท้อนตนเอง 4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	- การบริหารจัดการชั้นเรียน - การเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง หมายความว่า มีความคิดแยกแยะความดี ไม่ได้ได้ ในบริบทของพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร - พลเมืองที่เข้มแข็ง อีกความหมายว่า เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือและมีจิตอาสาโดยไม่จำเป็นต้องมีคำสั่ง - มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสา - สร้างปลูกจิตสำนึกครูตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง - เรื่องการใช้จ่าย ฟุ่มเฟือยมากเป็นหนี้มาก ไม่มีวินัยทางการเงิน - มุมมองหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของรัชกาลที่ 9 - ต้องมีวินัยในการดำรงชีพ - การพัฒนาในช่วงเวลาสั้น ๆ ของครูผู้ช่วย ให้ไปเรียนครูในเรื่องหลาย ๆ สิ่งหลาย ๆ อย่าง ในเรื่องของการครองตน ครองคน ครองงาน - อีกตัวหนึ่งที่เขาสะท้อนมาในตัวของครูผู้ช่วยในเรื่องของ เด็ก Gen Y ความเป็นตัวเองค่อนข้างสูง - ทำตามหน้าที่ โรงเรียน ให้จับเกณฑ์และปฏิบัติหน้าที่มาผสมผสาน	1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณ มีความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง 3) สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูใหม่มีวินัยทางการเงินและการดำรงชีวิต 4) สถานศึกษาควรจัดประสบการณ์ให้ครูใหม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในชั้นเรียน 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่หมั่นศึกษาค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 6) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีผลงานการวิจัยอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
4. ระบบการสะท้อนตนเอง 4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ต่อ)	- ครูบรรจุใหม่ต้องศึกษาค้นคว้าเนื้อหาเพิ่มเติม เช่น แบบประเมินพฤติกรรมในเด็ก (The Strengths and Difficulties Questionnaire : SDQ) - ครูบรรจุใหม่จะมีความรู้ในเรื่องจิตวิทยาการวิจัย - นำมาปรับพัฒนากับตนเอง ส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นไปได้อย่างยั่งยืน - ครูต้องมีลักษณะความรู้ในเนื้อหาผนวกวิธีสอนและเทคโนโลยี (Technological pedagogical content knowledge : TPCK) - ครูรุ่นใหม่เป็นตัวเชื่อมโยงในเรื่องของการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน - ครูมีคุณภาพในด้านภาษาไทย - ครูบรรจุใหม่ทุกคนต้องมีภาษาอังกฤษ มี Digital literacy มีความรู้พื้นฐานภาษาไทยตามวิชาชีพ - การสอนความฉลาดทางดิจิทัล และครูก็ต้องเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีเช่นกัน - การใช้ภาษาไทยในตรงนี้น่าจะเกี่ยวกับจริยธรรมด้วย การใช้ภาษาไทย การเก็บอารมณ์ของเขา - เน้นทางด้านดิจิทัล และเรื่องของภาษาอังกฤษ - ที่สำคัญมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะสามารถทำหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพได้	

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
4. ระบบการสะท้อนตนเอง 4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ต่อ)	- ครูบรรจุเข้ามาใหม่มีความสามารถสื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา เช่นเดียวกับโรงเรียนที่เป็นมาตรฐานสากล - เรื่องของการสื่อสาร - การวัดแวงความเป็นครู - พื้นฐานการจัดการปรับตัวของตัวเอง - ครูสมัยใหม่มีหน้าตา บุคลิกภาพ รายละเอียดปฏิบัติอย่างไร เขาต้องไปสืบค้น เตรียมความพร้อมก่อนการประเมิน ให้หัวหน้าชั้นชมน้องก่อน และให้รายงานรายละเอียดการปฏิบัติงานตามกำหนด - โดยเฉพาะบุคลิกภาพของคุณครูต่าง ๆ ก็เป็นเรื่องที่สำคัญ - เรื่องของศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณความเป็นครู - ครูบรรจุใหม่ควรเรียนรู้คำว่า “ครู” เริ่มจากการมีใจรักในวิชาชีพครูเป็นเรื่องสำคัญ - เน้นความเป็นครูและจิตวิญญาณ มีความรักในวิชาชีพครู ก็จะส่งผลให้มีความรู้ ความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม มีความเสียสละ และมีวิสัยทัศน์ในมุมมองโลกในแง่ดี	

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
4. ระบบการสะท้อนตนเอง 4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ต่อ)	- การที่เราจะดูได้ว่าครูคนใดจะมีจิตวิญญาณความเป็นครูมากน้อยเพียงใด ดูได้จากการเป็นครูที่ปรึกษาที่ดูแลเอาใจใส่เด็กนักเรียน สามารถช่วยแก้ปัญหาให้กับเด็กนักเรียนได้หรือไม่ - “จิตวิญญาณความเป็นครู” - เรื่องจิตวิญญาณความเป็นครู - ปัจจุบันการเป็นครูต้องเป็นด้วยจิตวิญญาณ ต้องมีการฝังลึกในจิตใจ ต้องมีความเมตตา กรุณาต่อศิษย์ ต้องมีความรักในวิชาชีพครูจริง ๆ - ที่สำคัญต้องมีจรรยาบรรณ ความประพฤติ คุณลักษณะเฉพาะของครู - ให้ครูผู้ช่วยใช้ชีวิตในโรงเรียนอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และนักเรียนได้อย่างมีความสุข อยากให้ยึดใช้หลัก 3 ครอง - ต้องเกิดความรักความศรัทธา ต่อตนเอง นักเรียน และสถาบันของตนเอง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญอีกส่วนหนึ่งในการเป็นครูผู้ช่วย - คุณธรรม จริยธรรม ต้องตระหนัก จรรยาบรรณวิชาชีพครู - ครูรุ่นใหม่ควรใส่ใจในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของครู	

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
4. ระบบการสะท้อนตนเอง 4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ต่อ)	- ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ความซื่อสัตย์ สุจริตต่อองค์กรของตนเอง ความซื่อสัตย์ต่อบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน - การปลูกฝังให้ครูรุ่นใหม่รักในอาชีพ เน้นในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมวิชาชีพครู และการพูดจากับนักเรียน อยากจะให้ครูพูดจากับนักเรียนให้ไพเราะถูกต้อง - เน้นย้ำในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมวิชาชีพของครู	
5. ระบบการอำนวยการ 5.1 การวางแผน	- การเตรียมความพร้อมให้กับครูบรรจุใหม่ เริ่มตั้งแต่วันที่เข้ามาอยู่ในโรงเรียน ทางโรงเรียนก็มีการจัดอบรมในเรื่องวัฒนธรรมของโรงเรียน มีการปลูกฝังจากรุ่นพี่ให้รักโรงเรียน รักในอาชีพครู - สร้างแนวปฏิบัติให้ครูผู้ช่วยได้สิ่งที่เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และสภาพแวดล้อม - ผู้อำนวยการต้องมีการเรียกประชุมครูพี่เลี้ยงเพื่อวางแผนกฎเกณฑ์การประเมินครูผู้ช่วยตามที่ สพฐ. กำหนด - แผนพัฒนาการศึกษาควรมาจากแนวคิดของผู้บริหารและต้องมาจากแนวคิดของครูด้วย - เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในเรื่อง	1) สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน 2) สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการเตรียมการประเมินและพัฒนาตนเอง 3) สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินครูใหม่ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ 4) สถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือครูใหม่ด้านต่าง ๆ ตามที่ครูใหม่ร้องขอ

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
5. ระบบการอำนวยการ 5.1 การวางแผน (ต่อ)	ของการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูที่อยู่ในความรับผิดชอบทั้งระบบ - ในเรื่องของกรรมการขั้นพื้นฐาน ต้องเลือกบุคคลที่มีความรู้ มีความเข้าใจเป็นคนดี และสามารถกล้าพูดแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องได้ ซึ่งได้รับคัดเลือกมาจากโรงเรียน - เรื่องของทักษะพิสัยในเรื่องของความสามารถต่าง ๆ ทางโรงเรียนก็จัดให้มีการพัฒนา จัดอบรมทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน	
5. ระบบการอำนวยการ 5.2 การดำเนินการ	- ควรมีการจัดการอบรมในเรื่องของการพัฒนาบุคลิกภาพของครูบรรจุใหม่ เรียนรู้การเป็นสุภาพบุรุษ การเป็นสุภาพสตรี - โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูบรรจุใหม่ได้มีโอกาสได้ลงมือทำโครงการต่าง ๆ หรือนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเรียนการสอน - มีวิธีการให้ครูบรรจุใหม่ได้สังเกต การสอนของครูพี่เลี้ยงก่อน - ผู้อำนวยการโรงเรียน รองฝ่ายต่าง ๆ มีการต้อนรับให้เขาเกิดความประทับใจ เหมือนกับเขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งในครอบครัว	1) สถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในเรื่องการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การ จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) สถานศึกษาควรจัดคณะทำงาน นิเทศครูใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
5. ระบบการอำนวยการ 5.2 การดำเนินการ (ต่อ)	- วันแรกที่เขาเข้ามาในโรงเรียนต้องมีการปฐมนิเทศ มีการแนะนำเรื่องต่าง ๆ เช่นเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน และการพูดคุยให้กำลังใจ - สนับสนุนครูให้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ - เรื่องของสื่อการสอนต่าง ๆ ทางโรงเรียนก็ต้องเตรียมไว้ให้พร้อมต่อความต้องการ - การอบรม ให้ความรู้ สร้างความตระหนัก ในเรื่องงานต่าง ๆ - ผู้บริหารก็ต้องมีบทบาทหน้าที่เป็นแบบอย่างหรือตัวอย่างที่ดีให้กับครูบรรจุใหม่ได้ - การเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ อยากให้เชิญวิทยากรที่จบหรือทำงานตรงสายงานนั้นโดยตรง - ดำเนินการทำ MOU กับมหาวิทยาลัยที่ใกล้สถานศึกษา หรือกำหนดโดยเขตพื้นที่บริการ - การเริ่มต้นการเตรียมความพร้อมคือการประชุม - เรื่องของการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูบรรจุใหม่	หรืออื่น ๆ 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง 5) สถานศึกษาควรมีแนวปฏิบัติการประเมินครูใหม่ให้คณะกรรมการประเมินทราบ

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
5. ระบบการอำนวยการ 5.2 การดำเนินการ (ต่อ)	- โรงเรียน สถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง ต้องมอบประสบการณ์ให้อย่างเต็มศักยภาพ - ต้องได้รับการอบรมในเรื่องความเป็นครู การดูแลเด็กนักเรียน - การพัฒนาครู ต้องให้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้วย เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียนของเขา - มีการปลูกฝังในเรื่องของการมีวินัย คุณธรรม จริยธรรมที่ค่อนข้างสูง ควบคู่กับวิชาครู - ต้องเพิ่มในเรื่องของจิตวิญญาณ ความเป็นครูเข้าไปด้วย - อยากให้ครูรุ่นใหม่ได้รับการอบรมในเรื่องของคุณธรรม จรรยาบรรณ 10 ข้อ โดยเฉพาะในเรื่องของ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - พัฒนาอบรมวัฒนธรรมขององค์กร - จัดสรรครูผู้ช่วยส่วนหนึ่งให้ได้รับการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ในโรงเรียนอื่น ๆ ในบริบทต่าง ๆ ถือว่าเป็นประสบการณ์ที่ดีสำหรับครูผู้ช่วย	

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
5. ระบบการอำนวยการ 5.3 การตรวจสอบ	- ระยะเวลาการประเมินความพร้อมของครูผู้ช่วย ผมว่าทางโรงเรียนต้องมีความจริงจังมากกว่านี้ - มีระบบการนิเทศอย่างใกล้ชิด ควรมีการทํางานจริงจังสำหรับครูบรรจุใหม่ จะต้องผ่านการนิเทศและครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่ในการแนะนำทั้งด้านการจัดการเรียนการสอนและการใช้ชีวิตในโรงเรียน - ระบบการจัดการเรียนการสอนในเรื่องการบริหาร 4 กลุ่มงาน อยากจะให้ น้อง ๆ ที่เพิ่งบรรจุมาได้มีโอกาสได้พัฒนา ปรับปรุงตัวเองในการประเมินครั้งแรกในรอบ 4 เดือน - การประเมินครูสองอย่างที่จำเป็น คือ หนึ่ง ภาษาอังกฤษที่ใช้เรียนรู้ในชีวิตประจำวัน การจัดการเรียนการสอน การใช้ภาษาอังกฤษในการทำงาน และ สอง ความฉลาดทางดิจิทัล Digital Literacy - ให้ความรู้ความเข้าใจ หรือ “การสื่อสาร” ในองค์กรระหว่างคนรุ่นเก่า และคนรุ่นใหม่	1) สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามครูใหม่ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม 2) สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูใหม่ 3) สถานศึกษาควรมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูพี่เลี้ยง เป็นผู้แนะนำควบคุมดูแลการทำงานของครูใหม่ 4) สถานศึกษาควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินโดยคณะกรรมการให้ครูใหม่ทราบ เพื่อจะได้เตรียมตัว เตรียมเอกสาร ผลงาน และนำเสนอได้อย่างถูกต้อง 5) คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ บอกจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ แก่ครูใหม่ 6) สถานศึกษาควรใช้วิธีการประเมินครูใหม่ที่หลากหลาย จากการสังเกต การสัมภาษณ์ การดูผลงานการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ ของครูใหม่ 7) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ชี้แจงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมแก้ปัญหาและหาแนวทางในการช่วยเหลือ

ตาราง 2 (ต่อ)

ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1	ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเคราะห์เพื่อนำไปใช้สร้างแบบสอบถามเพื่อสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิมในรอบที่ 2
5. ระบบการอำนวยการ 5.4 การปรับปรุง ดำเนินการให้เหมาะสม	- เน้นในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้มากขึ้นกว่าเดิม - ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นครูที่มีความรู้ประสบการณ์ในเรื่องการสอนจริง ๆ การประเมินก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น - ครูพี่เลี้ยงมีทั้ง 2 แบบ ครูพี่เลี้ยงรุ่นอาวุโส และครูพี่เลี้ยงที่อายุไล่เลี่ยกัน เป็นมุมมองที่น่าจะให้มีและเกิดขึ้นใหม่ - อยากให้มีเพิ่มเติมนอกจากครูพี่เลี้ยงรุ่นอาวุโส ที่แต่งตั้งไว้อยู่แล้ว ให้เพิ่มครูพี่เลี้ยงรุ่นใกล้เคียงกัน - โรงเรียนก็จะมีปลูกฝังให้รักในองค์กร เรียนรู้วัฒนธรรมในองค์กร มีการจัดกิจกรรม ทศนศึกษา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร - เพราะมีการเอาปัญหาของเด็กนักเรียนแต่ละคนมาพัฒนาครูให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข	1) สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสอนงานและนิเทศงาน 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ 3) สถานศึกษาควรพัฒนาให้ครูใหม่มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และเห็นแนวทางความเจริญก้าวหน้า 4) สถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนเจตคติของครูใหม่ ในการทำงานร่วมกับครูอาวุโสได้อย่างมีความสุข 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เต็มศักยภาพ ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย 6) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้พัฒนาตนเอง เกี่ยวกับจิตวิทยาและการทำวิจัย เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 7) สถานศึกษาควรแนะนำให้ครูใหม่นำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

ตอนที่ 2 ผลการหาแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ซึ่งลึกในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหา โดยจัดหมวดหมู่เพื่อหาสาระในลักษณะเดียวกันซ้ำไว้ด้วยกัน แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามทั้ง 5 ระบบ และแต่ละระบบแยกเป็นรายด้าน นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญอีกชุดหนึ่งจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรการศึกษาจำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 2 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คนแสดงความคิดเห็นและให้ระดับความสำคัญของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน มีความเห็นตรงกันว่าระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุนย่อยตามประเด็นดังกล่าวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยไม่มีการปรับปรุงแก้ไขข้อรายการ จากนั้นผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรอบที่ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ยืนยันความคิดเห็นอีกครั้งหนึ่ง โดยการหาตำแหน่งค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ปรากฏแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการหาแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการหาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 แนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระบบครูพี่เลี้ยง ระบบผู้เชี่ยวชาญ ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ระบบการสะท้อนตนเอง และระบบการอำนวยการ จำแนกตามระบบและรายด้าน เรียงความสำคัญตามค่ามัธยฐานสูงสุด ดังตารางที่ 3-7

ตาราง 3 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบครูพี่เลี้ยง

ระบบครูพี่เลี้ยง	Md	IR	ระดับความสำคัญ
ด้านอารมณ์	5.00	0.50	มากที่สุด
ด้านส่วนตัว	5.00	1.00	มากที่สุด
ด้านสังคม	5.00	1.00	มากที่สุด
ด้านวิชาชีพ	4.98	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มามีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ได้แก่ ด้านอารมณ์ (Md=5.00, IR=0.50) รองลงมาด้านส่วนตัวและด้านสังคม (Md=5.00, IR=1.00) ส่วนด้านวิชาชีพ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มามีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.98 โดยองค์ประกอบทุกด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตาราง 4 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบผู้เชี่ยวชาญ

ระบบผู้เชี่ยวชาญ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
การให้คำแนะนำจากภายนอก	5.00	1.00	มากที่สุด
การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ	4.50	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มามีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ได้แก่ การให้คำแนะนำจากภายนอก (Md=5.00, IR=1.00) รองลงมา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มามีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.50 ได้แก่ การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ (Md=4.50, IR=1.00) โดยองค์ประกอบทุกด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตาราง 5 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
การสร้างเครือข่ายภายใน	5.00	0.00	มากที่สุด
การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มามีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ได้แก่ การสร้างเครือข่ายภายใน (Md=5.00, IR=0.00) รองลงมาการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน (Md=5.00, IR=1.00) โดยองค์ประกอบทุกด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตาราง 6 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการสะท้อนตนเอง

ระบบการสะท้อนตนเอง	Md	IR	ระดับความสำคัญ
การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	5.00	0.25	มากที่สุด
การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง	5.00	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ได้แก่ การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา (Md=5.00, IR=0.00) รองลงมาคือ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Md=5.00, IR=0.25) และการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง (Md=5.00, IR=0.50) โดยองค์ประกอบทุกด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตาราง 7 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการอำนวยความสะดวก

ระบบการอำนวยความสะดวก	Md	IR	ระดับความสำคัญ
การดำเนินการ	5.00	0.50	มากที่สุด
การตรวจสอบ	5.00	0.50	มากที่สุด
การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม	5.00	0.50	มากที่สุด
การวางแผน	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ได้แก่ การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม (Md=5.00, IR=0.50) รองลงมาคือ การวางแผน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (Md=5.00, IR=1.00) โดยองค์ประกอบทุกด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

2.2 ผลการหาแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระบบครูพี่เลี้ยง ระบบผู้เชี่ยวชาญ ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ระบบการสะท้อนตนเอง และระบบการอำนวยความสะดวก จำแนกตามรายด้านและรายข้อคำถาม เรียงความสำคัญตามค่ามัธยฐานสูงสุด

2.2.1 ระบบครูพี่เลี้ยง จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านส่วนตัว 5 ข้อรายการ ด้านอารมณ์ 5 ข้อรายการ ด้านสังคม 6 ข้อรายการ และด้านวิชาชีพ 6 ข้อรายการ รวมจำนวน 22 ข้อรายการ ดังตารางที่ 8-11

ตาราง 8 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบครูพี่เลี้ยง ในด้านอารมณ์

ระบบครูพี่เลี้ยง ด้านอารมณ์	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) สถานศึกษาคควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์เมื่อมีความเห็นต่าง	5.00	0.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาคควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีความรัก และเมตตาต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
3) สถานศึกษาคควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับครูใหม่ ด้วยการยกย่อง หรือชมเชยเมื่อทำความดี	5.00	0.50	มากที่สุด
4) สถานศึกษาคควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่มีน้ำใจที่ดีต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป	5.00	0.50	มากที่สุด
5) สถานศึกษาคควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ และมีอารมณ์ขัน	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 2 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาคควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์เมื่อมีความเห็นต่าง และ 2) สถานศึกษาคควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีความรัก และเมตตาต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน รองลงมากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 2 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.50) ได้แก่ 3) สถานศึกษา

ควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับ ครูใหม่ ด้วยการยกย่อง หรือชมเชย เมื่อทำความดี และ 4) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่มีน้ำใจที่ดีงาม ต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป

ตาราง 9 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบครูพี่เลี้ยง ในด้านส่วนตัว

ระบบครูพี่เลี้ยง ด้านส่วนตัว	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้	5.00	1.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้	5.00	1.00	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรต้องส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงปลูกฝังในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู วินัย กิริยามารยาท และการแต่งกายให้แก่ครูใหม่	5.00	1.00	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากครูใหม่	4.00	1.00	มาก
5) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมแนวคิดให้กับครูใหม่ในเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	4.00	1.00	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 3 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=1.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้ 2) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้ และ 3) สถานศึกษาควรต้องส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงปลูกฝังในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู วินัย กิริยามารยาท และการแต่งกายให้แก่ครูใหม่ รองลงมากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 2 ข้อรายการ (Md=4.00, IR=1.00) คือ 4) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากครูใหม่ และ 5) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมแนวคิดให้กับครูใหม่ในเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ตาราง 10 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบครูพี่เลี้ยงในด้านสังคม

ระบบครูพี่เลี้ยง ด้านสังคม	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในองค์กร	5.00	1.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการวางตัว และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น	5.00	1.00	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำอบรมครูใหม่ให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และตอบทบทวนหน้าที่ของครูผู้สอน	5.00	1.00	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสา เพื่อช่วยเหลืองานในสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ	5.00	1.00	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสนับสนุนให้ครูใหม่ทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	5.00	1.00	มากที่สุด
6) สถานศึกษาควรจัดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่เข้าร่วมกิจกรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น และสังคมส่วนรวม	4.00	0.50	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 5 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=1.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในองค์กร 2) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการวางตัว และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น 3) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำอบรมครูใหม่ให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และตอบทบทวนหน้าที่ของครูผู้สอน 4) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสา เพื่อช่วยเหลืองานในสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ และ 5) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสนับสนุนให้ครูใหม่ทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รองลงมากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=4.00, IR=0.50) คือ 6) สถานศึกษาควรจัดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่เข้าร่วมกิจกรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น และสังคมส่วนรวม

ตาราง 11 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบครูพี่เลี้ยงในด้านวิชาชีพ

ระบบครูพี่เลี้ยง ด้านวิชาชีพ	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร	5.00	0.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง หรือครูท่านอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนก่อน	5.00	0.50	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีความรู้ ความสามารถสูงกว่า หรือใกล้เคียงกับครูใหม่	5.00	1.00	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงช่วยเหลือและสอนงานครูใหม่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	5.00	1.00	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่มีความรู้ในศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21	5.00	1.00	มากที่สุด
6) สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่ไปศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรืออยู่ร่วมกับครูต้นแบบ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร รองลงมา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.50) คือ 2) สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง หรือครูท่านอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนก่อน

2.2.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ 6 ข้อรายการ และการให้คำแนะนำจากภายนอก 7 ข้อรายการ รวมจำนวน 13 ข้อรายการ ดังตารางที่ 12-13

ตาราง 12 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบผู้เชี่ยวชาญในการสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ

ระบบผู้เชี่ยวชาญ การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมีคุณภาพ	5.00	1.00	มากที่สุด
2) ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้ครูใหม่ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาจนได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง	5.00	1.00	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรเข้ามามีการกำหนดแผนงานพัฒนาครูใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน	5.00	1.00	มากที่สุด
4) ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่สนับสนุนให้ครูใหม่สามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอน	5.00	1.00	มากที่สุด
5) ก.ค.ศ. และเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับปรุงระบบการประเมินครูใหม่ โดยให้มีครูแกนนำ หรือครูมืออาชีพ เข้ามาร่วมเป็นกรรมการประเมิน	5.00	1.00	มากที่สุด
6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลครูใหม่อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทุกข้อรายการ (Md=5.00, IR=1.00) ได้แก่ 1) เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมีคุณภาพ 2) ก.ค.ศ.หรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้ครูใหม่ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาจนได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง 3) สถานศึกษาควรเข้ามามีการกำหนดแผนงานพัฒนาครูใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน 4) ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่สนับสนุนให้ครูใหม่สามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอน 5) ก.ค.ศ. และเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับปรุงระบบการประเมินครูใหม่ โดยให้มีครูแกนนำ หรือครูมืออาชีพ เข้ามาร่วมเป็นกรรมการประเมิน และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลครูใหม่อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

ตาราง 13 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำจากภายนอก

ระบบผู้เชี่ยวชาญ การให้คำแนะนำจากภายนอก	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณ ครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง	5.00	0.50	มากที่สุด
2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ควรมีการพัฒนาครูใหม่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง	5.00	1.00	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขามาร่วมพัฒนา และร่วมเป็นกรรมการประเมินครูใหม่	5.00	1.00	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรให้ครูใหม่ไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ	5.00	1.00	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรนำภูมิปัญญา หรือปราชญ์ท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่ครูใหม่ โดยให้สอดคล้องกับกลุ่มวิชาที่ครูใหม่สอน	5.00	1.00	มากที่สุด
6) เขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตร 3-5 วัน เพื่อพัฒนาครูใหม่และให้ครูใหม่ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคย	4.00	1.00	มาก
7) สถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และแนะนำพัฒนาครูใหม่	4.00	1.00	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.50) ได้แก่ 1) เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง รองลงมากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 4 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=1.00) ได้แก่ 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ควรมีการพัฒนาครูใหม่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง 3) สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขามาร่วมพัฒนา และร่วมเป็นกรรมการประเมินครูใหม่ 4) สถานศึกษาควรให้ครูใหม่ไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ และ 5) สถานศึกษาควรนำภูมิปัญญา หรือปราชญ์ท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่ครูใหม่ โดยให้สอดคล้องกับกลุ่มวิชาที่ครูใหม่สอน

2.2.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย การสร้างเครือข่ายภายใน 5 ข้อรายการ และการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน 5 ข้อรายการ รวมจำนวน 10 ข้อรายการ ดังตารางที่ 14-15

ตาราง 14 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพในการสร้างเครือข่ายภายใน

ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายภายใน	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	5.00	0.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ครูใหม่	5.00	0.00	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย และความสามัคคีในหมู่คณะ	5.00	0.00	มากที่สุด
4) ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมนิเทศครูใหม่ทั้งด้านการเรียนการสอน และการประพฤติปฏิบัติตน	5.00	0.50	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรจัดครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้การช่วยเหลือ ปรึกษา และแนะนำครูใหม่	5.00	0.50	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 3 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 2) สถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ครูใหม่ และ 3) สถานศึกษาควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย และความสามัคคีในหมู่คณะ รองลงมากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 2 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.50) ได้แก่ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมนิเทศครูใหม่ทั้งด้านการเรียนการสอน และการประพฤติปฏิบัติตน 5) สถานศึกษาควรจัดครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้การช่วยเหลือ ปรึกษา และแนะนำครูใหม่

ตาราง 15 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ในการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน

ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรือครูดีเด่น จากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ได้จริง	5.00	1.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นเครือข่ายกับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในสหวิทยาเขตหรือเขตพื้นที่การศึกษา	5.00	1.00	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่ให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานวิชาชีพ	5.00	1.00	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย	5.00	1.00	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก ให้มาแนะแนวทาง ให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ครูใหม่	4.00	1.00	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน 4 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=1.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรือครูดีเด่นจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ได้จริง 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นเครือข่ายกับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในสหวิทยาเขตหรือเขตพื้นที่การศึกษา 3) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่ให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานวิชาชีพ และ 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย รองลงมากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=4.00, IR=1.00) ได้แก่ 5) สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก ให้มาแนะแนวทาง ให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ครูใหม่

2.2.4 ระบบการสะท้อนตนเอง จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง 7 ข้อรายการ การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา 5 ข้อรายการ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ 6 ข้อรายการ รวมจำนวน 18 ข้อรายการ ดังตารางที่ 16-18

ตาราง 16 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการสะท้อนตนเองในการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง

ระบบการสะท้อนตนเอง การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิดขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน	5.00	0.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน	5.00	0.00	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการสื่อสาร การใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	0.50	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล	5.00	1.00	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างรอบด้าน	5.00	1.00	มากที่สุด
6) สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้ในวิชาที่รับผิดชอบ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะชีวิตให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง	5.00	1.00	มากที่สุด
7) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เปลี่ยนจากการบอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้แนะแนวทางการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมีจำนวน 2 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิดขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน และ 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน รองลงมา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.50) ได้แก่ 3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการสื่อสาร การใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 17 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา

ระบบการสะท้อนตนเอง การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข	5.00	0.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21	5.00	0.50	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคลให้ถูกต้องและเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน	5.00	0.50	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ประเมินความสามารถ และวัดแนวของนักเรียนเป็นรายบุคคล	5.00	1.00	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่สร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ชิ้น	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รองลงมากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.50) ได้แก่ 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และ 3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคลให้ถูกต้องและเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน

ตาราง 18 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการสะท้อนตนเองในความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ระบบการสะท้อนตนเอง ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณ มีความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู	5.00	0.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	5.00	0.00	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่หมั่นศึกษาค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	5.00	0.50	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูใหม่มีวินัยทางการเงินและการดำรงชีวิต	5.00	1.00	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรจัดประสบการณ์ให้ครูใหม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในชั้นเรียน	5.00	1.00	มากที่สุด
6) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีผลงานการวิจัยอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มี 2 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณ มีความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู และ 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง รองลงมา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.50) ได้แก่ 3) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่หมั่นศึกษาค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

2.2.5 ระบบการอำนวยความสะดวก จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผน 4 ข้อ
รายการ การดำเนินการ 5 ข้อรายการ การตรวจสอบ 7 ข้อรายการ และการปรับปรุงการดำเนินการ
ให้เหมาะสม 7 ข้อรายการ รวมจำนวน 23 ข้อรายการ ดังตารางที่ 19-22

ตาราง 19 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการอำนวยความสะดวก
ในการวางแผน

ระบบการอำนวยความสะดวก การวางแผน	Md	IR	ระดับ ความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดที่ใช้ ในการพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน	5.00	0.50	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือครูใหม่ด้านต่าง ๆ ตามที่ครูใหม่ ร้องขอ	5.00	0.50	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการเตรียมการประเมิน และพัฒนาตนเอง	5.00	1.00	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินครูใหม่ และแจ้ง ผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและ
มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มี 2 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.50) ได้แก่ 1) สถานศึกษา
ควรกำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนาครูใหม่
อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน และ 2) สถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือครูใหม่ด้านต่าง ๆ
ตามที่ครูใหม่ร้องขอ รองลงมา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและ
มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 2 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=1.00) คือ
3) สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการเตรียมการประเมิน และพัฒนาตนเอง
และ 4) สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินครูใหม่ และแจ้งผู้เกี่ยวข้อง
ให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่

ตาราง 20 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ

ระบบการอำนวยความสะดวกในการดำเนินการ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	5.00	0.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	5.00	1.00	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรจัดคณะทำงานนิเทศครูใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน หรืออื่น ๆ	5.00	1.00	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง	5.00	1.00	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรมีแนวปฏิบัติการประเมินครูใหม่ให้คณะกรรมการประเมินทราบ	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 4 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=1.00) ได้แก่ 2) สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) สถานศึกษาควรจัดคณะทำงานนิเทศครูใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน หรืออื่น ๆ 4) สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และ 5) สถานศึกษาควรมีแนวปฏิบัติการประเมินครูใหม่ให้คณะกรรมการประเมินทราบ

ตาราง 21 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบ

ระบบการอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบ	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1) คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ บอกจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือข้อเสนอนะอื่น ๆ แก่ครูใหม่	5.00	0.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามครูใหม่ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	5.00	0.50	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ชี้แจงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมแก้ปัญหาและหาแนวทางในการช่วยเหลือ	5.00	0.50	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูใหม่	5.00	1.00	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูพี่เลี้ยง เป็นผู้แนะนำควบคุมดูแลการทำงานของครูใหม่	5.00	1.00	มากที่สุด
6) สถานศึกษาควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินโดยคณะกรรมการให้ครูใหม่ ทราบ เพื่อจะได้เตรียมตัว เตรียมเอกสาร ผลงาน และนำเสนอได้อย่างถูกต้อง	5.00	1.00	มากที่สุด
7) สถานศึกษาควรใช้วิธีการประเมินครูใหม่ที่หลากหลาย จากการสังเกต การสัมภาษณ์ การดูผลงานการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ ของครูใหม่	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.00) ได้แก่ 1) คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ บอกจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือข้อเสนอนะอื่น ๆ แก่ครูใหม่ รองลงมากลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 2 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.50) ได้แก่ 2) สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามครูใหม่ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และ 3) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ชี้แจงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมแก้ปัญหาและหาแนวทางในการช่วยเหลือ

ตาราง 22 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบการอำนวยความสะดวกในการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

ระบบการอำนวยความสะดวกในการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม	Md	IR	ระดับความสำคัญ
1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ	5.00	0.00	มากที่สุด
2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เต็มศักยภาพ ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย	5.00	0.50	มากที่สุด
3) สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสอนงานและนิเทศงาน	5.00	1.00	มากที่สุด
4) สถานศึกษาควรพัฒนาให้ครูใหม่มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และเห็นแนวทางความเจริญก้าวหน้า	5.00	1.00	มากที่สุด
5) สถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนเจตคติของครูใหม่ ในการทำงานร่วมกับครูอาวุโสได้อย่างมีความสุข	5.00	1.00	มากที่สุด
6) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้พัฒนาตนเอง เกี่ยวกับจิตวิทยาและการทำวิจัย เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	5.00	1.00	มากที่สุด
7) สถานศึกษาควรแนะนำให้ครูใหม่นำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น	5.00	1.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 22 พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อ (Md=5.00, IR=0.00) ได้แก่ 1) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ รองลงมา กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน มีจำนวน 1 ข้อรายการ (Md=5.00, IR=0.50) ได้แก่ 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เต็มศักยภาพ ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย

ตอนที่ 3 ผลการเขียนภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 วิธีการเขียนภาพอนาคต (Scenario)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเขียนภาพอนาคต (Scenario) ตามวิธีการเขียนของ Belle และ James (1995 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ พวงยอด, 2556, น. 80) จำนวน 8 ขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 กำหนดขอบเขตของสิ่งที่ศึกษา

3.1.1.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวโน้มและทิศทางระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเขียนภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research)

3.1.1.2 ประชากร คือ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความชำนาญด้านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่จำนวนทั้งหมด 17 คน แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและด้านอำนวยการ 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และ 4) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านครูพี่เลี้ยง คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่ม จากนั้นสอบถามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มจนครบ 17 คน

3.1.1.3 ตัวแปรที่ศึกษา คือ ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ซึ่งระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ หมายถึง ระบบการเตรียมครูใหม่เพื่อให้ครูใหม่มีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีการพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ประกอบไปด้วยระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ 4 ระบบ ดังนี้ 1) ระบบครูพี่เลี้ยง 2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ 3) ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ และ 4) ระบบการสะท้อนตนเอง

3.1.2 กำหนดขอบเขตของเวลาที่จะสร้างภาพ

ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของเวลาที่จะสร้างภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในช่วง 10 ปี ตั้งแต่ พ.ศ.2563-2572

3.1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลที่มีผลกระทบต่อขอบเขตของสิ่งที่สนใจจะศึกษา

3.1.3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 1

1) ผู้วิจัยสอบถามและค้นคว้าหาข้อมูลเกี่ยวกับประวัติผู้เชี่ยวชาญจากผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท โดยทางอินเทอร์เน็ตหรือโทรศัพท์สอบถามส่วนตัว เพื่อขอคำแนะนำเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด จากนั้นติดต่อผู้เชี่ยวชาญทางโทรศัพท์ แนะนำตัวเพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย

2) ดำเนินการทำเอกสารหนังสือรับรอง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากทางบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก รอบที่ 1 จำนวน 17 คน นัดหมายการส่งเอกสารรายละเอียดเกี่ยวกับต่าง ๆ พร้อมทั้งนัดหมาย วัน และเวลา ที่จะสัมภาษณ์

3) การเตรียมตัวก่อนการสัมภาษณ์ โดยจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องบันทึกเสียง กระดาษสำหรับจดบันทึกย่อ หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent form) และโทรศัพท์ไปสอบถามเพื่อยืนยันกำหนดการนัดหมายล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ ดำเนินการ

4) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ โดยได้แนะนำตัวบอกถึงรายละเอียดโครงการวิจัย เหตุผลและประโยชน์ของการวิจัย วิธีการวิจัยที่ต้องมีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ 1 ครั้ง และตอบแบบสอบถามอีก 2 ครั้ง ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญลงนามใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-60 นาที ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างตามแนวคำถามแบบปลายเปิดที่ได้สร้างไว้ล่วงหน้า โดยยึดตามรูปแบบของ EFR โดยเริ่มจาก Optimistic Realistic Scenario (O-R), Pessimistic Realistic Scenario (P-R) และ Most probable Scenario (M-P) คือ การให้ผู้เชี่ยวชาญคิดในภาพบวกและภาพลบเกี่ยวกับระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด ในขั้นตอนนี้จะไม่มีกำหนดตายตัวว่าผู้เชี่ยวชาญจะต้องพูดเกี่ยวกับภาพบวกหรือภาพลบก่อน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้เชี่ยวชาญในการที่จะเลือกประเด็นในการให้สัมภาษณ์ โดยในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึกย่อระหว่างการสัมภาษณ์ ถามคำถามตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง แสดงความสนใจ ตั้งใจฟัง สรุปตามประเด็นสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมจนครอบคลุมประเด็นทั้งหมด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับ

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมากที่สุด รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมตามความต้องการ

5) หลังจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยชี้แจงการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งต่อไป รวมทั้งเวลาโดยประมาณที่จะส่งแบบสอบถามรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ขออนุญาตติดต่อทางโทรศัพท์หรือทางไลน์หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ยืนยันว่าจะลบทำลายเทปทั้งหมดที่หลังสิ้นสุดการวิจัย กล่าวขอบคุณและมอบของที่ระลึกให้กับผู้เชี่ยวชาญ

6) เมื่อผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญท่านใดเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะดำเนินการถอดเทปที่บันทึกบทสัมภาษณ์พิมพ์ลงในโปรแกรมเอกสาร และดำเนินการสัมภาษณ์ ถอดเทปจนครบทั้ง 17 คน ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 14 กันยายน 2563 ถึง 31 ตุลาคม 2563 ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 48 วัน

7) หลังจากที่ได้ถอดเทปบทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการอ่านบทสัมภาษณ์ทีละคน เพื่อค้นหาข้อความในบทสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงขอบเขตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอนาคต ได้แก่ ระบบครูพี่เลี้ยง ระบบผู้เชี่ยวชาญ ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ และระบบการสะท้อนตนเอง โดยกำหนดรหัสของผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์เป็น C01-C17

8) เมื่อผู้วิจัยดำเนินการค้นหาข้อความในบทสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงขอบเขตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอนาคตทั้ง 4 ระบบตามกรอบแนวคิดแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแยกข้อความในบทสัมภาษณ์ของรหัส C01-C17 แยกออกเป็นกลุ่มตามระบบทั้ง 4 ระบบ ได้แก่

- 8.1) กลุ่มที่ 1 เกี่ยวกับระบบครูพี่เลี้ยง
- 8.2) กลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับระบบผู้เชี่ยวชาญ
- 8.3) กลุ่มที่ 3 เกี่ยวกับระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ
- 8.4) กลุ่มที่ 4 เกี่ยวกับระบบการสะท้อนตนเอง

ซึ่งในการดำเนินนี้ผลปรากฏว่ามีข้อความในบทสัมภาษณ์ของรหัส C01-C17 ที่แยกออกเป็นกลุ่มทั้ง 4 กลุ่มแล้ว ยังมีข้อความในบทสัมภาษณ์ที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มทั้ง 4 กลุ่มได้ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วสรุปได้ว่า กลุ่มที่เพิ่มขึ้นมานั้น เกี่ยวข้องกับการอำนวยการของสถานศึกษา จึงได้ตั้งชื่อระบบที่พบขึ้นมาใหม่ว่า “ระบบการอำนวยการ”

9) หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาข้อความในบทสัมภาษณ์ของขอบเขตระบบที่ละกลุ่ม เพื่อจัดกลุ่มย่อยของข้อความในบทสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกันให้อยู่ในกลุ่มย่อยเดียวกันจนครบทั้ง 5 ระบบ ซึ่งได้รายละเอียดของข้อความในบทสัมภาษณ์ย่อยในกลุ่มทั้ง 5 กลุ่ม ดังนี้

9.1) ระบบครูพี่เลี้ยง ได้แก่ 1) ด้านส่วนตัว 2) ด้านอารมณ์ 3) ด้านสังคม และ 4) ด้านวิชาชีพ

9.2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ 1) การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และ 2) การให้คำแนะนำจากภายนอก

9.3) ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ได้แก่ 1) การสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายภายใน และ 2) การสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน

9.4) ระบบการสะท้อนตนเอง ได้แก่ 1) การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง 2) การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และ 3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

9.5) ระบบการอำนวยความสะดวก ได้แก่ 1) การวางแผน 2) การดำเนินการ 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

10) หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำข้อความในบทสัมภาษณ์ของขอบเขตระบบที่ละกลุ่มที่จัดกลุ่มย่อยของข้อความในบทสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกันให้อยู่ในกลุ่มย่อยเดียวกันแล้วนั้น นำมาสร้างข้อคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถามนำไปเก็บข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คนเดิมในรอบที่ 2 ต่อไปได้จำนวน 87 ข้อรายการ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต ให้ผู้เชี่ยวชาญอีกชุดหนึ่ง จำนวน 5 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 2 คน ทำแบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของแบบสอบถามนี้ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมบูรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ในรอบที่ 1 เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในรอบที่ 2 โดยแบบสอบถามประกอบด้วย ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ 5 ระบบ จำนวน 87 ข้อรายการ และต่อมาผู้เชี่ยวชาญประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

ของแบบสอบถามนี้ มาปรับแก้ข้อความตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปได้ว่าผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ได้แสดงความคิดเห็นกับแบบสอบถามแล้ว ในระบบครูพี่เลี้ยง ด้านส่วนตัว ข้อคำถาม “สถานศึกษาควรพิจารณาครูพี่เลี้ยงที่มีวัยใกล้เคียงกับครูใหม่ที่จะช่วยให้การพูดคุยแนะนำได้ง่ายและเหมือนพี่สอนน้อง” มีค่า IOC เท่ากับ 0.00 แปลความได้ว่าข้อคำถามนี้ไม่เหมาะสมจึงตัดข้อคำถามนี้ออกไป 1 ข้อ จึงทำให้ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ เหลือ จำนวน 5 ระบบ จำนวน 86 ข้อรายการ

3.1.3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 2

1) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามชุดที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 17 คน ทาง Google Forms และส่งทางอีเมลตามความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญ และด้วยการเก็บข้อมูลด้วยผู้วิจัยเองด้วย เพื่อให้ระดับความสำคัญของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ของงานวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการเขียนตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 โดยนำส่งแบบสอบถามทาง Google Forms เมื่อครบกำหนดเวลา ได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนทาง Google Forms จำนวน 17 คน ในระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2563 – 21 ธันวาคม 2563 ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 15 วัน รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนในรอบนี้ทั้งหมด 17 ชุด

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามชุดที่ 1 ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 17 คน ผู้วิจัยคำนวณพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยการคำนวณค่าความแตกต่างระหว่างควอไทล์ที่ 3 กับควอไทล์ที่ 1 ถ้าข้อความใดได้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่มีค่าตั้งแต่ 1.50 ลงมาแสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีต่อระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และถ้าค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่มีค่ามากกว่า 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีต่อระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

3) ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามชุดที่ 2 ที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิม 17 คน นำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 ที่คำนวณค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แต่ละข้อรายการ สรุปข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน จากแบบสอบถามในรอบที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

ปริญญานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการปรับข้อรายการระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ แล้วสร้างแบบสอบถามจากข้อรายการเดิม หลังพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน จากรอบที่ 2 และผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ พบว่าไม่มีการปรับปรุงข้อรายการ จึงนำแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเหมือนในรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ตอบในรอบที่ 2 ในระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ทั้งหมด 5 ระบบ จำนวน 86 ข้อรายการคงเดิม พร้อมทั้งระบุตำแหน่งค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อแสดงความสอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ในแต่ละข้อรายการ และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ในรอบที่ 2 แสดงไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 3 ด้วยเครื่องหมาย

3.1.3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล รอบที่ 3

1) ส่งแบบสอบถามชุดที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มเดิม 17 คน ทาง Google Forms และส่งทางอีเมลตามความสะดวกของผู้เชี่ยวชาญอีกครั้ง และด้วยการเก็บข้อมูลด้วยผู้วิจัยเองด้วย เพื่อให้ระดับความสำคัญของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ของงานวิจัย เรื่องการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการเขียนตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยนำส่งแบบสอบถามทาง Google Forms เมื่อครบกำหนดเวลาได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนทาง Google Forms จำนวน 17 คน โดยใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2563 ถึง 8 มกราคม 2564 ใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น 15 วัน รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนในรอบนี้ทั้งหมด 17 ชุด

2) จากการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามชุดที่ 2 ในรอบที่ 3 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง โดยการวิเคราะห์ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้ออีกครั้ง เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยพิจารณาจากผลการคำนวณในแต่ละข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่มีค่าน้อยกว่า 1.50 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 3 พบว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป แสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50-4.49 แสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมาก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของทุกข้อรายการมีค่าน้อยกว่า 1.50

แสดงว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และพบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงได้ยุติและสรุปผลรายงานการวิจัยต่อไป

3.1.4 บรรยายองค์ประกอบภายในขอบเขตของสิ่งที่สนใจถึงความเป็นไปได้ที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงขององค์ประกอบที่สามารถบรรลุผลตามเป้าหมายที่ต้องการ

3.1.4.1 หลังจากที่ได้ผู้วิจัยได้ดำเนินการถอดเทปบทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คนเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการอ่านบทสัมภาษณ์ทีละคน เพื่อค้นหาข้อความในบทสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงขอบเขตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต ได้แก่ ระบบครูพี่เลี้ยง ระบบผู้เชี่ยวชาญ ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ และระบบการสะท้อนตนเอง โดยกำหนดรหัสของผู้เชี่ยวชาญที่ให้สัมภาษณ์เป็น C01-C17

3.1.4.2 เมื่อผู้วิจัยดำเนินการค้นหาข้อความในบทสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวถึงขอบเขตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคตทั้ง 4 ระบบตามกรอบแนวคิดแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการแยกข้อความในบทสัมภาษณ์ของรหัส C01-C17 แยกออกเป็นกลุ่มตามระบบทั้ง 4 ระบบ ได้แก่ 1) กลุ่มที่ 1 เกี่ยวกับระบบครูพี่เลี้ยง 2) กลุ่มที่ 2 เกี่ยวกับระบบผู้เชี่ยวชาญ 3) กลุ่มที่ 3 เกี่ยวกับระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ และ 4) กลุ่มที่ 4 เกี่ยวกับระบบการสะท้อนตนเอง ซึ่งในการดำเนินนี้ผลปรากฏว่ามีข้อความในบทสัมภาษณ์ของรหัส C01-C17 ที่แยกออกเป็นกลุ่มทั้ง 4 กลุ่มแล้ว ยังมีข้อความในบทสัมภาษณ์ที่ไม่สามารถจัดเข้ากลุ่มทั้ง 4 กลุ่มได้ ผู้วิจัยจึงได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แล้วสรุปได้ว่า กลุ่มที่เพิ่มขึ้นมานั้นเก็บข้องกับการอำนวยการของสถานศึกษา จึงได้ตั้งชื่อระบบที่พบขึ้นมาใหม่ว่า “ระบบการอำนวยการ”

3.1.4.3 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้พิจารณาข้อความในบทสัมภาษณ์ของขอบเขตระบบทีละกลุ่ม เพื่อจัดกลุ่มย่อยของข้อความในบทสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกันให้อยู่ในกลุ่มย่อยเดียวกัน จนครบทั้ง 5 ระบบ ซึ่งได้รายละเอียดของข้อความในบทสัมภาษณ์ย่อยในกลุ่มทั้ง 5 กลุ่ม ดังนี้

- 1) ระบบครูพี่เลี้ยง
 - 1.1) ด้านส่วนตัว
 - 1.2) ด้านอารมณ์
 - 1.3) ด้านสังคม
 - 1.4) ด้านวิชาชีพ

2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ

2.1) การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ

2.2) การให้คำแนะนำจากภายนอก

3) ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ

3.1) การสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายภายใน

3.2) การสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน

4) ระบบการสะท้อนตนเอง

4.1) การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง

4.2) การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา

4.3) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

5) ระบบการอำนวยการ

5.1) การวางแผน

5.2) การดำเนินการ

5.3) การตรวจสอบ

5.4) การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

3.1.5 กำหนดความน่าจะเป็นของเหตุการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้น อุปสรรคและ
ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ความน่าจะเป็นของเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในของภาพอนาคตของระบบ
การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดขึ้น ในการได้
ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ที่เป็นการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่
สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
สามารถนำภาพอนาคตไปใช้ประโยชน์กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการกำหนดแผนการและ
ดำเนินการในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำภาพ
อนาคตไปใช้ประโยชน์สำหรับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในการกำหนดนโยบายและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดทั้งนโยบาย
และแนวทางปฏิบัติให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่
สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

3.1.6 สร้างภาพอนาคตที่เกิดจากข้อมูลที่รวบรวมได้

ภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดจากข้อมูลที่รวบรวมได้ ดังนี้

3.1.6.1 ระบบครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย ด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ

3.1.6.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ด้านการสร้างการเข้าถึง ความเชี่ยวชาญและด้านการให้คำแนะนำจากภายนอก

3.1.6.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านการสร้างเครือข่าย ภายใน และด้านการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน

3.1.6.4 ระบบการสะท้อนตนเอง ประกอบด้วย ด้านการสะท้อน การเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง ด้านการสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.1.6.5 ระบบการอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

3.1.7 การสร้างภาพอนาคตขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ภายนอก

ภาพอนาคตระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้เหมาะสมกับการกำหนดขอบเขตของสิ่งที่ศึกษา การกำหนดขอบเขตของเวลาที่จะสร้างภาพในช่วง 10 ปี พ.ศ.2563-2572 การเก็บรวบรวมข้อมูล ที่มีผลกระทบต่อขอบเขตของสิ่งที่สนใจจะศึกษา การบรรยายองค์ประกอบภายในขอบเขต การสร้างภาพอนาคตที่เกิดจากข้อมูลที่รวบรวมได้ และนำภาพอนาคตที่ได้ไปใช้แนะแนวทาง ในการวางแผนและชี้ทิศทางของอนาคตในส่วนที่เกี่ยวข้องได้

3.1.8 นำภาพอนาคตที่ได้ไปใช้แนะแนวทางในการวางแผนและชี้ทิศทางของ อนาคต

ผู้วิจัยพิจารณาภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนา ครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ซึ่งข้อค้นพบของระบบการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ระบบ สามารถนำไปใช้ในการวางแผนและ ชี้ทิศทางของอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ดังนี้

3.1.8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) แนะนำแนวทางให้กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กระทรวงศึกษาธิการ ในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือหลักสูตรต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) แนะนำแนวทางให้กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1.8.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) แนะนำแนวทางให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในการกำหนดแผนการ และดำเนินการ ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) แนะนำแนวทางให้กับคณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการ เกี่ยวกับการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

3.1.8.3 แนะนำแนวทางให้กับองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญและปฏิบัติตามระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระบบครูพี่เลี้ยง ระบบผู้เชี่ยวชาญ ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ระบบการสะท้อนตนเอง และระบบการอำนวยความสะดวก

3.2 แนวโน้มหรืออนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยจึงได้สรุปแนวโน้มหรืออนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเป็นไปได้ จากผลการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ในรอบที่ 3 เกี่ยวกับระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการยืนยันคำตอบ และพิจารณาความเห็นสอดคล้องกัน

โดยพบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล จึงได้แนวนโน้มหืออนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

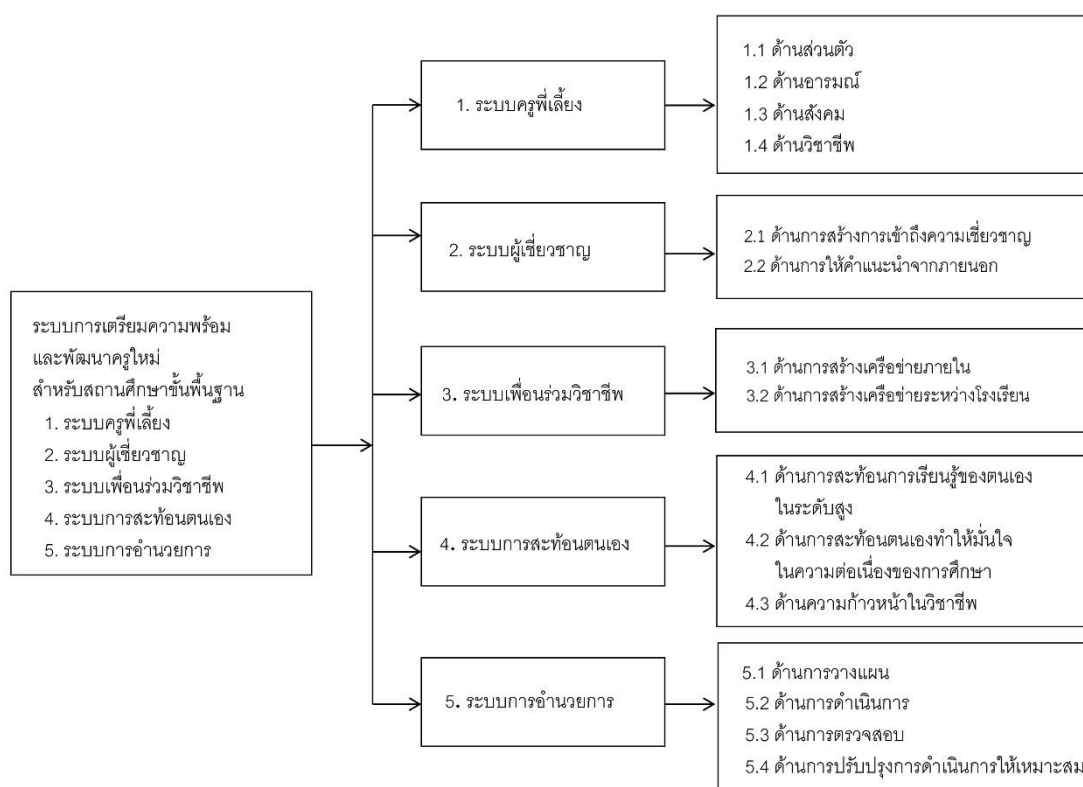
3.2.1 ระบบครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย ด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ

3.2.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ด้านการสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และด้านการให้คำแนะนำจากภายนอก

3.2.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านการสร้างเครือข่ายภายใน และด้านการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน

3.2.4 ระบบการสะท้อนตนเอง ประกอบด้วย ด้านการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง ด้านการสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.2.5 ระบบการอำนวยการ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม



ภาพประกอบ 2 อนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่
สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) มาใช้ในการศึกษาในการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและด้านอำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และผู้เชี่ยวชาญด้านครูพี่เลี้ยง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดการผลิตและพัฒนาครูไทย แนวคิดการนำบุคคลเข้าสู่วิชาชีพครู แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ในต่างประเทศ แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ของประเทศไทย และแนวคิดว่าเตรียมความพร้อม ทั้งในและต่างประเทศมาบูรณาการเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย มีการเก็บข้อมูลโดยการรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 3 รอบ โดยการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 และการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 และรอบที่ 3

กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและด้านอำนวยการ จำนวน 7 คน 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 คน 4) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านครูพี่เลี้ยง จำนวน 2 คน รวมทั้งหมด 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ 1 ชุด และแบบสอบถาม 2 ชุด ดังนี้ ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์หรือให้ผู้เชี่ยวชาญเขียนตอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 และสร้างข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญอีกชุดหนึ่งจำนวน 5 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารหลักสูตรการศึกษา จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติวิจัย จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 2 คน เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) เป็นเกณฑ์ โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ซึ่งถือว่าคำถามนั้นผ่านเกณฑ์ ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ

17 คน พิจารณาระดับความสำคัญ ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละข้อรายการในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 และชุดที่ 3 เป็นแบบสอบถามลักษณะมาตราประมาณค่า 5 ระดับ แต่เพิ่มค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ในแต่ละข้อรายการ และตำแหน่งของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ในรอบที่ 2 ในแต่ละข้อรายการ ได้ทราบตำแหน่งการตอบของตนเอง เพื่อทบทวนคำตอบก่อนยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 3

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 3 รอบ รวมทั้งสิ้น 78 วัน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 14 กันยายน 2563 ถึง 31 ตุลาคม 2563 ใช้ระยะเวลา 48 วัน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2563 ถึง 21 ธันวาคม 2563 ใช้ระยะเวลา 15 วัน และระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ตั้งแต่วันที่ 25 ธันวาคม 2563 ถึง 8 มกราคม 2564 ใช้ระยะเวลา 15 วัน รวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดใน 3 รอบ จำนวน 17 ชุด

การสรุปผลการวิจัยการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เรียงลำดับความสำคัญตามค่ามัธยฐานสูงสุดในแต่ละองค์ประกอบ โดยข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 - 4.49 แสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญกับระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุนย่อยในระดับมาก ข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป แสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญกับระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุนย่อยในระดับมากที่สุด และทุกข้อรายการมีค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ไม่เกิน 1.50 แสดงว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ผู้วิจัยแบ่งหัวข้อในการสรุปผลดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ในการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 5 ระบบ ได้แก่ ระบบครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 4 ด้าน ระบบผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 2 ด้าน ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ด้าน ระบบการสะท้อนตนเอง ประกอบด้วย 3 ด้าน และระบบ

การอำนวยการ ซึ่งระบบที่เกิดขึ้นมาใหม่หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน รวมทั้งหมด 15 ด้าน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกด้าน และทุกด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

1.1 ระบบครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ

1.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 2 ด้าน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การให้คำแนะนำจากภายนอก และการสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ

1.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประกอบด้วย 2 ด้าน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การสร้างเครือข่ายภายใน และการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน

1.4 ระบบการสะท้อนตนเอง ประกอบด้วย 3 ด้าน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา รองลงมาคือ การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.5 ระบบการอำนวยการ ประกอบด้วย 4 ด้าน โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ การดำเนินการ การตรวจสอบ การปรับปรุง การดำเนินการให้เหมาะสม และการวางแผน

2. แนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งหมด 5 ระบบ 15 ด้าน มีข้อรายการจำนวน 86 ข้อรายการ โดยมี 80 ข้อรายการที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คนให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และอีก 6 ข้อรายการที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คนให้ความสำคัญในระดับมาก โดยทุกข้อรายการกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คนมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน เมื่อจำแนกแต่ละระบบปรากฏผลดังนี้

2.1 ระบบครูพี่เลี้ยงในด้านอารมณ์ มีจำนวน 5 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ให้ความสำคัญรายข้อในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์เมื่อมีความเห็นต่าง สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีความรัก และเมตตาต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับครูใหม่ ด้วยการยกย่องหรือชมเชยเมื่อทำความดี สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่มีน้ำใจที่ดีงามต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป และสถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ และมีอารมณ์ขัน

2.2 ระบบครูพี่เลี้ยงในด้านส่วนตัว มีจำนวน 5 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คนให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และมี 3 ข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้ สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้ และสถานศึกษาควรต้องส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงปลุกฝังในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู วินัย กิริยามารยาท และการแต่งกายให้แก่ครูใหม่ และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คนให้ความสำคัญในระดับมากมี 2 ข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากครูใหม่ และสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมแนวคิดให้กับครูใหม่ในเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.3 ระบบครูพี่เลี้ยงในด้านสังคม มีจำนวน 6 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คนให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดมี 5 ข้อรายการที่มีผู้เชี่ยวชาญ 17 คนให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในองค์กร สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการวางตัว และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำอบรมครูใหม่ให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และตอบทบทวนหน้าที่ของครูผู้สอน สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสาเพื่อช่วยเหลืองานในสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสนับสนุนให้ครูใหม่ทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คนให้ความสำคัญในระดับมากมี 1 ข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่เข้าร่วมกิจกรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น และสังคมส่วนรวม

2.4 ระบบครูพี่เลี้ยงในด้านวิชาชีพ มีจำนวน 6 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คนให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยง

เปิดโอกาสให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง หรือครูท่านอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนก่อน สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีความรู้ ความสามารถสูงกว่า หรือใกล้เคียงกับครูใหม่ สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงช่วยเหลือและสอนงานครูใหม่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่มีความรู้ในศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21 และสถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่ไปศึกษาดูงานของครูต้นแบบหรืออยู่ร่วมกับครูต้นแบบเพื่อนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้

2.5 ระบบผู้เชี่ยวชาญในการสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ มีจำนวน 6 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและทุกข้อรายการ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ก.ค.ศ.หรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้ครูใหม่ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษา ก่อนได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง สถานศึกษาควรเข้ามามีการกำหนดแผนงานพัฒนาครูใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่สนับสนุนให้ครูใหม่สามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอน ก.ค.ศ. และเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับปรุงระบบการประเมินครูใหม่ โดยให้มีครูแกนนำ หรือครูมืออาชีพ เข้ามาร่วมเป็นกรรมการประเมิน และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลครูใหม่อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง

2.6 ระบบผู้เชี่ยวชาญในการให้คำแนะนำจากภายนอก มีจำนวน 7 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดและมีจำนวน 5 ข้อรายการ ที่ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ควรมีการพัฒนาครูใหม่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขามาร่วมพัฒนา และร่วมเป็นกรรมการประเมินครูใหม่ สถานศึกษาควรให้ครูใหม่ไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ และสถานศึกษาควรมานำภูมิปัญญา หรือปราชญ์ท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่ครูใหม่ โดยให้สอดคล้องกับกลุ่มวิชาที่ครูใหม่สอน และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากมีจำนวน 2 ข้อรายการ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตร

3-5 วัน เพื่อพัฒนาครูใหม่และให้ครูใหม่ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคย และสถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และแนะนำพัฒนาครูใหม่

2.7 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพในการสร้างเครือข่ายภายใน มีจำนวน 5 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ครูใหม่ สถานศึกษาควรมีการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย และความสามัคคีในหมู่คณะ ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมนิเทศครูใหม่ทั้งด้านการเรียนการสอน และการประพฤติปฏิบัติตน และสถานศึกษาควรจัดครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้การช่วยเหลือ ปรึกษา และแนะนำครูใหม่

2.8 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพในการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน มีจำนวน 5 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดมีจำนวน 4 ข้อรายการ ที่ให้ความสำคัญ มากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษาดูงาน ของครูต้นแบบ หรือครูดีเด่นจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ได้จริง สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นเครือข่ายกับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในสหวิทยาเขตหรือ เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่ให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ และสถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่ เข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมาก จำนวน 1 ข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก ให้มาแนะแนวทาง ให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ครูใหม่

2.9 ระบบการสะท้อนตนเองในการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง จำนวน 7 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ทุกข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิดขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการสื่อสาร การใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้

ในเรื่องหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างรอบด้าน สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้ในวิชาที่รับผิดชอบ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะชีวิตให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เปลี่ยนจากการบอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้แนะแนวทางการเรียนรู้ให้นักเรียน

2.10 ระบบการสะท้อนตนเอง ในการสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา มีจำนวน 5 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คนให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยึดหลักการให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้นักเรียนเป็นรายบุคคลให้ถูกต้องและเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ประเมินความสามารถ และวัดแววของนักเรียนเป็นรายบุคคล และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่สร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ชิ้น

2.11 ระบบการสะท้อนตนเองในความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีจำนวน 6 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณ มีความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่หมั่นศึกษาค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูใหม่มีวินัยทางการเงินและการดำรงชีวิต สถานศึกษาควรจัดประสบการณ์ให้ครูใหม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในชั้นเรียน และสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีผลงานการวิจัยอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง

2.12 ระบบการอำนวยความสะดวกในการวางแผน มีจำนวน 4 ข้อรายการ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณเชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน สถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือครูใหม่ด้านต่าง ๆ ตามที่ครูใหม่ร้องขอ สถานศึกษาควรให้คำปรึกษา

และแนะนำครูใหม่ในการเตรียมการประเมิน และพัฒนาตนเอง และสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินครูใหม่ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่

2.13 ระบบการอำนวยการในการดำเนินการ มีจำนวน 5 ข้อรายการ พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน สถานศึกษาควรจัดคณะทำงานนิเทศครูใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน หรืออื่น ๆ สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และสถานศึกษาควรมีแนวปฏิบัติการประเมินครูใหม่ให้คณะกรรมการประเมินทราบ

2.14 ระบบการอำนวยการในการตรวจสอบ มีจำนวน 7 ข้อรายการ พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ได้แก่ คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ บอกจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ แก่ครูใหม่ สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามครูใหม่ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ชี้แจงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อร่วมแก้ปัญหาและหาแนวทางในการช่วยเหลือ สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจเชิงบวกเพื่อเป็นขวัญ และกำลังใจแก่ครูใหม่ สถานศึกษาควรมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูพี่เลี้ยง เป็นผู้แนะนำควบคุมดูแลการทำงานของครูใหม่ สถานศึกษาควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินโดยคณะกรรมการให้ครูใหม่ทราบ เพื่อจะได้เตรียมตัวเตรียมเอกสาร ผลงาน และนำเสนอได้อย่างถูกต้อง และสถานศึกษาควรใช้วิธีการประเมินครูใหม่ที่หลากหลาย จากการสังเกต การสัมภาษณ์ การดูผลงานการสอน การเข้าร่วมกิจกรรมของครูใหม่

2.15 ระบบการอำนวยการในการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม มีจำนวน 7 ข้อรายการ พบว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดทุกข้อรายการ ได้แก่ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เต็มศักยภาพ ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสอนงานและนิเทศงาน สถานศึกษาควรพัฒนา

ให้ครูใหม่มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และเห็นแนวทางความเจริญก้าวหน้า สถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนเจตคติของครูใหม่ ในการทำงานร่วมกับครูอาวุโสได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้พัฒนาตนเอง เกี่ยวกับจิตวิทยาและการทำวิจัย เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาควรแนะนำให้ครูใหม่นำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นเจตนาของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน มีระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ทั้งหมด 5 ระบบและผู้เชี่ยวชาญ 17 คนให้ความสำคัญทั้ง 5 ระบบอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ระบบครูพี่เลี้ยง ระบบผู้เชี่ยวชาญ ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ระบบการสะท้อนตนเอง และระบบการอำนวยความสะดวก ทั้งนี้เนื่องจากที่ผ่านมากระบวนการพัฒนาครูใหม่ ยังไม่มีระบบสำหรับการพัฒนาสนับสนุนครูใหม่ โดยหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการพัฒนาครูใหม่ในลักษณะต่างคนต่างทำ ที่ปฏิบัติกันมาก คือ การจัดอบรม หรือส่งครูใหม่ไปเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา ตามหน่วยงานต่าง ๆ ส่งผลให้ครูใหม่ไม่ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน และไม่ตรงตามความต้องการ เพราะหน่วยงานที่จัดการอบรมเป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะใช้ในการอบรม ซึ่งบางเรื่องห่างไกลจากเหตุการณ์ความเป็นจริงในห้องเรียน ไม่สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประวิต เอราวรรณ (2560, น. 11-22) (เอกสารจากเว็บไซต์) ที่กล่าวถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูใหม่ว่า ระบบการพัฒนาครูใหม่ของประเทศไทยยังไม่มีระบบการพัฒนาที่ชัดเจน ไม่มีหน่วยงานหลักหรือเจ้าภาพที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบ และวางแผนในการพัฒนาครูใหม่ กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองความต้องการของครู มุ่งใช้รูปแบบเดิม ๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ๆ ขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และครูใหม่ยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Horn, Sterling, และ Subhan (2002, p. 6) ที่อธิบายว่าพัฒนาครูใหม่ควรมีรูปแบบการพัฒนาที่ชัดเจน โดยมีการจัดปฐมนิเทศ การให้คำปรึกษาแนะนำ การปรับเงื่อนไขในการทำงาน

การพัฒนาความเชี่ยวชาญในอาชีพ โอกาสในการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและงานประเมินครูใหม่

ดังนั้น การมีระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ทั้ง 5 ระบบ จะช่วยให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีแนวทางและนำระบบไปใช้ในการพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ส่งผลให้ครูใหม่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่งมีความรู้ ทักษะ เจตคติ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย

2. แนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

แนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระบบและรายด้าน

2.1 แนวโน้มของระบบครูพี่เลี้ยง

2.1.1 ด้านอารมณ์ พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์เมื่อมีความเห็นต่าง ควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีความรัก และเมตตาต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับครูใหม่ด้วยการยกย่องหรือชมเชยเมื่อทำความดี ควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่มีน้ำใจที่ดีงามต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป และควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ และมีอารมณ์ขัน

ทั้งนี้ เป็นเพราะครูพี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่สำคัญ ซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับครูใหม่มากที่สุด และเป็นผู้กำกับดูแลครูใหม่ ทั้งทางด้านส่วนตัว อารมณ์ สังคม และด้านความเป็นมืออาชีพ สำหรับด้านอารมณ์ครูพี่เลี้ยงจะต้องส่งเสริมครูใหม่มากเป็นพิเศษ เพราะครูใหม่มีบทบาทหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียน อีกทั้งต้องทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา ถ้าครูใหม่มีพฤติกรรมด้านอารมณ์ในเชิงลบ จะเกิดผลเสียแก่นักเรียน และผู้ร่วมงานขาดการยอมรับ ทำให้การเรียนการสอนและการทำงานส่วนรวมขาดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เกรียง จูติจำเริญพร, ชาริณี ตวีรัญญู, สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2560, น. 37-38) ที่อธิบายว่า ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่ต้องมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำ

ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การควบคุมอารมณ์ในขณะสอน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับ ชวนคิด มะเสนาะ (2559, น. 13-14) ที่ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรในขณะปฏิบัติงานไว้ว่า ระบบครูพี่เลี้ยงนับว่ามีความสำคัญ ดังนั้นควรจัดให้ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือที่มักเรียกกันว่า รุ่นพี่ ควรให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรที่เข้ามาใหม่ในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการควบคุมอารมณ์ในขณะปฏิบัติงานและเมื่อมีความเห็นต่าง ตลอดจนฝึกทักษะในการทำงาน และการเรียนรู้วัฒนธรรมขององค์กร

2.1.2 ด้านส่วนตัว พบว่า สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางแผน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้ ควรจัดครูพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้ ควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงปลูกฝังในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู วินัย กิริยามารยาท และการแต่งกายให้แก่ครูใหม่ ควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากครูใหม่ และควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมแนวคิดให้กับครูใหม่ในเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า ครูพี่เลี้ยงจะต้องดูแลครูใหม่ในด้านส่วนตัว ตั้งแต่ครูใหม่เข้ารับตำแหน่ง โดยการพัฒนาครูใหม่เมื่อเข้าสู่ความเป็นครู สนับสนุนให้ครูใหม่ มีความรู้ ความสามารถหลากหลาย เพื่อให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ลดความเครียด ความวิตกกังวล ดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย อีกทั้งปลูกฝังในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ความมีคุณธรรม จริยธรรม การวางตน ซึ่งจะช่วยให้ครูใหม่ได้ประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ European Commission(2010, pp. 16-21) ที่อธิบายว่าการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้านส่วนบุคคลคือการช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาตัวเอง ในฐานะครูในเดือนแรก และปีแรกนั้น ต้องต่อสู้กับความท้าทายในวิชาชีพ และความเป็นตัวของตัวเองต้องเผชิญปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความไม่มั่นใจ เกิดความเครียด ดังนั้นระบบครูพี่เลี้ยงจึงมีความสำคัญที่จะทำให้การช่วยเหลือแก่ครูใหม่ในช่วงทดลองงาน และให้การสนับสนุน แนะนำทั้งด้านการใช้ชีวิต ในด้านส่วนตัว การสร้างความรู้สึกรัก และแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มความมั่นใจให้แก่ครูใหม่ และช่วยป้องกันการออกกลางคัน

2.1.3 ด้านสังคม พบว่า สถานศึกษาควรให้ครูที่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในองค์กร การวางตัว และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น อบรมครูใหม่ให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อส่วนรวม

มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และตอบสนองบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน ให้มีจิตสาธารณะ หรือจิตอาสา เพื่อช่วยเหลืองานในสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใหม่ทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และพาครูใหม่เข้าร่วมกิจกรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น และสังคมส่วนรวม

ทั้งนี้ เป็นเพราะเมื่อครูใหม่เข้ามารับตำแหน่งในสถานศึกษา ยังขาดความรู้ ความเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรและการวางตน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ดังนั้นครูพี่เลี้ยงต้องให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นำครูใหม่เข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้ครูใหม่มีความรู้ ทักษะ และใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561) (เอกสารจากเว็บไซต์) ได้กำหนดหลักการการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในหมวดที่ 1 เกี่ยวกับวินัยคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จิตวิญญาณความเป็นครู และจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อในวิชาชีพครู และหมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษา และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากเหตุผลดังกล่าว ครูพี่เลี้ยงจึงจำเป็นที่จะพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนครูใหม่ให้มีสมรรถนะตามหลักการที่ ก.ค.ศ. กำหนดเพื่อช่วยเหลือให้ครูใหม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน และประพฤติ ปฏิบัติตนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพจน์ย์ พัดจาด (2554, น. 182-185) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลการวิจัยพบว่า การร่วมมือของครูใหม่กับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ตระหนักถึงความสำคัญในการรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน อันส่งผลพัฒนางานต่างๆ ของสถานศึกษา เกิดขึ้นกับชุมชนให้มีการยอมรับและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

2.1.4 ด้านวิชาชีพ พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร ควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง หรือครูท่านอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนก่อน

ควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีความรู้ ความสามารถสูงกว่า หรือใกล้เคียงกับครูใหม่ ควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงช่วยเหลือและสอนงานครูใหม่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่มีความรู้ในศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21 และควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่ไปศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรืออยู่ร่วมกับครูต้นแบบ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้

ทั้งนี้ เนื่องจากครูพี่เลี้ยงเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความชำนาญด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี จึงสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ข้อเสนอแนะแก่ครูใหม่ ด้วยวิธีการนิเทศ การสอนงาน ตลอดจนส่งเสริมให้ครูใหม่ได้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีสอนที่หลากหลาย มีความรู้ ทักษะในศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ครูใหม่มีความรู้ ทักษะ ด้านวิชาชีพ และมีการพัฒนาเน้นคู่มืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวนคิด มะเสนาะ (2559, น. 13-14) ที่เสนอแนวคิดว่าการพัฒนานุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงาน จนเกิดทักษะมีความชำนาญจากการฝึก และการทดลองปฏิบัติ ทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนานุคลากร ในขณะปฏิบัติงานโดยใช้ 1) วิธีการสอนงาน ซึ่งเป็นกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะและความเชี่ยวชาญภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 2) ระบบพี่เลี้ยงจัดให้ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน คอยให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อให้มีทักษะในการทำงานตลอดจนการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน โดยฝึกให้บุคลากรใหม่เรียนรู้จากการปฏิบัติงานโดยตรงและได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากรใหม่ นอกจากการปฏิบัติงาน เช่นการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา การฝึกอบรมทางไกล การศึกษาต่อ และการทำงาน

2.2 แนวโน้มของระบบเชี่ยวชาญ

2.2.1 ด้านการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ก.ค.ศ.หรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้ครูใหม่ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาก่อนได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง สถานศึกษาควรเข้ามามีการกำหนดแผนงานพัฒนาครูใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน ก.ค.ศ.หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่สนับสนุนให้ครูใหม่สามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอน ก.ค.ศ.และเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับปรุงระบบการประเมินครูใหม่ โดยให้มีครูแกนนำ หรือคู่มืออาชีพ เข้ามาร่วมเป็นกรรมการประเมิน

และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ครูใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจุบันหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาพัฒนาครูใหม่โดยต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผนที่ดี ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาควรร่วมมือกันในการพัฒนาครูใหม่เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ โดยมีการจัดทำแผนเพื่อใช้ในการพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปแบบที่ชัดเจน มีระบบการพัฒนาครูใหม่เพื่อใช้ในการประเมินเพื่อให้ครูใหม่มีความมั่นใจในการเริ่มต้นความเป็นครูและมีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างเป็นระบบ เพื่อให้ครูใหม่เกิดการพัฒนาและเกิดการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้ครูใหม่เกิดการเรียนรู้ในทุก ๆ ด้าน การจัดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียน ดังที่ ประวิต เอรารวรรณ์ (2560, น. 11-22) (เอกสารจากเว็บไซต์) พบว่าระบบการพัฒนาครูของไทย โดยหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบันยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน การกำหนดทิศทางในการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อนและขาดประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวคิดของ อรรถพล จินะวัฒน์ (2559, น. 1388) ที่อธิบายว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ และมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ นับตั้งแต่การวางแผนการนำไปปฏิบัติตามแผน การกำกับติดตาม และการประเมินผลในทำนองเดียวกัน Reimers (2003, pp. 119-143) เสนอแนะว่าการพัฒนา วิชาชีพจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย นับตั้งแต่ตัวของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นฝ่ายกำหนดนโยบายและสถาบันการผลิตครูในระดับอุดมศึกษาและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วรสิทธิ์ ยาวิลาศ (2558, น. 49-50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย อำเภอเวียงแหง ตามกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการพัฒนาของครูผู้ช่วย ขาดประสบการณ์ในการทำงาน สำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรจัดประชุมอบรม สัมมนาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบวินัย แนวทางในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความรู้ มีทักษะ และมีความชำนาญงานเพิ่มขึ้น

2.2.2 ด้านการให้คำแนะนำจากภายนอก พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ควรมีการพัฒนาครูใหม่

ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขามาร่วมพัฒนา และร่วมเป็นกรรมการประเมินครูใหม่ ควรให้ครูใหม่ ไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ ควรนำภูมิปัญญา หรือปราชญ์ท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่ครูใหม่ เขตพื้นที่ การศึกษาหรือสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตร 3-5 วัน เพื่อพัฒนาครูใหม่และให้ครูใหม่ทำกิจกรรม ร่วมกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคย และสถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่ เข้ามามีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และแนะนำพัฒนาครูใหม่

ทั้งนี้เป็นเพราะครูใหม่ขาดประสบการณ์ ทักษะ หน้าที่ ความรับผิดชอบ รวมถึงการจัดการเรียนการสอน ถึงแม้ว่าจะได้รับการฝึกประสบการณ์การสอน ในระดับอุดมศึกษา แต่เป็นการฝึกประสบการณ์ในระยะสั้น ๆ ประเด็นที่สำคัญในการพัฒนาครู ใหม่ นอกจากการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาแล้ว จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ จากภายนอกมาให้ คำปรึกษา แนะนำ นิเทศอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะ วิชาชีพครู จรรยาบรรณ การจัดการ เรียนรู้โดยหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา เชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ศักยภาพหรือ การทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่สถานศึกษาหรือใกล้เคียงมาให้ความช่วยเหลือ แก่ครูใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สถาบันรามจิตติ (2557 อ้างถึงใน มานิตย์ นาคเมือง, 2552) ได้เสนอแนวทางและนวัตกรรมการพัฒนาครูในปัจจุบัน ดังนี้ 1) การสร้างระบบครู ผู้เชี่ยวชาญเป็น Coach ประกอบกับฝึกปฏิบัติงานครูเน้นการทำงานใกล้ชิดระหว่างผู้มี ประสบการณ์กับครู ในการให้คำปรึกษาหารือและเป็นวิธีสำคัญของการพัฒนาครู 2) การผสมผสานกระบวนการวัดผลเข้ากับการศึกษาอย่างแนบแน่น ปรับให้ยืดหยุ่นหลากหลาย ใช้ได้ในหลายสถานการณ์ ตามกรอบคิดสร้างสรรค์ 3) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นกลไก สำคัญในการพัฒนาครูเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาครูทางไกลผ่านรูปแบบ Web-Based Training ต่าง ๆ เพื่อจัดการความรู้ระหว่างครูด้วยกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ มานิตย์ นาคเมือง (2552, น. 38-44) ที่กล่าวถึง วิธีการพัฒนานุคลากรประกอบกันหลายวิธี เช่น การพัฒนาในขณะปฏิบัติงานโดยใช้วิธี Coaching เป็นการพัฒนากับวิธีสอนงาน เน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ภายใต้การช่วยเหลือแนะนำของผู้มีประสบการณ์มากกว่าและวิธี Job Rotation เป็นการหมุนเวียนการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจะได้รอบรู้งาน และมีประสบการณ์ในการทำงานและหมั่นไปร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยทำให้ครูบรรลุ เป้าหมาย

2.3 แนวโน้มของระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ

2.3.1 ด้านการสร้างเครือข่ายภายใน พบว่า สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ครูใหม่ ควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย และความสัมพันธ์ในหมู่คณะ ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมนิเทศครูใหม่ทั้งด้านการเรียนการสอน และการประพฤติปฏิบัติตน และควรจัดครูที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้การช่วยเหลือ ปกป้อง และแนะนำครูใหม่

ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ครูใหม่เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งครูผู้ช่วยในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง ตลอดจนผู้ร่วมงาน ต้องให้การช่วยเหลือครูใหม่โดยการนิเทศ การสอนงาน การสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อครูใหม่เพื่อให้ครูใหม่มีความรู้สึกอบอุ่น เป็นกัลยาณมิตร ทำให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้สถานศึกษาจะต้องให้เกียรติแก่ครูใหม่ โดยการจัดปฐมนิเทศ การแนะนำให้ผู้ร่วมงานรับทราบและพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ในหน้าที่หลักคือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การเข้าร่วมกิจกรรมของสถานศึกษา ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ทำงานร่วมกับคณะครูหรือเพื่อนร่วมงานเพื่อการทำงานเป็นทีม เพื่อความสามัคคีในหมู่คณะ และมีการปฏิสัมพันธ์เรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียง ฐิติจำเริญพร, ชาริณี ตริวรัญญ, สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2560, น. 37-38) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ โดยการสร้างทีมงานและตั้งเป้าหมายร่วมกัน ทั้งการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การวัดประเมินผลที่เน้นการประเมินตามสภาพจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งจะส่งผลให้ครูใหม่ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง และผู้ร่วมงานทุกคน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กลีบจันทร์ เจริญสุข (2553, น. 73) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูใหม่ควรได้รับการสนับสนุนดังนี้ การสนับสนุนส่วนบุคคลโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยงและฝ่ายวิชาการคอยให้การช่วยเหลือซึ่งจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มั่นคงในวิชาชีพและลดภาระงาน การสนับสนุนด้านสังคม โดยการดูแลให้เข้าร่วมชุมชนแห่งวิชาชีพ การร่วมมือให้ข้อมูลย้อนกลับและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่น และการสนับสนุนทางวิชาชีพ

โดยให้ผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำเชิงวิชาการ และการแลกเปลี่ยนกับครูใหม่ และสอดคล้องกับ Stephane Coloanesi, Catherine Van Nieuwenhaven and Simon Beusaert (2020, p. 258) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การเตรียมความพร้อมวิชาชีพครูใหม่ในการพัฒนาและความเพียรในระดับมัธยมศึกษาการศึกษา: บทบาทของการเรียนรู้ตามอรรถาธิบาย พบว่า การมีผู้อำนวยการในบทบาทของพี่เลี้ยงจะมีส่วนในการประเมินนี้ ครูใหม่มักจะเลือกที่ปรึกษาด้วยตนเอง พวกเขาไม่ต้องการให้ที่ปรึกษาเป็นหัวหน้า แต่ต้องการให้เป็นเพื่อนร่วมงานที่สนิทซึ่งพวกเขาไว้วางใจ ซึ่งสอนวิชาเดียวกันในชั้นเรียนเดียวกัน ผลลัพธ์ของเรามีความหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการเตรียมความพร้อมของครูมือใหม่ ตั้งแต่การเรียนรู้ตามอรรถาธิบายทางสังคม (เช่นผ่านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน) เป็นประโยชน์ต่อครูใหม่ สิ่งสำคัญคือต้องสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและอบอุ่นจึงจะเกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ นอกจากนี้ครูใหม่ควรได้รับโอกาสในการเลือกที่ปรึกษาของพวกเขาด้วยตนเอง

2.3.2 ด้านการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรือครูดีเด่นจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ได้จริง ควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นเครือข่ายกับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในสหวิทยาเขตหรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรส่งเสริมครูใหม่ให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ ควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย และควรประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก ให้มาแนะแนวทางให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ครูใหม่

ทั้งนี้ เพราะว่าการพัฒนาครูใหม่โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง ตลอดจนครูผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาครูใหม่ภายในสถานศึกษา เป็นการพัฒนาครูใหม่อยู่ในระดับหนึ่ง ยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับครูใหม่ ดังนั้นสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ ได้รับความรู้ทักษะ และประสบการณ์ ระหว่างโรงเรียน สหวิทยาเขต หรือตามที่หน่วยงานจัดขึ้น เช่น การส่งครูเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียน สหวิทยาเขต ซึ่งจะเป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาศักยภาพของครูใหม่ และร่วมเป็นเครือข่ายกับครูในโรงเรียนอื่น ซึ่งจะส่งผลให้ครูใหม่ นำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประวิต เอราวรรณ (2560, น. 11-22) (เอกสารจากเว็บไซต์) ที่เสนอรูปแบบการพัฒนาครูใหม่ว่าครูใหม่

ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจากสถานศึกษา ให้เข้ารับการประชุม อบรม สัมมนาตาม ที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น การศึกษาดูงาน การเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ การเรียนรู้ การปฏิบัติ โดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานหลายหน้าที่ การจัดทีมงานเพื่อการเรียนรู้และปฏิบัติงาน ร่วมกัน โดยใช้โครงการ ต่าง ๆ จากภายนอก เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานและตื่นตัว ในการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐธิดา จิตสิงห์ (2554, น. 108-109) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ของครูผู้ช่วย ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัย พบว่าความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย คือ การพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานความรู้ ประสพการณ์วิชาชีพ และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

2.4 แนวโน้มของระบบการสะท้อนตนเอง

2.4.1 ด้านการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง พบว่า สถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิดขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน ควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการสื่อสาร การใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ควรส่งเสริมให้ครูใหม่ มีความรู้ในเรื่องหลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล ควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างรอบด้าน ควรให้ครูใหม่ จัดการเรียนรู้ในวิชาที่รับผิดชอบ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะชีวิตให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง และควรส่งเสริมให้ครูใหม่เปลี่ยนจากการบอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและ เป็นผู้แนะแนวทางการเรียนให้แก่นักเรียน

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาต้องพัฒนา ครูใหม่ให้ก้าวทันต่อสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยเฉพาะด้านการศึกษา ทั้งด้านการ จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ รู้จัก แสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ และนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุน ให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้ทั้งความรู้และด้านทักษะวิชาชีพเพื่อให้ผู้เรียนนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ จริงและเห็นแนวทางในการประกอบอาชีพในอนาคต จากเหตุผลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนก้าวผ่าน สถานการณ์ของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลสูงสุดซึ่ง

สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. 116) ที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อระบบการศึกษา ดังนั้น จึงต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรวิชาการจัดการเรียนการสอนการพัฒนาและการเตรียมความพร้อมของครูรวมทั้งการผลิตครูใหม่ให้มีสมรรถนะสูงตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ครูใหม่ถ่ายทอดกระบวนการจัดการการสอนและการเรียนรู้สู่เด็กและเยาวชนในปัจจุบันให้รู้และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม อีกทั้งมีความสามารถคิดวิเคราะห์ และจัดกระบวนการเรียนการสอนต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Ilnur Garipov, Ramis Nasibullov, Ilnar Yarullin and Guzel Nasibullova (2019, p.145) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมครูใหม่ที่มีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนสมัยใหม่ พบว่า กระบวนทัศน์ของการศึกษากำลังเปลี่ยนไปก็เห็นได้ชัดว่า จำเป็นต้องมีข้อกำหนดใหม่สำหรับการศึกษาของครูและความสามารถของครูใหม่ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับครูที่จะต้องมียุทธศาสตร์เคลื่อนที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เตรียมพร้อมสำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และความท้าทายเชิงนวัตกรรม มีความสามารถในการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และความสามารถในการคิดพิจารณา การใช้เทคโนโลยี และการสื่อสารของตนเอง ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับการปรับตัวทางวิชาชีพของครูมือใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการทดลองงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังเน้นถึงปัญหาทางจิตวิทยาและการเรียนการสอนที่ครูใหม่ต้องเผชิญ

2.4.2 ด้านการสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 มีทักษะแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคลให้ถูกต้องและเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน ประเมินความสามารถและวัดแววของนักเรียนเป็นรายบุคคล และสร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ชิ้น

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูใหม่เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จะต้องได้รับการประเมินโดยคณะกรรมการที่สถานศึกษาแต่งตั้ง เพื่อการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะเวลา 2 ปี มีการประเมิน 4 ครั้งก่อนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องมีการวางแผนเพื่อการพัฒนาครูใหม่ โดยแจ้งเกณฑ์การประเมินให้ครูใหม่ได้รับทราบ และครูใหม่จะต้องดำเนินการพัฒนาตนเองตามขั้นตอนและกรอบการพัฒนา ดังนั้น ครูใหม่จะต้องมีความวิริยะ อุตสาหะ พัฒนาตนเอง ทั้งด้านความรู้ ความประพฤติ

คุณลักษณะที่เหมาะสม และมีคุณภาพส่งผลต่อผู้เรียน และสามารถนำความรู้ทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเป็นครูที่ดีตามมาตรฐานตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561) (เอกสารจากเว็บไซต์) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยให้ส่วนราชการมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ และให้สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ เน้นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีคุณลักษณะ และสมรรถนะในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เกี่ยวกับการมีวินัย คุณธรรม และจริยธรรม และ จรรยาบรรณ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ ชั้นเรียน และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ให้ผู้เรียนให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานตามที่กำหนด อีกทั้ง Tonja Simpson (2016, p. 235) การเตรียมความพร้อมและการช่วยเหลือสำหรับครูใหม่มีผลกระทบเชิงบวก ต่อผลลัพธ์ ได้แก่ 1) ความมุ่งมั่นและการคงอยู่ของครูใหม่ 2) การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของ ครูใหม่ และ 3) ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและการคงอยู่ของ ครูใหม่ ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าครูใหม่ที่เข้าร่วมในโครงการมีความพึงพอใจและความมุ่งมั่น ในการทำงาน หรือการคงอยู่ที่สูงกว่า สำหรับแนวปฏิบัติห้องเรียนส่วนใหญ่พบว่า ครูใหม่ที่เข้าร่วม โครงการทำได้ดีกว่าในแง่มุมต่าง ๆ ของการสอน เช่น การทำให้นักเรียนทำงานได้ดีขึ้น การพัฒนาแผนการสอนที่ใช้งานได้จริง การใช้การตั้งคำถามของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ การปรับกิจกรรมในชั้นเรียน เพื่อตอบสนองของความสนใจของนักเรียน จัดบรรยากาศในห้องเรียนที่ดี และแสดงให้เห็นถึงการจัดการชั้นเรียนที่ประสบความสำเร็จ สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียน แสดงให้เห็นว่านักเรียนของครูใหม่ที่เข้าร่วมโครงการมีคะแนนสูงกว่าหรือได้รับ ผลการทดสอบทางวิชาการดี อีกทั้ง Leah Shagrir (2010, p. 45) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา ครูมืออาชีพของครูใหม่ : ความเป็นมืออาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะการสอน พบว่าปัจจัยหลักที่สนับสนุนและเตรียมความพร้อมครูใหม่ ครูใหม่จึงจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในสาขาวิชานั้น ๆ การศึกษาข้อดีและผลลัพธ์ของรูปแบบการเรียนรู้ที่แตกต่างกันนี้ ก่อให้เกิด

คำจำกัดความของช่องทางที่จำเป็นสำหรับการทดลองงานที่มีประสิทธิภาพของครูใหม่และความเชี่ยวชาญที่มีทักษะของครูใหม่ การศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) การสร้างความเป็นมืออาชีพ 2) การเป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) การเสริมสร้างทักษะการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ และ อรรถณ พ จินะวัฒน์ (2559, น. 1379) พบว่าผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องพัฒนาตน เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง การปรับปรุงตนเอง โดยการแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน มีการวางแผนการพัฒนารอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาตน ได้แก่ วัฒนธรรมการสนับสนุนบริบทของสถานศึกษา เวลา ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาทขององค์กรด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาตนที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู

2.4.3 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณ มีความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู ควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ควรส่งเสริมให้ครูใหม่หมั่นศึกษาค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ควรสร้างความตระหนักให้ครูใหม่มีวินัยทางการเงินและการดำรงชีวิต ควรจัดประสบการณ์ให้ครูใหม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในชั้นเรียนและสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ มีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีผลงานการวิจัยอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง

ทั้งนี้สืบเนื่องมาจาก ปัจจุบันอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีเกียรติ สังคมให้การยอมรับในระดับสูง และมีความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อครูใหม่เข้าสู่ระบบสถานศึกษา และจะต้องได้รับการประเมินให้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด สถานศึกษาจึงมีความจำเป็น และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านจรรยาบรรณ วิชาชีพ การครองตน ครองคน ครองงาน ส่งเสริมให้ครูใหม่มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ โดยจัดส่งครูใหม่เข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนา พาไปศึกษาดูงานการศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และประสบการณ์ตรง อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่จัดกระบวนการเรียนรู้คิดได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นำปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนรู้มาทำวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Richard Ingersoll and

Michael Strong (2011, p. 202) ได้ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการทดลองงานและการให้คำปรึกษาสำหรับครูใหม่ : การทบทวนอย่างมีวิจารณญาณในงานวิจัย พบว่าการเตรียมความพร้อมเชิงประจักษ์สำหรับประเด็นข้อร้องขอสนับสนุนและความช่วยเหลือสำหรับครูใหม่ ซึ่งมีผลกระทบเชิงบวกต่อผลลัพธ์สามชุด ได้แก่ ความมุ่งมั่นและการคงไว้ซึ่งความรู้ การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของครูและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการศึกษาเกี่ยวกับความมุ่งมั่นและการคงไว้ซึ่งความรู้ ส่วนใหญ่พบว่าครูใหม่ที่เข้าร่วมบางส่วนมีความพึงพอใจในการทำงาน ความมุ่งมั่น และการคงไว้ซึ่งความรู้ ในแนวทางการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน สิ่งที่สำคัญในการทบทวนการวิจัยแสดงให้เห็นอีกว่า ครูใหม่ที่เข้าร่วมบางส่วนแสดงความสามารถที่ดีในด้านการสอน เช่น การให้ภาระงานกับนักเรียน การพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การใช้คำถามที่มีประสิทธิภาพกับนักเรียน การปรับกิจกรรมในห้องเรียนที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน สร้างบรรยากาศห้องเรียนเชิงบวก และบริหารจัดการชั้นเรียนอย่างประสบผลสำเร็จ สำหรับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียน โดยส่วนใหญ่ของการศึกษาพบว่าครูใหม่ที่เข้าร่วมบางส่วนได้รับคะแนนหรือพัฒนาการในการสอบวัดผลทางวิชาการที่ดี อีกทั้งสอดคล้องกับ กลีบจันทร์ เจริญสุข (2553, น. 73) ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอนเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูใหม่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถทางวิชาการ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ยุทธชัย เสริมพงษ์ (2554, น. 179-182) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ แนวทางการแก้ปัญหา คือ โรงเรียนควรมีการอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการวิเคราะห์และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศและมอบหมายงานตามศักยภาพ เปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเต็มตามศักยภาพ 2) ปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียน แนวทางการแก้ปัญหา โรงเรียนควรจัดอบรมให้ความรู้ และจัดรวบรวมเอกสารในการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ครูใหม่ค้นคว้าข้อมูลเรียนรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ และนำมาใช้ประโยชน์ในการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียน และ 3) ปัญหาการพัฒนาทางวิชาการ แนวทางการแก้ปัญหา โรงเรียนควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและการสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับชุมชนท้องถิ่น

2.5 แนวโน้มของระบบการอำนวยการ

ระบบการอำนวยการเป็นระบบที่เกิดขึ้นมาใหม่หลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์โดยจัดหมวดหมู่เพื่อหาสาระในลักษณะเดียวกันเข้าไว้ด้วยกัน แล้วนำไปสร้างแบบสอบถามทั้ง 5 ระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ต่อไป

2.5.1 ด้านการวางแผน พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ควรให้ความช่วยเหลือครูใหม่ด้านต่าง ๆ ตามที่ครูใหม่ร้องขอ ควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการเตรียมการประเมิน และพัฒนาตนเอง และควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินครูใหม่ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่

ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า เมื่อครูใหม่เข้าสู่ในระบบสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีความจำเป็นที่จะต้องวางแผนการพัฒนา เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูใหม่ ตั้งแต่วางแผนแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน จัดหาครูพี่เลี้ยง คอยดูแลให้คำปรึกษา แนะนำ โดยเชิญคณะกรรมการครูพี่เลี้ยง และครูใหม่ เข้ามามีส่วนร่วมวางแผน และร่วมตัดสินใจการกำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตัวชี้วัดตลอดจนแนวทางในการประเมิน เพื่อให้ครูใหม่รู้แนวทาง และเกิดความมั่นใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ตลอดจนให้การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ตามที่ครูใหม่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาครูใหม่ของ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561) (เอกสารจากเว็บไซต์) ที่กำหนดวิธีการดำเนินงานพัฒนาครูใหม่ไว้ดังนี้ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการ ดังนี้ 1) วางแผนงานดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ร่วมกับครูผู้ช่วยด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย 2) ส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา สอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณลักษณะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน 3) มอบหมายให้คณะกรรมการทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง แนะนำการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนิช แลวงค์นิต (2560, น. 162) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยง คณะกรรมการประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมของครูใหม่และครูพี่เลี้ยงต้องมีการวางแผนร่วมกัน เพื่อกำหนดจุดประสงค์ในการประเมิน กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาสมรรถนะของครู

โดยวิธีการพัฒนาการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ตลอดจนงานพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยผ่านสถานการณ์จำลอง

2.5.2 ด้านการดำเนินการ พบว่า สถานศึกษาคควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ควรจัดคณะทำงานนิเทศครูใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน หรืออื่น ๆ ควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง และควรมีแนวปฏิบัติการประเมินครูใหม่ให้คณะกรรมการประเมินทราบ

ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สถานศึกษาต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูใหม่ให้ครูใหม่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเป็นครูที่ดีทั้งด้านการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน และอยู่ในสถานศึกษาได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง และเพื่อนร่วมงานร่วมวิชาชีพ ต้องหมั่นให้คำปรึกษา แนะนำ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการในชั้นเรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน และส่งเสริมสนับสนุน ครูใหม่ให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ครูใหม่ ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Robore (2001, p. 151) ได้กล่าวถึงการทดลองงานของครูใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อให้ครูใหม่เข้าสู่ตำแหน่งรู้สึกว่าเขาได้รับการต้อนรับ และมีความรู้สึกมั่นคง รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มหรือทีม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด สามารถปรับตัวเข้ากับบรรยากาศการทำงานได้โดยเร็ว ได้พัฒนาตนเองและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

2.5.3 ด้านการตรวจสอบ พบว่า คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ บอกจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ แก่ครูใหม่ สถานศึกษาคควรมีระบบการติดตามครูใหม่ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ชี้แจงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมแก้ปัญหาและหาแนวทางในการช่วยเหลือ สถานศึกษาคควรรสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูใหม่ ควรมอบหมายให้

ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูพี่เลี้ยงเป็นผู้แนะนำควบคุมดูแลการทำงานของครูใหม่ ควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินโดยคณะกรรมการให้ครูใหม่ทราบ เพื่อจะได้เตรียมตัวเตรียมเอกสาร ผลงาน และนำเสนอได้อย่างถูกต้อง และควรใช้วิธีการประเมินครูใหม่ที่หลากหลายจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การดูผลงานการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ ของครูใหม่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561) (เอกสารจากเว็บไซต์) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ มีความประพฤติ และมีคุณลักษณะเหมาะสมในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยให้คณะกรรมการ กำกับ ติดตาม และประเมินการพัฒนาครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุก 6 เดือน โดยมุ่งเน้นการประเมินเพื่อการพัฒนา รวม 4 ครั้ง ในเวลา 2 ปี และให้คณะกรรมการแจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกตจากการประเมินในแต่ละครั้งให้ครูผู้ช่วยทราบภายใน 15 วัน และให้ผู้อำนวยการสถานศึกษารายงานผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ จากเหตุผลดังกล่าว ครูผู้ช่วยจึงต้องมีการพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้เกิดความต่อเนื่อง เพื่อให้ผ่านผลการประเมิน เพราะหากผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินที่ ก.ค.ศ.กำหนด อาจจะต้องให้ออกจากราชการได้ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ วรสิทธิ์ ยาวิลาศ (2558, น. 49-50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ตำบลเวียงแหง ตามกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยอยู่ในระดับดี ทั้งด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน สำหรับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ด้านการปฏิบัติตนพบว่า การปรับตัวของครูผู้ช่วยเข้ากับองค์กรชุมชน สภาพแวดล้อมใหม่ ๆ และการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานยังมีน้อย สำหรับข้อเสนอแนะ ควรให้ผู้บริหารสถานศึกษาคณะกรรมการประเมิน ครูพี่เลี้ยง ตลอดจนผู้ร่วมงานชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้ครูผู้ช่วยได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ภาระงานที่ครูผู้ช่วยได้รับมอบหมายเกินความสามารถ ไม่ตรงตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดของตนเอง ข้อเสนอแนะ สถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่มีความรู้ในวิธีการต่าง ๆ เช่น อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทั้งการสอนความรู้ เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.5.4 ด้านการปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสม พบว่า สถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ

ควรส่งเสริมให้ครูใหม่ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เต็มศักยภาพ ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย ควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสอนงานและนิเทศงาน ควรพัฒนาให้ครูใหม่มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และเห็นแนวทางความเจริญก้าวหน้า ควรปรับเปลี่ยนเจตคติของครูใหม่ในการทำงานร่วมกับครูอาวุโสได้อย่างมีความสุข ควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับจิตวิทยาและการทำวิจัย เพื่อนำผลมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และควรแนะนำให้ครูใหม่นำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น

ทั้งนี้ เป็นเพราะว่า เมื่อครูใหม่เข้ามาสู่ระบบสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ต้องมอบหมายงานให้ครูใหม่ ตรงความรู้ ความสามารถ และตรงตามความถนัดของครูใหม่ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่ จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งการออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้โดยใช้หลากหลายวิธี และนำผลจากการเรียนรู้ มาปรับปรุงพัฒนาโดยการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อนำไปแก้ปัญหาการเรียนการสอนในครั้งต่อไป นอกจากนี้ คณะกรรมการประเมินครูใหม่ ต้องแจ้งจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และให้ข้อเสนอแนะ อันเป็นประโยชน์ ต่อครูใหม่ เพื่อนำมาผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาอย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดความต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธชัย เสริมพงษ์ (2554, น. 179-182) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่าครูใหม่มีปัญหา คือ 1) ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้วิธีแก้ปัญหา คือ โรงเรียนควรมีการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการวิเคราะห์ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศและการมอบหมายงาน ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด และเปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยปรับปรุง พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 2) ปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียน วิธีการแก้ปัญหาคือโรงเรียนควรจัดอบรมให้ความรู้ และจัดรวบรวมเอกสาร ในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน และให้ครูผู้ช่วยค้นคว้าข้อมูลเรียนรู้เพิ่มพูน ประสพการณ์จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียน 3) ปัญหาด้านส่งเสริมวิชาการ วิธีการแก้ปัญหา โรงเรียนควรส่งเสริมในการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และครูผู้ช่วย ต้องสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับชุมชนท้องถิ่น และค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม 4) ปัญหาด้านสัมพันธภาพชุมชน วิธีการแก้ปัญหา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูนิเทศ ควรนิเทศ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหรือใช้กิจกรรมเยี่ยมบ้าน เพื่อฝึกประสบการณ์งานสัมพันธ์กับชุมชนให้ครูผู้ช่วย

3. ภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ในรอบที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นการยืนยันคำตอบ และพิจารณาความเห็นสอดคล้องกัน โดยพบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน ไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้สรุปภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเป็นไปได้ รายละเอียด ดังนี้

3.1 ระบบครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย ด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ

3.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ด้านการสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และด้านการให้คำแนะนำจากภายนอก

3.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านการสร้างเครือข่ายภายใน และด้านการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน

3.4 ระบบการสะท้อนตนเอง ประกอบด้วย ด้านการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง ด้านการสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.5 ระบบการอำนวยการ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบของงานวิจัยการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ 5 ระบบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1.1 ประโยชน์กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กระทรวงศึกษาธิการ ในการกำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือหลักสูตรต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.2 ประโยชน์กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ในการกำหนดแนวทางปฏิบัติให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติในการนำผลวิจัยไปใช้

1.2.1 ประโยชน์กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ในการกำหนดแผนการ และดำเนินการในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2.2 ประโยชน์กับคณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

1.3 องค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรให้ความสำคัญและปฏิบัติตามระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.3.1 ระบบครูพี่เลี้ยง คือ ระบบการแนะนำครูใหม่โดยครูพี่เลี้ยง ให้รู้จักการปฏิบัติตน ก้าวสู่ความเป็นครูมืออาชีพ โดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลายใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1.3.1.1 ด้านส่วนตัว สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงให้คำปรึกษา และแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้ อีกทั้งปลุกฝังในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู วินัย กิริยามารยาท และการแต่งกายให้แก่ครูใหม่

1.3.1.2 ด้านอารมณ์ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ ให้เกิดพฤติกรรมยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์เมื่อมีความเห็นต่าง รวมถึงแนะนำครูใหม่ให้มีความรัก และเมตตาต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน

1.3.1.3 ด้านสังคม สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในองค์กร การวางตัวและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา และชุมชนท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและต่อบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน อีกทั้งให้มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสา เพื่อช่วยเหลืองานในสถานศึกษา

ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงให้ครูใหม่ทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

1.3.1.4 ด้านวิชาชีพ สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร

1.3.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ คือ ระบบการช่วยเหลือครูใหม่โดยผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาชีพในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู

1.3.2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมีคุณภาพ จัดให้ครูใหม่ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาก่อนได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง อีกทั้งสถานศึกษาควรมีการกำหนดแผนงานพัฒนาครูใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน ในส่วนของ ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษาควรมีแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่สนับสนุนให้ครูใหม่สามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอน และปรับปรุงระบบการประเมินครูใหม่ โดยให้มีครูแกนนำหรือครูมืออาชีพ เข้ามาร่วมเป็นกรรมการประเมิน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลครูใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

1.3.2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง

1.3.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ คือ ระบบการช่วยเหลือครูใหม่ด้วยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

1.3.3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ครูใหม่ รวมถึงส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย และความสามัคคีในหมู่คณะ

1.3.3.2 การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรือครูดีเด่นจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์มาใช้ได้จริง รวมถึงการส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นเครือข่ายกับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในสหวิทยาเขตหรือเขตพื้นที่การศึกษา การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ และอีกทั้งการเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย

1.3.4 ระบบการสะท้อนตนเอง คือ ระบบการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.3.4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิดขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน อีกทั้งการส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน

1.3.4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

1.3.4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู มีจรรยาบรรณ มีความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู รวมถึงส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

1.3.5 ระบบการอำนวยการ คือ ระบบการพัฒนาครูใหม่ด้วยระบบคุณภาพ

1.3.5.1 การวางแผน สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือครูใหม่ด้านต่าง ๆ ตามที่ครูใหม่ร้องขอ

1.3.5.2 การดำเนินการ สถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3.5.3 การตรวจสอบ คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ บอจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ แก่ครูใหม่

1.3.5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบของภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ 5 ระบบ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 วิจัยเกี่ยวกับภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ระบบ โดยจำแนกเป็นรายด้านแต่ละด้านในงานวิจัยแต่ละเรื่องโดยละเอียด เช่น การวิจัยระบบครูพี่เลี้ยงที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

2.2 วิจัยเกี่ยวกับภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ระบบ ในแนวคิดทฤษฎีอื่นๆ เพื่อให้ครอบคลุมต่อการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคตต่อไป

2.3 วิจัยเกี่ยวกับภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research : PAR) ลงภาคสนาม เช่น คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์ หรือครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบในการผลิตครู หรืออาจารย์ผู้รับผิดชอบหรือสอนในหลักสูตรการผลิตครู เป็นต้น

2.4 วิจัยเกี่ยวกับภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ระบบ หรือระบบหนึ่งระบบใด โดยใช้วิธีการวิจัยในรูปแบบอื่นๆ เช่น การทำวิจัยเชิงปริมาณในการพัฒนาโมเดล หรือการสร้างโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) และความเกี่ยวข้องของตัวแปรทั้งหมด

2.5 วิจัยเกี่ยวกับภาพอนาคตของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ระบบ ในส่วนของปัจจัย สภาพแวดล้อม หรือสิ่งเร้าอื่นๆ ที่เอื้อต่อการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะสามารถนำไปพัฒนาระบบเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

บรรณานุกรม

- Aspfors, J., & Fransson, G. (2015). Research on mentor education for mentors of newly qualified teachers: A qualitative meta-synthesis. *Teaching and Teacher Education*, 48, 75-86. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X1500030X>
- Berliner, D. C. (1986). In pursuit of expert pedagogue. *Educational Researcher*, 15(7), 5-13.
- Berliner, D. C. (1988). *The development of expertise in pedagogy*. New Orleans: American Association of Colleges for Teacher Education.
- Boice, R. (1992). *The New Faculty Member : Supporting and fostering professional development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, K. (2001). Mentoring and the retention of newly qualified language teachers. *Cambridge Journal of Education*, 33(1), 69-88.
- Carter, K., & Richardson, V. (1989). A curriculum for an initial-year-teaching program. *Elementary School Journal*, 89(4), 405-419.
- Carter, V. G. (1995). *Dictionary of Education*. (3rd ed). NY: McGraw – Hill Book Company.
- Cochran, S. (1991). Learning to the teach against the grain. *Harvard Educational Review*, 61(3), 279-310.
- Colognesi, S., Nieuwenhoven, C. V., & Beusaert, S. (2020). Supporting newly-qualified teachers' professional development and perseverance in secondary education: On the role of informal learning. *European Journal of Teacher Education*, 43(2), 258-276.
- Darling-Hammond, L. (2012). *Powerful teacher education: Lessons from exemplary programs*. NY: John Wiley & Sons.

Das, A. K. (2021). Strategies for New Teachers to Achieve better Educational Outcomes.

Retrieved from <https://theknowledgereview.com/10-best-strategies-for-new-teachers-to-achieve-better-educational-outcomes/>

Dessler, G. (2011). *A Framework for Human Resource Management* (6th ed).

Indochina: Pearson Education Indochina.

DfEE. (1999). *The Induction Period for Newly Qualified Teachers*.

London: DfEE. Circular.

Ellis, S. (2015). *The development of beginning and early career teachers' thinking and*

practice in relation to managing pupil behavior. Retrieved from

<https://repository.anterbury.ac.uk/download/420527c4f0c6b92ecb9e2b720886c407469ef16636604de0afc6aac74195c185/4694770/14182.pdf>

European Commission. (2010). *Developing Coherent and System-wide Induction*

Programmes for Beginning Teacher: A Handbook for Policymaker.

Retrieved from

https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/school/doc/handbook0410_en.pdf

European Commission. (2013). *Support Teacher Education for Better Learning Outcome*.

Retrieved from https://ec.europa.eu/assets/eac/education/policy/school/doc/support-teacher-educators_en.pdf

Fenwick, A., and Weir, D. (2010). The impact of disrupted and disjointed early professional

development on beginning teachers. Retrieved from

[https://scholar.google.co.th/scholar?q=Fenwick+A+%26+Weir+D+\(2010\)&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.co.th/scholar?q=Fenwick+A+%26+Weir+D+(2010)&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

Galvez-Hjornevik. (1985). *Mentoring: a review of the literature with a focus on teaching*.

Communication Services. Retrieved from Retrieved from

<http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED262032>

- Garipov, I. B., Nasibullov, R. R., Yarullin, I. F., & Nasibullova, G. R. (2019). DEVELOPING AN EFFECTIVE BEGINNING TEACHER SUPPORT SYSTEM FOR MODERN SCHOOLS. *REVISTA SAN GREGORIO*, 32, August(32), 145-151.
- Harrison, J. K. (2002). The induction of newly qualified teachers in secondary schools. *Journal of In-service Education*, 28(2), 255-276.
- Hawley, W. (1990). Systematic Analysis, Public Policy-Making and Teacher Education. In W. Houston, M. Haberman, & J. Sikula. (Eds.) *Handbook of Research on Teacher Education*. New York: MacMillan.
- Hawley, W. D., & Valli, L. (1998). The essentials of effective professional development : A new consensus. In L. Darling – Hammond & G. Sykes (Eds.). *Teaching as the learning profession : Handbook of Policy and Practice*. San Francisco: Jossey.
- Hontvedt, M. (2019). *Professional Collaboration in Teacher Support Teams- A Study of Teacher and Nurse Educators' Creative Problem-Solving in a Shared Space for Professional Development*. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00313831.2019.1665098>
- Horn, P. J., Sterling, H. A., & Subhan, S. (2002). *Accountability through best practice induction models*. New York: ERIC.
- Huling-Austin. (1990). *Teacher induction programs and internship*. New York: Macmillan.
- Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers : A Critical Review of the Research. *University of Pennsylvania Scholarly Commons*, 88(2), 201-223.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner*. (6th ed) Burlington, MA: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Kraft, M. A., & Gilmour, A. F. (2016). Can Principals Promote Teacher Development as Evaluators? A Case Study of Principals' Views and Experiences. *Educational Administration Quarterly*, 52(5), 711-753.

- Lawson, H. A. (1992). Beyond the new conception of teacher induction. *Journal of Teacher Education*, 43(3), 163-172.
- Linstone, H. A., & Turoff, M. (1975). *The impact of disrupted and disjointed early professional development on beginning teachers*. Retrieved from https://scholar.google.co.th/scholar?q=the+delphi+method+techniques+and+applications&hl=en&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
- Macmillan, T. T. (1971). *The Delphi Technique*. CA: Santa Barbara City Schools.
- Morrison, J. L., Renfro, W.L., Boucher, W.I. & Editors. (1983). *Applying Methods and Techniques of Futures Research*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Moskowitz, J., & Stevens, M. (1997). *From students of teaching to teachers of students: Teacher induction around the Pacific Rim*. Washington DC: Asia-Pacific Education Forum.
- Natale, C. F. (2016). *Teacher Career Advancement Initiatives: Lessons Learned from Eight Case Studies*. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED581291.pdf>
- Nemser, F. (1996). *Teacher mentoring: a critical review*. Retrieved from <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED397060>
- Reimers, V. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. Retrieved from www.unesco.org/iiep
- Robore, R. W. (2001). *Human Resource Administration in Education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Roger, P., & Joy, B. (2007). *Mentoring - Coaching: A Handbook for Education Professionals*. Open University Press McGraw-Hill Education. England: Berkshire.
- Ronfeldt, M., Farmer, S. O., McQueen, K., & Grissom, J. A. (2015). Teacher collaboration in instructional teams and student achievement. *American Educational Research Journal*, 52(3), 475-514.

- Roy, J., & Aurelio, M. (1991). *Creating Support Systems for New Teacher: A Handbook for Campus Administrations Serving Diverse Student Populations*. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Creating-Support-Systems-for-New-Teachers%3A-A-for-Johnson-Montemayor/86e6dee523ce2d97dade332beeeafb886e1a70ab>
- Schleety, P. C. (1984). *Restricting the teaching occupation: A proposal*. Washington: American Educational Research Association
- Shagrir, L. (2010). Professional development of novice teacher educators: professional self, interpersonal relations and teaching skills. *Professional Development in Education*, 36(1-2), 45-60.
- Simpson, T. D. (2016). *The Impact of a New Teacher Support System on Teacher Efficacy* (Doctoral dissertation). Walden University America, Minneapolis.
- Stansbury, K., & Zimmerman, J. (2000). *Lifelines to the classroom: Designing Support For Beginning Teachers*. CA: Knowledge Brief.
- The Alberta Teachers' Association. (2016). *Professional development activities for professional growth*. Retrieved from <https://www.teachers.ab.ca/For%20Members/Professional%20Development/Teacher%20Professional%20Growth/Section%203/Pages/Professional%20Development%20Activities%20for%20Teachers.aspx>
- Vega, V. (2015). *Teacher Development Research Review: Key to Educator Success*. Retrieved from <https://www.edutopia.org/teacherdevelopment-research-keys-success>
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91.
- Wong, H. K. (2004). Induction programs that keep new teachers teaching and improving. *NASSP Bulletin*, 88(638), 41-58.

Yoon, K. S., Duncan, T., Lee, S. W.-Y., Scarloss, B., & Shapley, K. (2007).

Reviewing the evidence on how teacher professional development affects student achievement. Issues & Answers Report, REL 2007–No. 033.

Washington DC: U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences, National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Regional Educational Laboratory Southwest.

กนิณ แลวงคินิล. (2560). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐาน.* (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

กลีบจันทร์ เจริญสุข. (2553). *การศึกษามลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.* (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.

กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ. (2560). *การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการครูในศตวรรษที่ 21 ของกระทรวงศึกษาธิการ.* สืบค้นจาก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2559-2560/PDF/wpa_8062/ALL.pdf

กานดา พูนลาภทวี. (2539). *สถิติเพื่อการวิจัย.* กรุงเทพฯ: พิสิกส์เซ็นเตอร์การพิมพ์.

เกรียง จูติจำเริญพร, ชาริณี ตริวรัญญ, และ สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (2560). *การพัฒนากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพโดยใช้แนวคิดการพัฒนบทเรียนร่วมกันเป็นฐาน ร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการออกแบบการเรียนการสอน.* *วารสารครูศาสตร์*, 47(1), 21-41.

ชนิษฐา วิทยาอนุมาส. (2530). *การวิจัยแบบเดลฟาย : เทคนิคและปัญหาที่พบในการวิจัย.* กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์น การพิมพ์.

คมคาย ไพฑูรย์. (2560). *สภาพและความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะครูพี่เลี้ยงที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ คณิตศาสตร์ในศตวรรษที่ 21.* (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ครูสภา. (2556). *ข้อบังคับครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556.* สืบค้นจาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER9/DRAWER052/GENERAL/DATA0>

002/00002366.PDF

- จักรกฤษณ์ สิริริน. (2561). ทำความรู้จัก “EDFR” ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ที่คิดค้นโดยนักวิชาการไทยคนเก่ง. สืบค้นจาก <https://www.salika.co/2018/10/15/ethnographic-delphi-futures-research/>
- จันเพชร ดายังหยุด. (2557). สภาพและปัญหาในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2529). การวิจัยอนาคต. วารสารวิธีวิทยาวิจัย, 1(1), 22-24.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2532). รายงานการวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อสัมฤทธิ์ผลของโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2559). การวิจัยเชิงอนาคต (Futures Research). สืบค้นจาก [http://rd.hu.ac.th/Download%20File/เอกสาร%20วช/มหกรรมวิจัย%202016/TW%2099%20-%20การวิจัยเชิงอนาคต%20\(Futures%20Research\).pdf](http://rd.hu.ac.th/Download%20File/เอกสาร%20วช/มหกรรมวิจัย%202016/TW%2099%20-%20การวิจัยเชิงอนาคต%20(Futures%20Research).pdf)
- ชนมณี ศิลาณิกิจ, อำนวย ทองโปร่ง, รัชสรรค์ มณีเล็ก, และ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2562). รูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 1(1), 47-53.
- ชรอยวรรณ ประเสริฐผล. (2556). รูปแบบการพัฒนาศมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูใหม่โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ชวนคิด มะเสนา. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(1), 9-16.
- ชัชฎา ตริทวิวงศ์กุล. (2553). Novice teacher's learning though a project-based learning class. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- เซน หนั้นเขตรกิจ. (2551). การพัฒนารูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

- ณรงค์ชัย สุขสวคนธ์. (2557). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้าแผนกในการบริหารระบบพี่เลี้ยงของครูบรรจุนใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณติต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณติต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ดาร์พงษ์ รัตนสุวรรณ. (2559). "ดาร์พงษ์" วาดภาพครูในศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก <https://www.dailynews.co.th/education/527007>
- เทียนฉาย กีระนันท์. (2525). การวิจัยเพื่ออนาคต. ใน เอกสารวิชาการประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การวิจัยปัญหากรุงเทพมหานคร. (น. 12-13). กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทียน ทองแก้ว และคณะ. (2551). การประเมินโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี). กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ธงชัย คำปวง. (2561). การพัฒนารูปแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณติต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ธงชัย เตือนแจ้ง. (2561). การศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณติต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นวรรตน์ สมนาม. (2542). การศึกษาโครงการคุรุทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณติต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นิลวรรณ แซ่จิ๋ว. (2543). อนาคตภาพของการจัดการศึกษาโดยครอบครัวในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุขฎฐิบัณติต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ประไพศรี ตยานันท์. (2533). การประเมินโครงการคุรุทายาทของวิทยาลัยครู. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณติต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ประวีต เอรารวรรณ์. (2560). รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง ระบบการผลิตและพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ : บทเรียนสำหรับประเทศไทย. สืบค้นจาก <http://www.mfa.go.th/>

dvifa/contents/filemanager/files/nbt/nbt9/IS/9059.pdf

ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร. สืบค้นจาก <http://suthep.crru.ac.th/book6/1.pdf>

ปรัชญาพร ต้อยเต็มวงศ์. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.

(ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2561). ภาพอนาคตไทย 4.0: กรอบแนวคิดและระบบการพัฒนาศักยภาพคน
สำหรับประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.

พิทยาภรณ์ บรรณาลย์. (2560). การประเมินผลตามโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้าง
ระบบพี่เลี้ยง จังหวัดกาฬสินธุ์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ไพฑูริย์ พวงยอด. (2556). อนาคตภาพมหาวิทยาลัยนครพนมภายในปี พ.ศ. 2570.

(ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ และคณะ. (2544). รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมการผลิตครู
ที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ระยะ 4 ปีแรก
(พ.ศ. 2539 – 2542). กรุงเทพฯ: โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษ
ทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2563). การสะท้อนการจัดการเรียนรู้.

สืบค้นจาก <http://edu.pbru.ac.th/e-media/16.pdf>

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2545). สามยุคของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มานิตย์ นาคเมือง. (2552). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอน

ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

มีเดียไทยแลนด์. (2562). การศึกษาขั้นพื้นฐานออนไลน์. สืบค้นจาก <http://mediathailand>.

blogspot.com/2019/08/blog-post.html

ยุทธชัย เสริมพงษ์. (2554). การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

มหาวิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.

ยุวดี โพนนอก. (2559). การพัฒนาโปรแกรมพัฒนาครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.
(ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

รัตติมา พานิชอนุรักษ์. (2559). การพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. สืบค้นจาก
https://tdc.thailis.or.th/tdc/browse.php?option=show&browse_type=title&titleid=447567&query=%C3%D1%B5%B5%D4%C1%D2%20%BE%D2%B9%D4%AA&s_mode=any&d_field=&d_start=0000-00-00&d_end=2562-1210&limit_lang=&limited_lang_code=&order=&order_by=&order_type=&result_id=1&maxid=2

วณิชชา แม่นยำ, วิลาวัลย์ สมยาโรน, ศรัณยู หมื่นเดช และ ชไมพร ศรีสุราช. (2556).
เทคโนโลยีการศึกษากับครูไทยในศตวรรษที่ 21. สืบค้นจาก <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pimjournal/article/view/20162/17516>

วรรณดี แสงประทีปทอง, บุญศรี พรหมมาพันธุ์, และ สมคิด พรหมจุ. (2551). การติดตาม
การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการ ครูบรรจุใหม่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. สืบค้นจาก
https://research.otepec.go.th/files/OTEPC00020_ybnc6uw1.pdf

วรสิทธิ์ ยาวิลาศ. (2558). ผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยอำเภอเวียงแหง
ตามกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงใหม่ เขต 3. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

วิชุดา กิจธรรม และคณะ. (2554). รายงานการวิจัย โครงการการศึกษาวิเคราะห์อดีต ปัจจุบัน
และโอกาส/ความหวังในอนาคตของการผลิตครูในประเทศไทย.
กรุงเทพฯ: คณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ.

วิภาดา สายประเสริฐ. (2552). *สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.*

(ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา.*

กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, พันธุ์ศักดิ์ พลสารมัย และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2560).

แนวปฏิบัติที่ดีของโครงการผลิตครูในสถาบันอุดมศึกษาไทย.

วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 307-320.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2555). *สถิติประยุกต์สำหรับการวิจัย (Applied Statistics For Behavioral Research)* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สญาญ์ ธีระวณิชตระกูล. (2559). *การพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
สำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 1. วารสารการศึกษาและการพัฒนาสังคม*, 12(1), 124-136.

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2547). *รายงานการประเมินผลโครงการ
ส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.)
ระยะ 4 ปีหลัง (พ.ศ. 2543-2546).* กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยี.

สอาด จุลทัศน์. (2550). *การศึกษาความต้องการและแนวทางพัฒนาตนตามเกณฑ์ประเมิน
การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).*
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

สายฝน อัมรี, ทวีศิลป์ กุลนภาดล และ ศิริวัฒน์ จิระเดชประไพ. (2561).

*ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับการจัดการเรียนรู้สู่ประชาคมอาเซียน
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.*

วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15(28), 76-89.

สายหยุด จำปาทอง. (2529). *การพัฒนาคุณภาพของครูด้วยกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.*

กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546. <https://person.mwit.ac.th/01-Statutes/teacher-act01.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นฐาน ด้วยระบบ TEPE Online. สืบค้นจาก <http://www.sp2.go.th/sp2/images/bukkhon/3/2.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (น. 2). กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2555). โครงการครูมืออาชีพ. สืบค้นจาก <http://www.moe.go.th/websm/2012/may/124.html>

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2559). โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2559-2572). สืบค้นจาก www.kruwandee.com/news-id31196.html

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). หลักเกณฑ์และวิธีการ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม. สืบค้นจาก <https://circular59.otepc.go.th/files/law20-20150709-135958.pdf>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561ก). หลักเกณฑ์และวิธีการ เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย. สืบค้นจาก https://www.otepc.go.th/images/00_YEAR2561/07_PS/261061.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561ข). หลักเกณฑ์และวิธีการ สอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย. สืบค้นจาก https://www.otepc.go.th/th/content_page/item/2152-07062561.html

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560-2564. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). *ยุทธศาสตร์และมาตรการการปฏิรูประบบการศึกษาของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2 จังหวัดตราด*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *นิยามทางการศึกษา*. สืบค้นจาก https://www.kroobannok.com/createpdf.php?article_id=21115

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). *รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการศึกษาศถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานประจำปี 2559 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา: การบูรณาการสู่แผนการศึกษาแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *ระบบการใช้ครูและการบริหารงานบุคคลของครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554*. สืบค้นจาก <https://dictionary.orst.go.th/>

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี.

สืบค้นจาก https://www2.opdc.go.th/Law/File_download/law19957.pdf

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2558). รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์

จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีครบรอบ 1 ปี (12 กันยายน 2557–12 กันยายน 2558) นโยบาย
ที่ 2 การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ. สืบค้นจาก

http://www.soc.go.th/acrobat/payut_report2_01.pdf

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2560). รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์

จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ปีที่ 3 (12 กันยายน 2559 –12 กันยายน 2560) นโยบายที่ 4
การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม. สืบค้นจาก

http://www.soc.go.th/bb_main71.htm

สิทธิกร สัมพันธ์กาญจน์. (2559). แนวทางการนิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 และ 2.

(ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สุกัญญา รอดระกำ. (2561). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0.

สืบค้นจาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/index.php/miniconference/article/view/1652>

สุทัศน์ เอกา. (2562). ปฏิบัติการความเป็นครู. สืบค้นจาก https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=2384000405009022&id=1168898606519214

สุพจน์ย์ พัดจาด. (2554). รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่

ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล. (ปริญญานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร,
พิษณุโลก.

สุพจน์ สุภาพ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูมืออาชีพในสังคมไทยปัจจุบัน.

วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 6(1), 228.

สุรศักดิ์ ยุทธนานุกูล. (2558). ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครูโรงเรียน

วังน้ำเย็นวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.

(ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สุวัฒน์ วิวัฒน์นันท์. (2562). การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่

กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. สืบค้นจาก <http://www.edujournal.ru.ac.th/>

journals/1_1561953363.pdf

อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(2), 1379-1395.

อัญชลี อุดรกิจ. (2557). สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.







ภาคผนวก ก

จริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

จริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง โดยหลังจากได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2563 และขอหนังสือรับรอง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามแบบ บว.414 จำนวน 17 ฉบับ เมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2563 และขอหนังสือรับรองเชิญผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามแบบ บว.413 จำนวน 2 ฉบับ เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2563

ผู้วิจัยนำเอกสารชี้แจงข้อมูลสำหรับผู้เข้าร่วมในการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกเสียงตลอดการสัมภาษณ์ อีกทั้งบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ ไฟล์ข้อมูลผู้วิจัยจะบันทึกไว้ในคอมพิวเตอร์ส่วนตัวที่มีรหัสป้องกันบุคคลอื่นไม่สามารถเปิดได้ เก็บเอกสาร แผ่น CD ไฟล์ในตู้ ลิ้นชักที่มีกุญแจล็อก และผู้วิจัยเท่านั้นที่มีกุญแจเปิด-ปิด เก็บเอกสาร แผ่น CD ไฟล์ไว้เป็นเวลา 3 ปีหลังสิ้นสุดการวิจัย และจะทำลายข้อมูลด้วยวิธีการลบไฟล์ออกจากเครื่องในลักษณะที่ไม่สามารถกู้ข้อมูลกลับมาได้ โดยผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบในการรักษาความลับผู้เข้าร่วมการวิจัย และได้แจ้งไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยแล้ว หากมีข้อมูลใหม่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะแจ้งให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบโดยเร็วและไม่ปิดบัง ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัย ท่านอาจรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกไม่สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิถอนตัวออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่านแต่อย่างใด หากท่านมีอาการไม่พึงประสงค์ หรือประสงค์ที่จะพัก เพื่อพักผ่อนอริยาบถ สามารถพักได้โดยแจ้งต่อผู้วิจัยโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา หากท่านมีอาการเมื่อยล้า เกิดความกดดัน ผู้วิจัยจะให้เวลาในการพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดและหากอาสาสมัครประสงค์ที่จะไม่ให้ข้อมูล ก็จะให้อาสาสมัครถอนตัวออกจากการวิจัย และจะไม่นำข้อมูลนั้นมาทำการศึกษา ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ผู้ที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลของท่านจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ และคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เท่านั้น

MF-04-version-2.0

วันที่ 18 ต.ค. 61



**หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นายสายันท์ ต่ายหลี่
หน่วยงานต้นสังกัด : คณะศึกษาศาสตร์
รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-093/2563X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 18 มีนาคม 2563
ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 29 มิถุนายน 2563

(ลงชื่อ).....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทันตแพทย์หญิงณปภา เอี่ยมจิรกุล)
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-093/2563

(ลงชื่อ).....

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์



ภาคผนวก ข

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย สำหรับการสัมภาษณ์เชิงลึก

คำชี้แจง : ในเอกสารฉบับนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าท่านจะเข้าใจดี

1. ชื่อโครงการวิจัย

การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
(THE DEVELOPMENT OF SYSTEM FOR PREPARATION AND DEVELOPMENT
OF BEGINNING TEACHER IN BASIC EDUCATIONAL SCHOOL)

2. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นายสายัณห์ ต่ายหลี่

3. ระดับการศึกษา

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. สถานที่ทำงาน

โรงเรียนราชดำริ 163 ถนนเฉลิมพระเกียรติ ร.๙ ซอย 28 แขวงดอกไม้ เขตประเวศ
กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 102500
โทรศัพท์ 02 337 4429 โทรศัพท์มือถือ 081-818-6388
e-mail: sayan_ds@hotmail.com

5. อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการวิจัย

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	เรือเอก อาจารย์ ดร. อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

6. ผู้ให้ทุนวิจัย

ไม่มี

7. ข้อมูลโครงการวิจัยโดยย่อ

โครงการวิจัยนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาการสนับสนุน ระบบ แนวโน้มและทิศทาง และเขียนภาพอนาคตของการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยนี้คือ 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ทำให้ได้ข้อเสนอแนะของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และ 3) ทำให้ได้มาซึ่งภาพอนาคตในการกำหนดทิศทางหรือแนวโน้มการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8. จำนวนครั้งในการเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแนวโน้มในอนาคต (Futures Research) ของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิค EDFR ซึ่งประกอบด้วยเทคนิคการวิจัย EFR (Ethnographic Futures Research) กับเทคนิคการวิจัยแบบ Delphi มาผสมผสานกัน จำนวน 3 รอบ

รอบที่ 1 ผู้เข้าร่วมวิจัยให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามเดลฟาย

รอบที่ 2 ผู้เข้าร่วมวิจัยยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของแบบสอบถามเดลฟายที่ได้จากรอบที่ 1

รอบที่ 3 ผู้เข้าร่วมวิจัยยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของแบบสอบถามเดลฟายที่ได้จากรอบที่ 2

9. ระยะเวลาที่ทำการวิจัย

จำนวน 4 เดือน (เดือนสิงหาคม 2563 ถึง เดือนพฤศจิกายน 2563)

10. วิธีการปกป้อง ความลับ หรือข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัย

➤ ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เพราะท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบาย และด้านอำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร และผู้เชี่ยวชาญด้านครูพี่เลี้ยงจำนวน ผู้เข้าร่วมการวิจัยทั้งสิ้น 17 คน

➤ หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจะขอสัมภาษณ์ท่านในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ เวลาในการสัมภาษณ์จำนวน 3 รอบๆ ละประมาณ 30-60 นาที

รอบที่ 1 การสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีคำถามปลายเปิด

รอบที่ 2 ผู้เข้าร่วมวิจัยยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของแบบสอบถามเดลฟายที่ได้จาก

รอบที่ 1

รอบที่ 3 ผู้เข้าร่วมวิจัยยืนยันหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของแบบสอบถามเดลฟายที่ได้จาก

รอบที่ 2

➤ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกเสียงตลอดการ สัมภาษณ์ อีกทั้งบันทึกภาพระหว่างการสัมภาษณ์ ไฟล์ข้อมูลผู้วิจัยจะบันทึกไว้ในคอมพิวเตอร์ ส่วนตัวที่มีรหัสป้องกันบุคคลอื่นไม่ให้สามารถเปิดได้ เก็บเอกสาร/แผ่น CD/ไฟล์ในตู้/ลิ้นชักที่มี กุญแจล็อก และผู้วิจัยเท่านั้นที่มีกุญแจเปิด-ปิด เก็บเอกสาร/แผ่น CD/ไฟล์ไว้เป็นเวลา 3 ปีหลัง สิ้นสุดการวิจัย และจะทำลายข้อมูลด้วยวิธีการลบไฟล์ออกจากเครื่องในลักษณะที่ไม่สามารถกู้ ข้อมูลกลับมาได้ โดยผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบในการรักษาความลับผู้เข้าร่วมการวิจัย และได้แจ้งไว้ในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยแล้ว

➤ หากมีข้อมูลใหม่ที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัย ผู้วิจัยจะแจ้งให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบ โดยเร็วและไม่ปิดบัง

➤ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเมื่อผู้เข้าร่วมการวิจัย ท่านอาจรู้สึกอึดอัด หรืออาจรู้สึกไม่ สบายใจอยู่บ้างกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ รวมถึงท่านมีสิทธิ์ถอนตัว ออกจากโครงการนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมวิจัยหรือถอนตัว ออกจากโครงการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านแต่อย่างใด

➤ หากท่านมีอาการไม่พึงประสงค์ หรือประสงค์ที่จะพัก เพื่อพักผ่อนอิริยาบถ สามารถ พักได้โดยแจ้งต่อผู้วิจัยโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา

➤ หากท่านมีอาการเมื่อยล้า เกิดความกดดัน ผู้วิจัยจะให้เวลาในการพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียดและหากอาสาสมัครประสงค์ที่จะไม่ให้ข้อมูล ก็ให้อาสาสมัครถอนตัวออกจากการวิจัย และจะไม่นำข้อมูลนั้นมาทำการศึกษา

➤ ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวม ผู้ที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลของท่านจะมีเฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ และคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เท่านั้น

➤ การวิจัยครั้งนี้ท่านไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

➤ หากท่านมีข้อข้องใจที่จะสอบถามเกี่ยวกับการวิจัยนี้ ท่านสามารถติดต่อไปยัง

นายสายัณห์ ต่ายหลี ที่ทำงานโรงเรียนราชดำริ โทรศัพท์มือถือ 081-818-6388 ได้ตลอดเวลา

➤ หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อกับประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หรือผู้แทนที่สำนักงานฯ ที่ตั้งอยู่ที่บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ข้าพเจ้าเข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัยนี้โดยตลอดแล้ว จึงลงลายมือชื่อไว้

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เข้าร่วมการวิจัย

วันที่.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้วิจัย

วันที่.....



ภาคผนวก ค
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและด้านอำนวยการ
จำนวน 7 คน

1. นายกมล รอดคล้าย

ที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

2. นายอำนาจ วิทยานุกูล

เลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

3. นายสนิท แย้มเกษร

รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

4. นายวัลลพ สงวนนาม

ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

5. นางทิพพาศรี อินทะกุล

ผู้อำนวยการภารกิจเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ

6. นายมังกร กุลวานิช

- อธิบดีรองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

- อธิบดีอธิบดีกรมสามัญศึกษา

- ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเทพศิรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

- ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนเทพศิรินทร์ร่วมเกล้า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

7. นายธนวิทย์ สมนิธ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

8. นางบุษบง พรหมจันทร์

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการมัธยมศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ
- ผู้อำนวยการโรงเรียนสิริรัตนาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

9. นายประกาศิต ยังก

- ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนสตรีสมุทรปราการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ
- ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนปทุมคงคา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ
- ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนจันทร์ประดิษฐารามวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

10. นายภาคินัย สุนทรวินาต

- ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตบางนา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
กระทรวงศึกษาธิการ
- อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนแพรวกาวิเทศศึกษา เทศบาลตำบลแพรวกา กรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร
จำนวน 5 คน

11. นายโสภณ กมล

ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

12. นายสุพจน์ หล้าธรรม

ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

13. นางสาวระวีวรรณ เลชนาวิน

ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

14. นายภิญญ ภูศรี

ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีพฤฒา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

15. นายธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์

ผู้อำนวยการโรงเรียนพุทธจักรวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านผู้สอน
จำนวน 2 คน

16. นางสาวพรพรรณ สิริปทุมรัตน์

ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทพศิรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

17. นายชมพล พุกษา

ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ





ภาคผนวก ง
ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เนื่องด้วย นายสายัณห์ ต่ายหลี่ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และอาจารย์ เรืองเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับผู้บริหารระดับสูงสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนสิงหาคม 2563 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2563 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 818 6388

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน

เนื่องด้วย นายสายัณห์ ต่ายหลี่ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และอาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับผู้บริหารระดับสูงสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนสิงหาคม 2563 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2563 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 818 6388

ที่ อว 8718/1409



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

8 กรกฎาคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์

เนื่องด้วย นายสายัณห์ ต่ายหลี่ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และอาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เรื่อง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กับท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนสิงหาคม 2563 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2563 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 818 6388



ภาคผนวก จ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศร

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิตและการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ ไปณะทอง

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการการอุดมศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษาและ
การอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริ สิรินิลกุล

รองคณบดีฝ่ายพัฒนาศักยภาพนิสิต คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยรัตน์ ตรีบัณฑิต

อาจารย์ประจำภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ พรพิสุทธิมาศ

อาจารย์ประจำภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2383

วันที่ 26 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสายัณห์ ต่ายหลี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ ฤทธาภรณ์ และอาจารย์ ดร.เรื่อเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุพล ยงศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จักรกฤษณ์ โปณะทอง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร.081 818 6388

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสายัณห์ ต่ายหลี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2383

วันที่ 26 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสายัณห์ ต่ายหลี นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ ฤทธินาค และอาจารย์ ดร.เรื่อเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิริ สิรินิลกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยรัตน์ ดรบัณฑิต และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ พรพิสุทธิมาศ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบบทนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร.081 818 6388

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายสายัณห์ ต่ายหลี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ธีระชัย ข.

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ธีระชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ช

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามงานวิจัย

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

คำชี้แจง

แบบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมบูรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถามของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ในรอบที่ 1 เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม มีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในรอบที่ 2 โดยแบบสอบถามประกอบด้วย ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ 5 ระบบ จำนวน 87 ข้อรายการ ดังต่อไปนี้

1. ระบบครูพี่เลี้ยง จำนวน 23 ข้อรายการ ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านส่วนตัว 6 ข้อรายการ
 - 1.2 ด้านอารมณ์ 5 ข้อรายการ
 - 1.3 ด้านสังคม 6 ข้อรายการ
 - 1.4 ด้านวิชาชีพ 6 ข้อรายการ
2. ระบบผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 ข้อรายการ ประกอบด้วย
 - 2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ 6 ข้อรายการ
 - 2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก 7 ข้อรายการ
3. ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อรายการ ประกอบด้วย
 - 3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน 5 ข้อรายการ
 - 3.2 การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน 5 ข้อรายการ
4. ระบบการสะท้อนตนเอง จำนวน 18 ข้อรายการ ประกอบด้วย
 - 4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง 7 ข้อรายการ
 - 4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจใน
ความต่อเนื่องของการศึกษา 5 ข้อรายการ
 - 4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 6 ข้อรายการ
5. ระบบการอำนวยการ จำนวน 23 ข้อรายการ ประกอบด้วย
 - 5.1 การวางแผน 4 ข้อรายการ
 - 5.2 การดำเนินการ 5 ข้อรายการ
 - 5.3 การตรวจสอบ 7 ข้อรายการ

5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม 7 ข้อรายการ
 ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา
 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ดังนี้

- +1 = แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม
 0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่
 -1 = แน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

1. โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นของท่านว่าข้อความมีความ
 สอดคล้อง หรือถูกต้องเพียงใดพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปพิจารณา
 ปรับปรุงต่อไป

2. ในแต่ละการสนับสนุนย่อควรมีการเพิ่มเติมหรือตัดข้อความใดออกบ้าง หากท่านมี
 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโปรดให้ข้อเสนอแนะทางช่องด้านขวาหรือส่วนท้ายของแต่ละด้าน

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงในการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย				
	1.1 ด้านส่วนตัว				
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้				
2)	สถานศึกษาควรพิจารณาครูพี่เลี้ยงที่มีวัยใกล้เคียงกับครูใหม่ที่จะช่วยให้การพูดคุยแนะนำได้ง่ายและเหมือนพี่สอนน้อง				
3)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากครูใหม่				
4)	สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมแนวคิดให้กับครูใหม่ในเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง				
5)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้				
6)	สถานศึกษาควรต้องส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงปลุกฝังในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู วินัย กิริยามารยาท และการแต่งกายให้แก่ครูใหม่				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงในการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย				
	1.2 ด้านอารมณ์				
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ ยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์เมื่อมีความเห็นต่าง				
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับครูใหม่ ด้วยการยกย่อง หรือชมเชยเมื่อทำได้ดี				
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ และมีอารมณ์ขัน				
4)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีความรักและเมตตาต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน				
5)	สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่มีน้ำใจที่ดีงามต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงในการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย				
	1.3 ด้านสังคม				
1)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในองค์กร				
2)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการวางตัว และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น				
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำอบรมครูใหม่ให้มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน ต่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และตอบสนองบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน				
4)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสา เพื่อช่วยเหลืองานในสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ				
5)	สถานศึกษาควรจัดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่เข้าร่วมกิจกรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น และสังคมส่วนรวม				
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสนับสนุนให้ครูใหม่ทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงในการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย				
	1.4 ด้านวิชาชีพ				
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีความรู้ ความสามารถสูงกว่า หรือใกล้เคียงกับครูใหม่				
2)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงช่วยเหลือและสอนงานครูใหม่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย				
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่มีความรู้ในศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21				
4)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง หรือครูท่านอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนก่อน				
5)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่ไปศึกษาดูงานของครูต้นแบบหรืออยู่ร่วมกับครูต้นแบบเพื่อนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้				
6)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยผู้เชี่ยวชาญ มุ่งเน้นไปที่การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และการให้คำแนะนำจากภายนอก เพื่อขยายเนื้อหาและการสอน การสัมมนา การมีส่วนร่วมในหลักสูตรในการสอน ด้านการเข้าถึงวัสดุสนับสนุนทรัพยากร และแนวทางต่าง ๆ				
	2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ				
1)	เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมีคุณภาพ				
2)	ก.ค.ศ.หรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้ครูใหม่ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาจนได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง				
3)	สถานศึกษาควรเข้ามา มีการกำหนดแผนงานพัฒนาครูใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน				
4)	ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่สนับสนุนให้ครูใหม่สามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอน				
5)	ก.ค.ศ. และเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับปรุงระบบการประเมินครูใหม่ โดยให้มีครูแกนนำ หรือครูมืออาชีพ เข้ามาร่วมเป็นกรรมการประเมิน				
6)	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลครูใหม่อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยผู้เชี่ยวชาญ มุ่งเน้นไปที่การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และการให้คำแนะนำจากภายนอก เพื่อขยายเนื้อหาและการสอน การสัมมนา การมีส่วนร่วมในหลักสูตรในการสอน ด้านการเข้าถึงวัสดุสนับสนุนทรัพยากร และแนวทางต่าง ๆ				
	2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก				
1)	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ควรมีการพัฒนาครูใหม่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง				
2)	เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง				
3)	สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขามาร่วมพัฒนา และร่วมเป็นกรรมการประเมินครูใหม่				
4)	เขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตร 3-5 วัน เพื่อพัฒนาครูใหม่และให้ครูใหม่ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคย				
5)	สถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัย ในเขตพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และแนะนำพัฒนาครูใหม่				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยผู้เชี่ยวชาญ มุ่งเน้นไปที่การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และการให้คำแนะนำจากภายนอก เพื่อขยายเนื้อหาและการสอน การสัมมนา การมีส่วนร่วมในหลักสูตรในการสอน ด้านการเข้าถึงวัสดุสนับสนุนทรัพยากร และแนวทางต่าง ๆ				
	2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก (ต่อ)				
6)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่ไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ				
7)	สถานศึกษาควรนำภูมิปัญญา หรือปราชญ์ท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่ครูใหม่ โดยให้สอดคล้องกับกลุ่มวิชาที่ครูใหม่สอน				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.	ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยเพื่อนร่วมวิชาชีพมาร่วมกัน เพื่อสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายภายในและระหว่างโรงเรียน				
	3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน				
1)	สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน				
2)	สถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ครูใหม่				
3)	สถานศึกษาควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย และความสามัคคีในหมู่คณะ				
4)	ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมนิเทศครูใหม่ทั้งด้านการเรียนการสอน และการประพฤติปฏิบัติตน				
5)	สถานศึกษาควรจัดครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้การช่วยเหลือ บริक्षा และแนะนำครูใหม่				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
3.	ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยเพื่อนร่วมวิชาชีพมาวมกัน เพื่อสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายภายในและระหว่างโรงเรียน				
	3.2 การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน				
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรือครูดีเด่นจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ได้จริง				
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นเครือข่ายกับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในสหวิทยาเขตหรือเขตพื้นที่การศึกษา				
3)	สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานภายนอก ให้มาแนะแนวทางให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ครูใหม่				
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่ให้เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ				
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ เพื่อการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมความเป็นครูมืออาชีพและสร้างความมั่นใจในการพัฒนาทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดชีวิต				
	4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง				
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล				
2)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างรอบด้าน				
3)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้ในวิชาที่รับผิดชอบ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะชีวิตให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง				
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เปลี่ยนจากการบอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้แนะแนวทางการเรียนให้แก่นักเรียน				
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการสื่อสารการใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนา ครูใหม่ เพื่อการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองใน ระดับสูง การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความ ต่อเนื่องของการศึกษา และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมความเป็นครูมืออาชีพและสร้างความมั่นใจ ในการพัฒนาทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดชีวิต				
	4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองใน ระดับสูง (ต่อ)				
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิด ขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน				
7)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ เพื่อการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมความเป็นครูมืออาชีพและสร้างความมั่นใจในการพัฒนาทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดชีวิต				
	4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา				
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21				
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข				
3)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคลให้ถูกต้องและเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน				
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ประเมินความสามารถ และวัดแววของนักเรียนเป็นรายบุคคล				
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่สร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ชิ้น				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ เพื่อการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมความเป็นครูมืออาชีพและสร้างความมั่นใจในการพัฒนาทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดชีวิต				
	4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ				
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณ มีความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู				
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง				
3)	สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูใหม่มีวินัยทางการเงินและการดำรงชีวิต				
4)	สถานศึกษาควรจัดประสบการณ์ให้ครูใหม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในชั้นเรียน				
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่หมั่นศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ				
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีผลงานการวิจัยอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.	ระบบการอำนวยความสะดวก				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการดำเนินการของสถานศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม ในระหว่างที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และระหว่างประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน				
	5.1 การวางแผน				
1)	สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนาครูใหม่ อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน				
2)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ ในการเตรียมการประเมิน และพัฒนาตนเอง				
3)	สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินครูใหม่ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่				
4)	สถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือครูใหม่ด้านต่าง ๆ ตามที่ครูใหม่ร้องขอ				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.	ระบบการอำนวยความสะดวก				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการดำเนินการของสถานศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม ในระหว่างที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และระหว่างประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน				
	5.2 การดำเนินการ				
1)	สถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับการรักษา วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง				
2)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน				
3)	สถานศึกษาควรจัดคณะทำงานนิเทศครูใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน หรืออื่น ๆ				
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง				
5)	สถานศึกษาควรมีแนวปฏิบัติการประเมินครูใหม่ให้คณะกรรมการประเมินทราบ				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.	ระบบการอำนวยความสะดวก				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการดำเนินการของสถานศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม ในระหว่างที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และระหว่างประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน				
	5.3 การตรวจสอบ				
1)	สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามครูใหม่ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม				
2)	สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูใหม่				
3)	สถานศึกษาควรมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูพี่เลี้ยง เป็นผู้แนะนำควบคุมดูแลการทำงานของครูใหม่				
4)	สถานศึกษาควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินโดยคณะกรรมการให้ครูใหม่ทราบ เพื่อจะได้เตรียมตัวเตรียมเอกสาร ผลงาน และนำเสนอได้อย่างถูกต้อง				
5)	คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ บอกจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือข้อเสนอแนะอื่นๆ แก่ครูใหม่				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.	ระบบการอำนวยความสะดวก				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการดำเนินการของสถานศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม ในระหว่างที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และระหว่างประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน				
	5.3 การตรวจสอบ (ต่อ)				
6)	สถานศึกษาควรใช้วิธีการประเมินครูใหม่ที่หลากหลายจากการสังเกต การสัมภาษณ์ การดูผลงานการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ ของครูใหม่				
7)	สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ชี้แจงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมแก้ปัญหาและหาแนวทางในการช่วยเหลือ				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.	ระบบการอำนวยความสะดวก				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการดำเนินการของสถานศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม ในระหว่างที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และระหว่างประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน				
	5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม				
1)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสอนงาน และนิเทศงาน				
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ				
3)	สถานศึกษาควรพัฒนาให้ครูใหม่มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และเห็นแนวทางความเจริญก้าวหน้า				
4)	สถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนเจตคติของครูใหม่ในการทำงานร่วมกับครูอาวุโสได้อย่างมีความสุข				
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เต็มศักยภาพ ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย				
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้พัฒนาตนเองเกี่ยวกับจิตวิทยาและการทำวิจัย เพื่อนำผลมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ				

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5.	ระบบการอำนวยความสะดวก				
	หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยการดำเนินการของสถานศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม ในระหว่างที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และระหว่างประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน				
	5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม (ต่อ)				
7)	สถานศึกษาควรแนะนำให้ครูใหม่นำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น				

ข้อเสนอนะอื่นๆ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ภาคผนวก ซ
แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง							
	1.1 ด้านส่วนตัว							
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางแผน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรพิจารณาครูพี่เลี้ยงที่มีวัยใกล้เคียงกับครูใหม่ที่จะช่วยให้การพูดคุยแนะนำได้ง่ายและเสมือนพี่สอนน้อง	+1	-1	+1	0	-1	0.00	ไม่เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากครูใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4)	สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมแนวคิดให้กับครูใหม่ในเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	+1	+1	+1	0	0	0.60	เหมาะสม
5)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
6)	สถานศึกษาควรต้องส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงปลูกฝังในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู วินัย กิริยามารยาท และการแต่งกายให้แก่ครูใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
	1.2 ด้านอารมณ์							
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์เมื่อมีความเห็นต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง							
	1.2 ด้านอารมณ์							
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสร้าง แรงจูงใจเชิงบวกให้กับครูใหม่ ด้วยการยกย่อง หรือชมเชยเมื่อทำความดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกต้องตาม กาลเทศะ และมีอารมณ์ขัน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
4)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มี ความรัก และเมตตาต่อนักเรียนทุกคนอย่าง เสมอภาคเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5)	สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริม ให้ครูใหม่มีน้ำใจที่ดีงามต่อนักเรียน เพื่อน ร่วมงาน และบุคคลทั่วไป	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
	1.3 ด้านสังคม							
1)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณีในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ เกี่ยวกับการวางตัว และเป็นสมาชิกที่ดีของ สถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น	+1	+1	0	+1	+1	0.80	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำอบรมครู ใหม่ให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และตอบทบทวน หน้าที่ของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง							
	1.3 ด้านสังคม							
4)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสา เพื่อช่วยเหลืองานในสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5)	สถานศึกษาควรจัดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่เข้าร่วมกิจกรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น และสังคมส่วนรวม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสนับสนุนให้ครูใหม่ทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
	1.4 ด้านวิชาชีพ							
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีความรู้ความสามารถสูงกว่า หรือใกล้เคียงกับครูใหม่	+1	+1	+1	0	0	0.60	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงช่วยเหลือและสอนงานครูใหม่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่มีความรู้ในศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง หรือครูท่านอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนก่อน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง							
	1.4 ด้านวิชาชีพ							
5)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่ไปศึกษาดูงานของครูต้นแบบหรืออยู่ร่วมกับครูต้นแบบ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้	+1	+1	+1	0	0	0.60	เหมาะสม
6)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ							
	2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ							
1)	เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้ครูใหม่ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาก่อนได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง	+1	+1	+1	0	0	0.60	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรเข้ามามีการกำหนดแผนงานพัฒนาครูใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4)	ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่สนับสนุนให้ครูใหม่สามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ							
	2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ							
5)	ก.ค.ศ. และเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับปรุงระบบการประเมินครูใหม่ โดยให้มีครูแกนนำหรือครูมืออาชีพ เข้ามาร่วมเป็นกรรมการประเมิน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
6)	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลครูใหม่อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
	2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก							
1)	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ควรมีการพัฒนาครูใหม่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณ ครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขามาร่วมพัฒนา และร่วมเป็นกรรมการประเมินครูใหม่	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
4)	เขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตร 3-5 วัน เพื่อพัฒนาครูใหม่และให้ครูใหม่ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคย	+1	+1	+1	-1	+1	0.60	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ							
	2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก							
5)	สถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และแนะนำพัฒนาครูใหม่	+1	+1	+1	0	0	0.60	เหมาะสม
6)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่ไปศึกษาดูงานในสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
7)	สถานศึกษาควรนำภูมิปัญญา หรือปราชญ์ท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่ครูใหม่ โดยให้สอดคล้องกับกลุ่มวิชาที่ครูใหม่สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3.	ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ							
	3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน							
1)	สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ครูใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย และความสามัคคีในหมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4)	ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมนิเทศครูใหม่ทั้งด้านการเรียนการสอน และการประพฤติปฏิบัติตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
3.	ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ							
	3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน							
5)	สถานศึกษาควรจัดครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านให้การช่วยเหลือ ปรีกษา และแนะนำ ครูใหม่	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
	3.2 การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน							
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษา ดูงานของครูต้นแบบ หรือครูดีไเด่นจาก สถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ และ ประสบการณ์มาใช้ได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นเครือข่าย กับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในสหวิทยาเขต หรือเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก ให้มา แนะแนวทางให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ ครูใหม่	+1	+1	+1	0	0	0.60	เหมาะสม
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่ให้เข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมเป็น เครือข่ายกับอาจารย์หรือบุคลากรทาง การศึกษาในมหาวิทยาลัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง							
	4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง							
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างรอบด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้ในวิชาที่รับผิดชอบ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะชีวิตให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เปลี่ยนจากการบอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้แนะแนวทางการเรียนให้แก่ นักเรียน	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการสื่อสาร การใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิดขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
7)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง							
	4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความ ต่อเนื่องของการศึกษา							
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ และความเข้าใจในการจัดการเรียน การสอนในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้ เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะ แก้ปัญหาต่างๆ ให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้ถูกต้องและเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่ เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ประเมิน ความสามารถ และวัดแววของนักเรียนเป็น รายบุคคล	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่สร้าง นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ชิ้น	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง							
	4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ							
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณ มีความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูใหม่มีวินัยทางการเงินและการดำรงชีวิต	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
4)	สถานศึกษาควรจัดประสบการณ์ให้ครูใหม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในชั้นเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่หมั่นศึกษาค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีผลงานการวิจัยอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
5.	ระบบการอำนวยการ							
	5.1 การวางแผน							
1)	สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนาครู ใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครู ใหม่ในการเตรียมการประเมิน และพัฒนา ตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินครูใหม่ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึง บทบาทหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4)	สถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือครูใหม่ด้าน ต่าง ๆ ตามที่ครูใหม่ร้องขอ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
	5.2 การดำเนินการ							
1)	สถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครู ใหม่ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรจัดคณะทำงานนิเทศครูใหม่ อย่างต่อเนื่อง เช่น การสังเกตการสอน การ เยี่ยมชั้นเรียน หรืออื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อความคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
5.	ระบบการอำนวยการ							
	5.2 การดำเนินการ							
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่าง ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
5)	สถานศึกษาควรมีแนวปฏิบัติการประเมิน ครูใหม่ให้คณะกรรมการประเมินทราบ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
	5.3 การตรวจสอบ							
1)	สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามครูใหม่ ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูพี่เลี้ยง เป็น ผู้แนะนำควบคุมดูแลการทำงานของครูใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4)	สถานศึกษาควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมิน โดยคณะกรรมการให้ครูใหม่ทราบ เพื่อจะได้ เตรียมตัว เตรียมเอกสาร ผลงาน และนำเสนอ ได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
5)	คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการ ประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ บอกจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ แก่ครูใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
5.	ระบบการอำนวยความสะดวก							
	5.3 การตรวจสอบ							
6)	สถานศึกษาควรใช้วิธีการประเมินครูใหม่ที่หลากหลาย จากการสังเกต การสัมภาษณ์ การดูผลงานการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ ของครูใหม่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
7)	สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ชี้แจงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมแก้ปัญหาและหาแนวทางในการช่วยเหลือ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
	5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม							
1)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสอนงานและนิเทศงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
3)	สถานศึกษาควรพัฒนาให้ครูใหม่มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และเห็นแนวทางความเจริญก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
4)	สถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนเจตคติของครูใหม่ในการทำงานร่วมกับครูอาวุโสได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	0	+1	0.80	เหมาะสม
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เต็มศักยภาพ ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม

แบบสรุปการหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับคะแนนของ ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน					IOC	แปลความ
		1	2	3	4	5		
5.	ระบบการอำนวยความสะดวก							
	5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้ เหมาะสม							
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้พัฒนา ตนเอง เกี่ยวกับจิตวิทยาและการทำวิจัย เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม
7)	สถานศึกษาควรแนะนำให้ครูใหม่ นำผลที่ได้ จากการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	เหมาะสม



ภาคผนวก ฅ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม รอบที่ 1

แบบสอบถาม รอบที่ 1

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง กรุณากรอกรายละเอียดลงในช่องว่าง เพื่อเป็นข้อมูลอ้างอิงถึงคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 : ข้อมูลส่วนบุคคล

- ชื่อ-สกุล.....
- ตำแหน่ง.....
- สังกัด.....

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามความคิดเห็น รอบที่ 1

เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ คำถามที่ใช้มีดังนี้

- “จากประสบการณ์ของท่าน ท่านคิดว่าแนวโน้มและทิศทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ กี่ระบบ อะไรบ้าง และอย่างไร”

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



ภาคผนวก ญ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม รอบที่ 2

แบบสอบถาม รอบที่ 2

เรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ประกอบด้วย การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาจากการทบทวนวรรณกรรมบูรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์ และการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ในรอบที่ 1 โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ 5 ระบบ จำนวน 86 ข้อรายการ ดังนี้

1. ระบบครูพี่เลี้ยง จำนวน 22 ข้อรายการ ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านส่วนตัว 5 ข้อรายการ
 - 1.2 ด้านอารมณ์ 5 ข้อรายการ
 - 1.3 ด้านสังคม 6 ข้อรายการ
 - 1.4 ด้านวิชาชีพ 6 ข้อรายการ
2. ระบบผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 ข้อรายการ ประกอบด้วย
 - 2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ 6 ข้อรายการ
 - 2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก 7 ข้อรายการ
3. ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อรายการ ประกอบด้วย
 - 3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน 5 ข้อรายการ
 - 3.2 การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน 5 ข้อรายการ
4. ระบบการสะท้อนตนเอง จำนวน 18 ข้อรายการ ประกอบด้วย
 - 4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง 7 ข้อรายการ
 - 4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจใน 5 ข้อรายการ
- ความต่อเนื่องของการศึกษา
 - 4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 6 ข้อรายการ
5. ระบบการอำนวยการ จำนวน 23 ข้อรายการ ประกอบด้วย
 - 5.1 การวางแผน 4 ข้อรายการ
 - 5.2 การดำเนินการ 5 ข้อรายการ
 - 5.3 การตรวจสอบ 7 ข้อรายการ
 - 5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม 7 ข้อรายการ

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อรวบรวมความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญใน 2 ประเด็น ดังนี้

1. ท่านมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ 5 ระบบ มีระดับความสำคัญมากน้อยเพียงใด จากระดับความสำคัญมากที่สุดถึงระดับความสำคัญน้อยที่สุด (5-1) โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของแต่ละข้อรายการตามความคิดเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดให้ข้อเสนอแนะทางช่องด้านขวาของแบบสอบถาม ทั้งนี้โปรดใช้เกณฑ์การพิจารณาข้อรายการแต่ละข้อ ดังนี้

5 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **มากที่สุด**

4 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **มาก**

3 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **ปานกลาง**

2 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **น้อย**

1 หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **น้อยที่สุด**

2. ในแต่ละการสนับสนุนย่อยควรมีการเพิ่มเติมหรือตัดข้อความใดออกบ้าง หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโปรดให้ข้อเสนอแนะทางช่องด้านขวาหรือส่วนท้ายของแต่ละด้าน

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง						
	1.1 ด้านส่วนตัว						
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดี แก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และ การถ่ายทอดความรู้						
2)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากครูใหม่						
3)	สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริม แนวคิดให้กับครูใหม่ในเรื่องการดำเนินชีวิตตาม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง						
4)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่สามารถให้ คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้						
5)	สถานศึกษาควรต้องส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงปลูกฝัง ในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณ ความเป็นครู วินัย กิริยามารยาท และ การแต่งกายให้แก่ครูใหม่						
	1.2 ด้านอารมณ์						
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำ พฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ ครูใหม่ ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ เมื่อมีความเห็นต่าง						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง						
	1.2 ด้านอารมณ์						
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสร้าง แรงจูงใจเชิงบวกให้กับครูใหม่ ด้วยการยกย่อง หรือชมเชยเมื่อทำความดี						
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกต้องตาม กาลเทศะ และมีอารมณ์ขัน						
4)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มี ความรัก และเมตตาต่อนักเรียนทุกคนอย่าง เสมอภาคเท่าเทียมกัน						
5)	สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ ครูใหม่มีน้ำใจที่ดีงามต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป						
	1.3 ด้านสังคม						
1)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี ในองค์กร						
2)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ เกี่ยวกับการวางตัว และเป็นสมาชิกที่ดีของ สถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น						
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำอบรม ครูใหม่ให้มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ต่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และตอบทบทวนหน้าที่ของครูผู้สอน						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง						
	1.3 ด้านสังคม						
4)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มี จิตสาธารณะหรือจิตอาสา เพื่อช่วยเหลืองานใน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานต่างๆ						
5)	สถานศึกษาควรจัดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่เข้า ร่วมกิจกรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น และสังคมส่วนรวม						
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสนับสนุนให้ ครูใหม่ทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็นอย่าง สร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข						
	1.4 ด้านวิชาชีพ						
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ มี เทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีความรู้ ความสามารถสูงกว่า หรือใกล้เคียงกับครูใหม่						
2)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงช่วยเหลือ และสอนงานครูใหม่ตามภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย						
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมสนับสนุนให้ ครูใหม่มีความรู้ในศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21						
4)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาส ให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง หรือครู ท่านอื่นๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนก่อน						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง						
	1.4 ด้านวิชาชีพ						
5)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่ไปศึกษาดูงานของครูต้นแบบหรืออยู่ร่วมกับครูต้นแบบ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้						
6)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร						
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ						
	2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ						
1)	เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
2)	ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้ครูใหม่ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาก่อนได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง						
3)	สถานศึกษาควรเข้ามามีการกำหนดแผนงานพัฒนาครูใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน						
4)	ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีแอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่สนับสนุนให้ครูใหม่สามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอน						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ						
	2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ						
5)	ก.ค.ศ. และเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับปรุง ระบบการประเมินครูใหม่ โดยให้มีครูแกนนำ หรือครูมืออาชีพ เข้ามาร่วมเป็นกรรมการ ประเมิน						
6)	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ครูใหม่อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง						
	2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก						
1)	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ควรมีการ พัฒนาครูใหม่ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่าง ต่อเนื่อง						
2)	เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่าง ต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตาม สภาพจริง						
3)	สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขามาร่วมพัฒนา และร่วมเป็นกรรมการประเมินครูใหม่						
4)	เขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาควรจัดทำ หลักสูตร 3-5 วัน เพื่อพัฒนาครูใหม่และให้ครู ใหม่ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคย						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ						
	2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก						
5)	สถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัย ในเขตพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และ แนะนำพัฒนาครูใหม่						
6)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่ไปศึกษาดูงานใน สถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ที่ ได้รับมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ						
7)	สถานศึกษาควรนำภูมิปัญญา หรือปราชญ์ ท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่ครูใหม่ โดยให้สอดคล้อง กับกลุ่มวิชาที่ครูใหม่สอน						
3.	ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ						
	3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน						
1)	สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน						
2)	สถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ ครูใหม่						
3)	สถานศึกษาควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็น การสร้างเครือข่าย และความสามัคคีในหมู่คณะ						
4)	ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมนิเทศครูใหม่ทั้งด้าน การเรียนการสอน และการประพฤติปฏิบัติตน						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
3.	ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ						
	3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน						
5)	สถานศึกษาควรจัดครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้การ ช่วยเหลือ ปรีกษา และแนะนำครูใหม่						
	3.2 การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน						
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษาดูงาน ของครูต้นแบบ หรือครูดีเด่นจากสถานศึกษา อื่น ๆ เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ได้ จริง						
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นเครือข่าย กับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในสหวิทยาเขต หรือเขตพื้นที่การศึกษา						
3)	สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก ให้มาแนะ แนวทาง ให้คำปรึกษา และแนะนำแก่ครูใหม่						
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่ให้เข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนานาวิชาชีพ						
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมเป็น เครือข่ายกับอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษา ในมหาวิทยาลัย						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง						
	4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง						
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ให้มีความรู้ ในเรื่องหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ สาระ การเรียนรู้ ตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้ และ การวัดผลประเมินผล						
2)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้แบบ บูรณาการอย่างรอบด้าน						
3)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้ในวิชาที่ รับผิดชอบ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะชีวิต ให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง						
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เปลี่ยนจาก การบอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวก และเป็นผู้แนะแนวทางการเรียนให้แก่ นักเรียน						
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการ สื่อสาร การใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และ เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ						
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะ การคิดขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ ปัจจุบัน						
7)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นผู้มี ปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง						
	4.2 การสะท้อนตนเองทำให้นั่นใจในความ ต่อเนื่องของการศึกษา						
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ และ ความเข้าใจในการจัดการเรียน การสอนในศตวรรษที่ 21						
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้ เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมี ความสุข						
3)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะ แก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคลให้ ถูกต้องและเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น จริงในชั้นเรียน						
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ประเมิน ความสามารถ และวัดแววของนักเรียนเป็น รายบุคคล						
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่สร้าง นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างน้อย ภาคเรียนละ 1 ชิ้น						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง						
	4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู มีจรรยาบรรณ มีความรัก และ ความศรัทธาในวิชาชีพครู						
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะ ในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้มี วิสัยทัศน์กว้างไกล และยอมรับความคิดเห็น ที่แตกต่าง						
3)	สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูใหม่ มีวินัยทางการเงินและการดำรงชีวิต						
4)	สถานศึกษาควรจัดประสบการณ์ให้ครูใหม่ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ในชั้นเรียน						
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่หมั่นศึกษา ค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ						
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ใน การทำวิจัยในชั้นเรียน และมีผลงานการวิจัย อย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
5.	ระบบการอำนวยการ						
	5.1 การวางแผน						
1)	สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนา ครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน						
2)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ ในการเตรียมการประเมิน และพัฒนาตนเอง						
3)	สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินครูใหม่ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึง บทบาทหน้าที่						
4)	สถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือครูใหม่ ด้านต่าง ๆ ตามที่ครูใหม่ร้องขอ						
	5.2 การดำเนินการ						
1)	สถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง						
2)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน						
3)	สถานศึกษาควรจัดคณะทำงานนิเทศครูใหม่ อย่างต่อเนื่อง เช่น การสังเกตการสอน การเยี่ยม ชั้นเรียน หรืออื่น ๆ						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
5.	ระบบการอำนวยการ						
	5.2 การดำเนินการ						
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่าง ต่อเนื่อง						
5)	สถานศึกษาควรมีแนวปฏิบัติการประเมินครูใหม่ ให้คณะกรรมการประเมินทราบ						
	5.3 การตรวจสอบ						
1)	สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามครูใหม่ ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม						
2)	สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจเชิงบวก เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูใหม่						
3)	สถานศึกษาควรมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูพี่เลี้ยง เป็นผู้แนะนำควบคุมดูแลการทำงานของครูใหม่						
4)	สถานศึกษาควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินโดย คณะกรรมการให้ครูใหม่ทราบ เพื่อจะได้เตรียม ตัว เตรียมเอกสาร ผลงาน และนำเสนอได้ อย่างถูกต้อง						
5)	คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ บอกจุดเด่น จุดที่ควร พัฒนา หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ แก่ครูใหม่						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
5.	ระบบการอำนวยการ						
	5.3 การตรวจสอบ						
6)	สถานศึกษาควรใช้วิธีการประเมินครูใหม่ที่ หลากหลาย จากการสังเกต การสัมภาษณ์ การดูผลงานการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ ของครูใหม่						
7)	สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ชี้แจง ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อร่วมแก้ปัญหา และหาแนวทางในการช่วยเหลือ						
	5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม						
1)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสอนงานและนิเทศงาน						
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรง ตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัด อย่างเต็มศักยภาพ						
3)	สถานศึกษาควรพัฒนาให้ครูใหม่มี ความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และเห็นแนวทาง ความเจริญก้าวหน้า						
4)	สถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนเจตคติของครูใหม่ ในการทำงานร่วมกับครูอาวุโสได้อย่างมี ความสุข						
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เต็มศักยภาพ ใช้เทคนิค และวิธีการสอนที่หลากหลาย						

แบบสอบถาม รอบที่ 2

ระบบ	การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
5.	ระบบการอำนวยการ						
	5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม						
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้พัฒนา ตนเอง เกี่ยวกับจิตวิทยาและการทำวิจัย เพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ						
7)	สถานศึกษาควรแนะนำให้ครูใหม่ นำผลที่ได้จาก การประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น						



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม รอบที่ 3

แบบสอบถาม รอบที่ 3

เรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามรอบที่ 3 นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มและทบทวนคำตอบของตนเองจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 2 โดยผู้วิจัยได้นำคะแนนทั้งหมดมาคำนวณค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) เพื่อแสดงความสอดคล้องกันของแต่ละข้อรายการ พร้อมทั้งระบุคะแนนการตอบของท่านในรอบที่ 2 ด้วยเครื่องหมาย ดังต่อไปนี้

ค่ามัธยฐาน (Md) ใช้สัญลักษณ์ Δ

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ใช้สัญลักษณ์ ---

ตำแหน่งคำตอบของท่านในรอบที่ผ่านมา ใช้สัญลักษณ์ x

2. เมื่อท่านได้พิจารณาแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย $\checkmark$ เพื่อยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของท่านให้ครบทุกข้อรายการ ทั้งนี้โปรดใช้เกณฑ์การพิจารณาแต่ละข้อรายการ ดังนี้

5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว มีความสำคัญ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว มีความสำคัญ **มาก**

3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว มีความสำคัญ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว มีความสำคัญ **น้อย**

1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่า ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว มีความสำคัญ **น้อยที่สุด**

3. หากคำตอบของท่านอยู่ในค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ของข้อรายการนั้น หมายความว่าความเห็นของท่านสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ท่านไม่ต้องให้เหตุผลประกอบ แต่ถ้าคำตอบของท่านอยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หมายความว่า ความเห็น

ของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ผู้วิจัยขอความกรุณา
ท่านได้โปรดชี้แจงเหตุผลประกอบในข้อนี้ๆ

ค่ามัธยฐาน (Md) ที่ใช้มีความหมายดังนี้

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 4.50 ขึ้นไป หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เห็นว่า
ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุน
ย่อยตามข้อความดังกล่าว **มากที่สุด**

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 3.50 – 4.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เห็นว่า
ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุน
ย่อยตามข้อความดังกล่าว **มาก**

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 2.50 – 3.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เห็นว่า
ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุน
ย่อยตามข้อความดังกล่าว **ปานกลาง**

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 1.50 – 2.49 หมายถึง กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เห็นว่า
ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุน
ย่อยตามข้อความดังกล่าว **น้อย**

ค่ามัธยฐานอยู่ในช่วง 1.00 – 1.49 หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและ
พัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการสนับสนุนย่อยตามข้อความดังกล่าว **น้อย
ที่สุด**

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) ที่ใช้มีความหมายดังนี้

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่มีค่าตั้งแต่ 1.50 ลงมา หมายความว่า ความคิดเห็น
ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีต่อระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน **กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน**

ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ที่มีค่ามากกว่า 1.50 หมายความว่า ความคิดเห็นของ
กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ที่มีต่อระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน **กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน**

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม (ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ)

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
1. ระบบครูพี่เลี้ยง หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงในการดูแล ด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ ความเป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย									
1.1 ด้านส่วนตัว									
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็น แบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้	Δ $\overline{\quad}$ $\times$ $\checkmark$					5	0	

จากตัวอย่างข้อ 1)

1. ระบบครูพี่เลี้ยงของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านส่วนตัว ในข้อ 1 มีค่ามัธยฐาน (Md) = 5 และค่าพิสัยระหว่างควอ
ไทล์ (IR) = 0 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรจัดครูพี่
เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้ มี
ระดับความสำคัญมากที่สุด และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

2. คำตอบในรอบที่ 2 ของท่าน (x) อยู่ในขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หมายความว่า
ความคิดเห็นของท่านสอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน และภายหลังจากที่
ท่านทบทวนแล้ว ในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 3 นี้ ยังคงยืนยันความคิดเห็นเดิมคือ 5 ซึ่งเป็น
คำตอบที่อยู่ในขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในกรณีนี้ท่านไม่ต้องแสดงเหตุผลประกอบ

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม (ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ)

ระบบ	ข้อคำถาม	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
1. ระบบครูพี่เลี้ยง หมายถึง ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ ด้วยครูพี่เลี้ยงในการดูแล ด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ความ เป็นมืออาชีพโดยผ่านกลยุทธ์ที่หลากหลาย									
1.1 ด้านส่วนตัว									
2)	สถานศึกษาควรพิจารณาครูพี่เลี้ยง ที่มีวัยใกล้เคียงกับครูใหม่ที่จะช่วย ให้การพูดคุยแนะนำได้ง่ายและ เสมือนพี่สอนน้อง		Δ ┳				4	1.51	

จากตัวอย่างข้อ 2)

1. ระบบครูพี่เลี้ยงของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ด้านส่วนตัว ในข้อ 2 มีค่ามัธยฐาน (Md) = 4 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (IR) = 1.51
หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาควรพิจารณาครูพี่เลี้ยงที่มี
วัยใกล้เคียงกับครูใหม่ที่จะช่วยให้การพูดคุยแนะนำได้ง่ายและเหมือนพี่สอนน้อง มีระดับ
ความสำคัญมาก และกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน

2. คำตอบในรอบที่ 2 ของท่าน (x) อยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หมายความว่า
ความคิดเห็นของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ 17 คน และภายหลังจากที่
ท่านทบทวนการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 นี้ ท่านไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ยังคงยืนยันความเห็น
เดิม คือ 3 ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในกรณีนี้ผู้วิจัยขอความกรุณา
ท่านโปรดแสดงเหตุผลประกอบ

3. หรือหากที่กรณีคำตอบในรอบที่ 2 ของท่าน (x) อยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
และภายหลังจากที่ท่านทบทวนการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 3 นี้ ท่านเปลี่ยนแปลงคำตอบมาเป็น
ข้อที่ 4 ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่ในขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในกรณีนี้ท่านไม่ต้องแสดงเหตุผล
ประกอบ

หมายเหตุ :

1. กรณีที่ไม่มีเครื่องหมาย (x) ในข้อคำถามของท่าน แสดงว่าในรอบที่ผ่านมา ท่านไม่ได้ตอบแบบสอบถามข้อรายการนั้น
2. ผู้วิจัยแสดงหมายเหตุข้อรายการที่ความคิดเห็นของท่านอยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ด้วยความ “คำตอบของท่านอยู่นอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์” ด้วยตัวหนา เพื่อให้ท่านสังเกตได้มากขึ้น



แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง								
	1.1 ด้านส่วนตัว								
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางตน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้ เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
2)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากครูใหม่ เหตุผล.....		Δ I				4.00	1.00	
3)	สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมแนวคิดให้กับครูใหม่ในเรื่องการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เหตุผล.....		Δ I				4.00	1.00	
4)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่สามารถให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้ เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
5)	สถานศึกษาควรต้องส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงปลูกฝังในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครู จิตวิญญาณความเป็นครู วินัย กิริยามารยาท และการแต่งกายให้แก่ครูใหม่ เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง								
	1.2 ด้านอารมณ์								
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์เมื่อมีความเห็นต่าง เหตุผล.....	Δ					5.00	0.00	
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสร้างแรงจูงใจเชิงบวกให้กับครูใหม่ ด้วยการยกย่องหรือชมเชยเมื่อทำความดี เหตุผล.....	Δ					5.00	0.50	
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมให้ครูใหม่กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกาลเทศะ และมีอารมณ์ขัน เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	
4)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้มีความรัก และเมตตาต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เหตุผล.....	Δ					5.00	0.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง								
	1.2 ด้านอารมณ์								
5)	สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริม ให้ครูใหม่มีน้ำใจที่ดีงามต่อนักเรียน เพื่อน ร่วมงาน และบุคคลทั่วไป เหตุผล.....	Δ I					5.00	0.50	
	1.3 ด้านสังคม								
1)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียม ประเพณีในองค์กร เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
2)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ เกี่ยวกับการวางตัว และเป็นสมาชิกที่ดีของ สถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำอบรมครู ใหม่ให้มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ ต่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และ ต่อบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอน เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง								
	1.3 ด้านสังคม								
4)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่ให้ มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสา เพื่อช่วยเหลือ งานในสถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และ หน่วยงานต่าง ๆ เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
5)	สถานศึกษาควรจัดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่เข้า ร่วมกิจกรรม และประเพณีของชุมชนท้องถิ่น และสังคมส่วนรวม เหตุผล.....	Δ I					4.00	0.50	
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงสนับสนุน ให้ครูใหม่ทำงานเป็นทีม แสดงความคิดเห็น อย่างสร้างสรรค์ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
	1.4 ด้านวิชาชีพ								
1)	สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ มีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่ดี มีความรู้ ความสามารถสูงกว่า หรือใกล้เคียงกับครูใหม่ เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
1.	ระบบครูพี่เลี้ยง								
	1.4 ด้านวิชาชีพ								
2)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงช่วยเหลือและสอนงานครูใหม่ตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เหตุผล.....	Δ =					5.00	1.00	
3)	สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใหม่มีความรู้ในศาสตร์การสอนในศตวรรษที่ 21	Δ =					5.00	1.00	
4)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงเปิดโอกาสให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยงหรือครูท่านอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอนก่อน เหตุผล.....	Δ =					5.00	0.50	
5)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงพาครูใหม่ไปศึกษาดูงานของครูต้นแบบหรืออยู่ร่วมกับครูต้นแบบ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ เหตุผล.....	Δ =					5.00	1.00	
6)	สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร เหตุผล.....	Δ =					5.00	0.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ	
		5	4	3	2	1	Md	IR		
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ									
	2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ									
1)	เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมี คุณภาพ เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00		
2)	ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดให้ครู ใหม่ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาจนได้รับ การบรรจุหรือแต่งตั้ง เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00		
3)	สถานศึกษาควรเข้ามามีการกำหนดแผนงาน พัฒนาครูใหม่ มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00		
4)	ก.ค.ศ. หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรมี แอปพลิเคชันหรือแพลตฟอร์มที่สนับสนุนให้ครู ใหม่สามารถเข้าถึงการจัดการเรียนการสอน เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00		

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ								
	2.1 การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ								
5)	ก.ค.ศ. และเขตพื้นที่การศึกษาควรปรับปรุงระบบการประเมินครูใหม่ โดยให้มีครูแกนนำหรือครูมืออาชีพ เข้ามาร่วมเป็นกรรมการประเมิน เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00	
6)	ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลครูใหม่อย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่อง เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00	
	2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก								
1)	คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ควรมีการพัฒนาครูใหม่ให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างต่อเนื่อง เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ								
	2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก								
2)	เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณ ครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง เหตุผล.....	Δ H					5.00	0.50	
3)	สถานศึกษาควรเชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขามาร่วมพัฒนา และร่วมเป็นกรรมการประเมินครูใหม่ เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00	
4)	เขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตร 3-5 วัน เพื่อพัฒนาครูใหม่และให้ครูใหม่ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความคุ้นเคย เหตุผล.....	H Δ					4.00	1.00	
5)	สถานศึกษาควรจัดทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วมให้คำปรึกษา และแนะนำพัฒนาครูใหม่ เหตุผล.....	H Δ					4.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
2.	ระบบผู้เชี่ยวชาญ								
	2.2 การให้คำแนะนำจากภายนอก								
6)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่ไปศึกษาดูงานใน สถานศึกษาอื่นๆ เพื่อนำความรู้ประสบการณ์ ที่ได้รับมาพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เหตุผล.....	Δ ┌───┐					5.00	1.00	
7)	สถานศึกษาควรนำภูมิปัญญา หรือปราชญ์ ท้องถิ่น มาให้ความรู้แก่ครูใหม่ โดยให้ สอดคล้องกับกลุ่มวิชาที่ครูใหม่สอน เหตุผล.....	Δ ┌───┐					5.00	1.00	
3.	ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ								
	3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน								
1)	สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียน เป็นฐาน เหตุผล.....	Δ ┌───┐					5.00	0.00	
2)	สถานศึกษาควรพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้แก่ครูใหม่ เหตุผล.....	Δ ┌───┐					5.00	0.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
3.	ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ								
	3.1 การสร้างเครือข่ายภายใน								
3)	สถานศึกษาควรมีการทำงานเป็นทีมเพื่อเป็นการสร้างเครือข่าย และความสามัคคีในหมู่คณะ เหตุผล.....	Δ					5.00	0.00	
4)	ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมนิเทศครูใหม่ทั้งด้านการเรียนการสอน และการประพฤติปฏิบัติตน เหตุผล.....	Δ					5.00	0.50	
5)	สถานศึกษาควรจัดครูที่มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้การช่วยเหลือ ปรีกษา และแนะนำครูใหม่ เหตุผล.....	Δ					5.00	0.50	
	3.2 การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน								
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรือครูดีเด่นจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ได้จริง เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็น ของกลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
3.	ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ								
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็น เครือข่ายกับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ภายใน สหวิทยาเขตหรือเขตพื้นที่การศึกษา เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
3)	สถานศึกษาควรประสานความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก ให้มา แนะแนวทาง ให้คำปรึกษา และแนะนำ แก่ครูใหม่ เหตุผล.....		Δ I				4.00	1.00	
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่ให้เข้าร่วม ประชุม อบรม สัมมนา ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมเป็น เครือข่ายกับอาจารย์หรือบุคลากรทาง การศึกษาในมหาวิทยาลัย เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง								
	4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง								
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ให้มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรมาตรฐานการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ ตัวชี้วัด การออกแบบการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผล เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
2)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างรอบด้าน เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
3)	สถานศึกษาควรให้ครูใหม่จัดการเรียนรู้ในวิชาที่รับผิดชอบ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะชีวิตให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เปลี่ยนจากการบอกความรู้มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นผู้แนะแนวทางการเรียนให้แก่นักเรียน	Δ I					5.00	1.00	
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการสื่อสาร การใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เหตุผล.....	Δ I					5.00	0.50	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง								
	4.1 การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง								
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิดขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน เหตุผล.....	Δ					5.00	0.00	
7)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียนผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน เหตุผล.....	Δ					5.00	0.00	
	4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา								
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 เหตุผล.....	Δ					5.00	0.50	
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เหตุผล.....	Δ					5.00	0.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง								
	4.2 การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา								
3)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนเป็นรายบุคคลให้ถูกต้องและเหมาะสม ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน เหตุผล.....	Δ ┌───┐					5.00	0.50	
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ประเมินความสามารถ และวัดแววของนักเรียนเป็นรายบุคคล เหตุผล.....	Δ ┌───┐					5.00	1.00	
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่สร้างนวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ชิ้น เหตุผล.....	Δ ┌───┐					5.00	1.00	
.	4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ								
1)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณ มีความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพครู เหตุผล.....	Δ ┌───┐					5.00	0.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
4.	ระบบการสะท้อนตนเอง								
	4.3 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ								
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เหตุผล.....	Δ					5.00	0.00	
3)	สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักให้ครูใหม่มีวินัยทางการเงินและการดำรงชีวิต เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	
4)	สถานศึกษาควรจัดประสบการณ์ให้ครูใหม่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในชั้นเรียน เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่หมั่นศึกษาค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ เหตุผล.....	Δ					5.00	0.50	
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียน และมีผลงานการวิจัยอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 เรื่อง เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
5.	ระบบการอำนวยการ								
	5.1 การวางแผน								
1)	สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมาย เชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน เหตุผล.....	Δ I					5.00	0.50	
2)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการเตรียมการประเมิน และพัฒนาตนเอง เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
3)	สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินครูใหม่ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ เหตุผล.....	Δ I					5.00	1.00	
4)	สถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือครูใหม่ด้านต่างๆ ตามที่ครูใหม่ร้องขอ เหตุผล.....	Δ I					5.00	0.50	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
5.	ระบบการอำนวยการ								
	5.2 การดำเนินการ								
1)	สถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เหตุผล.....	Δ					5.00	0.00	
2)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	
3)	สถานศึกษาควรจัดคณะทำงานนิเทศครูใหม่อย่างต่อเนื่อง เช่น การสังเกตการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน หรืออื่น ๆ เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	
4)	สถานศึกษาควรส่งเสริมครูใหม่เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
5.	ระบบการอำนวยการ								
	5.2 การดำเนินการ								
5)	สถานศึกษาควรมีแนวปฏิบัติการประเมินครูใหม่ให้คณะกรรมการประเมินทราบ เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00	
	5.3 การตรวจสอบ								
1)	สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามครูใหม่ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เหตุผล.....	Δ H					5.00	0.50	
2)	สถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจเชิงบวกเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูใหม่ เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00	
3)	สถานศึกษาควรมอบหมายให้ฝ่ายวิชาการหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูพี่เลี้ยงเป็นผู้แนะนำควบคุมดูแลการทำงานของครูใหม่ เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00	
4)	สถานศึกษาควรแจ้งหลักเกณฑ์การประเมินโดยคณะกรรมการให้ครูใหม่ทราบ เพื่อจะได้เตรียมตัว เตรียมเอกสาร ผลงาน และนำเสนอได้อย่างถูกต้อง เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
5.	ระบบการอำนวยการ								
	5.3 การตรวจสอบ								
5)	คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการประเมิน และให้คำปรึกษาแนะนำ บอกจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือข้อเสนอนะอื่น ๆ แก่ครูใหม่ เหตุผล.....	Δ					5.00	0.00	
6)	สถานศึกษาควรใช้วิธีการประเมินครูใหม่ที่หลากหลาย จากการสังเกต การสัมภาษณ์ การดูผลงานการสอน การเข้าร่วมกิจกรรม ฯลฯ ของครูใหม่ เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	
7)	สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ชี้แจง ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อร่วม แก้ปัญหาและหาแนวทางในการช่วยเหลือ เหตุผล.....	Δ					5.00	0.50	
	5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม								
1)	สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและแนะนำครูใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการสอนงานและนิเทศงาน เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
5.	ระบบการอำนวยการ								
	5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม								
2)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ เหตุผล.....	Δ					5.00	0.00	
3)	สถานศึกษาควรพัฒนาให้ครูใหม่มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และเห็นแนวทางความเจริญก้าวหน้า เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	
4)	สถานศึกษาควรปรับเปลี่ยนเจตคติของครูใหม่ในการทำงานร่วมกับครูอาวุโสได้อย่างมีความสุข เหตุผล.....	Δ					5.00	1.00	
5)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เต็มศักยภาพ ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย เหตุผล.....	Δ					5.00	0.50	

แบบสอบถาม รอบที่ 3

ระบบ	การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความสำคัญ					ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ		หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	Md	IR	
5.	ระบบการอำนวยการ								
	5.4 การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม								
6)	สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้พัฒนาตนเอง เกี่ยวกับจิตวิทยาและการทำวิจัยเพื่อนำผลมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00	
7)	สถานศึกษาควรแนะนำให้ครูใหม่นำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น เหตุผล.....	Δ H					5.00	1.00	



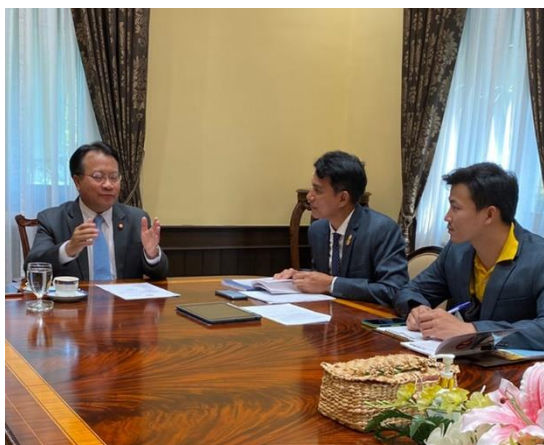
ภาคผนวก ก

วันที่และจำนวนเวลาในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 1

ที่	ชื่อ-สกุลผู้เชี่ยวชาญ สัมภาษณ์ รอบที่ 1	วันที่สัมภาษณ์	เวลาที่ใช้ (นาท)	หมายเหตุ
1	นายกมล รอดคล้าย	4 พฤศจิกายน 2563	75.10	
2	นายอำนาจ วิชยานุวัติ	21 ตุลาคม 2563	67.32	
3	นายสนธิ แยมเพชร	12 พฤศจิกายน 2563	56.15	
4	นายวัลลพ สงวนนาม	16 พฤศจิกายน 2563	51.45	
5	นางทิพพาศรี อินทะกุล	10 พฤศจิกายน 2563	58.54	
6	นายมังกร กุลวานิช	10 ตุลาคม 2563	64.07	
7	นายธนวิทย์ สมคณ	22 กันยายน 2563	42.20	
8	นางบุษบง พรหมจันทร์	14 กันยายน 2563	54.25	
9	นายประกาศิต ยังก	23 กันยายน 2563	78.21	
10	นายภาคินัย สุนทรวินิต	21 กันยายน 2563	62.16	
11	นายโสภณ กมล	16 กันยายน 2563	42.22	
12	นายสุพจน์ หล้าธรรม	17 กันยายน 2563	55.32	
13	นางสาวระวีวรรณ เลขนาวัน	8 ตุลาคม 2563	57.55	
14	นายภิญโญ ภูศรี	23 กันยายน 2563	73.02	
15	นายธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์	12 ตุลาคม 2563	42.32	
16	นางสาวพรพรรณ สิริปทุมรัตน์	11 กันยายน 2563	49.24	
17	นายชมพล พุกษา	30 ตุลาคม 2563	51.22	



ภาคผนวก ฐ
รูปภาพประกอบในการสัมภาษณ์ รอบที่ 1



นายกมล รอดคล้าย



สัมภาษณ์วันที่ 4 พฤศจิกายน 2563



นายอำนาจ วิชยานุวัติ



สัมภาษณ์วันที่ 21 ตุลาคม 2563



นายสนธิ แยมเกษร



สัมภาษณ์วันที่ 12 พฤศจิกายน 2563



นายวัลลพ สงวนนาม



สัมภาษณ์วันที่ 16 พฤศจิกายน 2563



นางทิพาศรี อินทะกุล



สัมภาษณ์วันที่ 10 พฤศจิกายน 2563



นายมังกร กุลวานิช



สัมภาษณ์วันที่ 10 ตุลาคม 2563



นายธนารักษ์ สมคณ



สัมภาษณ์วันที่ 22 กันยายน 2563



นางบุษบง พรหมจันทร์



สัมภาษณ์วันที่ 14 กันยายน 2563



นายประกาศิต ยังคง



สัมภาษณ์วันที่ 23 กันยายน 2563



นายภาคินัย สุนทรวีภาต



สัมภาษณ์วันที่ 21 กันยายน 2563



นายโสภณ กมล



สัมภาษณ์วันที่ 16 กันยายน 2563



นายสุพจน์ หล้าธรรม



สัมภาษณ์วันที่ 17 กันยายน 2563



นางสาวระวีวรรณ เลขนาวิน



สัมภาษณ์วันที่ 8 ตุลาคม 2563



นายภิญโญ ภูศรี



สัมภาษณ์วันที่ 23 กันยายน 2563



นายธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์



สัมภาษณ์วันที่ 12 ตุลาคม 2563



นางสาวพรพรรณ สิริปทุมรัตน์



สัมภาษณ์วันที่ 11 กันยายน 2563



นายชมพล พฤกษา



สัมภาษณ์วันที่ 30 ตุลาคม 2563

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายสายัณห์ ต่ายหลี่
วัน เดือน ปี เกิด	7 มกราคม 2516
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	101 ซอยอนามัยงามเจริญ 25 แยก 2-5 ตำบลท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

