

**การพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน :
การวิจัยอนาคตแบบ Ethnographic Delphi Futures Research
The Development of System for Preparation and Development of Beginning
Teacher in Basic Educational School: Ethnographic Delphi Futures Research**

สายัณห์ ต่ายหลี่ ทวีศิลป์ กุลนภาดล และ อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์
Sayan Tailee Taweasil Kulnaphadol and Apitee Songbundit

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
Educational Administration Program, Faculty of Education, Srinakharinwirot University

*Corresponding author, E-mail: sayan_ds@hotmail.com, โทร. 081-8186388

วันที่ส่งบทความ 17 มกราคม 2564 วันที่แก้ไขครั้งสุดท้าย 23 กุมภาพันธ์ 2564

วันที่ตอบรับบทความ 25 กุมภาพันธ์ 2564 วันที่เผยแพร่ออนไลน์ 7 มกราคม 2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาและสร้างระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เพื่อหาแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) เพื่อเขียนอนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิธีดำเนินการวิจัย ใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) มาใช้ในการศึกษาในการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทมติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 4 กลุ่ม นำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหาแล้วนำมาสร้างแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษาดูตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 17 คนเติมแสดงความคิดเห็นและให้ระดับความสำคัญในรอบที่ 2 รวมถึงการยืนยันความคิดเห็นอีกครั้งหนึ่ง โดยมีตำแหน่งค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ประกอบการพิจารณาในรอบที่ 3 ผลของการศึกษาวิจัย พบว่า 1) ระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีจำนวน 5 ระบบ 2) แนวโน้มของระบบเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญทั้ง 5 ระบบในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบทุกด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกัน และ 3) อนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ 1) ระบบครูที่เลี้ยง: ด้านส่วนตัวด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ 2) ระบบผู้เชี่ยวชาญ : ด้านการสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และด้านการให้คำแนะนำจากภายนอก 3) ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ : ด้านการสร้างเครือข่ายภายใน และด้านการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน 4) ระบบการสะท้อนตนเอง : ด้านการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง ด้านการสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 5) ระบบการอำนวยความสะดวก: ด้านการวางแผนด้านการดำเนินการ ด้านการตรวจสอบ และด้านการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

คำสำคัญ: การเตรียมความพร้อมและพัฒนา; ระบบสนับสนุน; ครูใหม่; เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR

Abstract

This research is the study of development systems for the preparation and development of beginning teacher in basic educational school. The purposes of this research were to 1) study and build supportive systems for new teachers in basic educational school, 2) find the trends in the new teachers' preparation systems for development in basic educational school, and 3) portray the scenario of the new teachers' preparation systems and development in basic educational school. Research methodology was implemented a research technique named EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) with carry out by interviewing four groups of experts. The data were then analyzed and synthesized in order to construct the questionnaire. Subsequently, the questionnaire was examined through content validity (IOC) by the experts for a second and third time respectively. According to the findings: 1) There were five systems for beginning teachers in support of the basic educational school, 2) five trends in the preparation systems for the development of beginning teacher in basic educational school ranked in the highest level and the idea was concordant each other. The scenario of the systems for the preparation and development of beginning teacher in basic educational school was comprised of (a) a mentoring system as shown by personal, emotional, social, and professional aspects, (b) an expert system as demonstrated in terms of access to expertise and providing recommendations from an external party, (c) a peer system as shown by forming internal networks and networks between schools, (d) a self-reflection system as revealed in three parts including high level of self-learning reflection, self-learning reflection toward confidence in continuity of education, and career path development, and (e) an administrative system as presented in terms of planning, operation, inspection, and proper operational improvement.

Keywords: preparation and development; system of beginning teacher support; beginning teacher; ethnographic delphi futures research technique

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยเริ่มให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพราะความเจริญก้าวหน้าของประเทศขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของประชาชน ดังนั้นคนไทยจึงต้องมีการปรับตัวให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน การปฏิรูปการศึกษาไทยจึงเกิดขึ้นด้วยการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ ได้กำหนดกรอบหลักการของแผนการศึกษา ได้แก่ สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) สาระสำคัญของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2574 วางเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่สำคัญจำนวน 6 ยุทธศาสตร์ โดย

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวังให้มีการผลิตครูได้สอดคล้อง
กับความต้องการในการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพใน
การสอนได้อย่างเต็มที่ตอบสนองการพัฒนาในด้านคุณภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ระบบการผลิตและพัฒนาครูในต่างประเทศ มุ่งพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพสูง (ประวิต เอราวรรณ์, 2560, น. 1)
กล่าวว่า “ระบบการผลิตและพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ : บทเรียนสำหรับประเทศไทย” นี้ศึกษาระบบการผลิตและ
พัฒนาครูของประเทศสิงคโปร์ เพื่อพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูของไทย ผล
การศึกษา สรุปได้ว่าสิงคโปร์มีการประยุกต์ใช้กลยุทธ์ทางการตลาดดึงดูดคนเก่งและมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าสู่วิชาชีพ มี
กระบวนการคัดเลือกเข้มข้น การให้ผลตอบแทนที่สูงเป็นอันดับ 2 ของอาชีพทั้งหมด การจัดระบบสวัสดิการที่ดี
นอกจากนี้ระบบการผลิตและพัฒนาครูในต่างประเทศยังพบในประเทศอื่น ๆ ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบการ
พัฒนาครู (European Commission, 2013) จำเป็นต้องมีระบบการพัฒนาครูใหม่ (beginning teachers) ที่เรียกว่า
“Induction Year” โดยครูใหม่ต้องการการสนับสนุนที่สำคัญ 3 ประการ 1) การสนับสนุนส่วนบุคคล 2) การสนับสนุน
ทางสังคม และ 3) การสนับสนุนทางวิชาชีพ (European Commission, 2010)

สิ่งสำคัญอีกด้านหนึ่งในสถานศึกษาไทย คือ เรื่องการใช้และธำรงรักษาครู หลังได้รับการคัดเลือก ครูจะต้อง
ได้รับการพัฒนาหรือเรียนรู้งานก่อนปฏิบัติหน้าที่ จะต้องอยู่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะเวลา 2 ปี และต้องได้รับการ
ประเมินจากสถานศึกษาต้นสังกัด หากประเมินผ่านจึงจะได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ผลการวิจัยพบปัญหา คือมาตรฐานการ
ประเมินของแต่ละสถานศึกษาไม่เท่าเทียมกัน ผลวิจัยยังพบอีกว่าผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลอย่างมากในการประเมิน
ครูใหม่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560 ข, น. 66) ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบการผลิต
และพัฒนาครูของประเทศไทย ประเด็นการเข้าสู่วิชาชีพและการพัฒนา เมื่อผู้สำเร็จการศึกษาผ่านการประเมินสมรรถนะ
และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ควรยกเลิกระบบการสอบบรรจุแบบเดิม แล้วใช้ระบบการคัดเลือกที่ตรงกับ
ความต้องการใช้ครูของสถานศึกษา และจัดระบบการพัฒนาครูปีแรกเข้า (induction Year) ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น (ประวิต เอ
ราวรรณ์, 2560, น. 2)

เมื่อพิจารณาจากระบบการพัฒนาครูใหม่ของไทยในปัจจุบัน ถูกกำหนดแนวทางและวิธีการจากสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและ
พัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 5 หมวดนั้นไม่เพียงพอและตรงกับความต้องการที่แท้จริง ซึ่งในความเป็นจริง
สถานศึกษาไม่มีการอบรมพัฒนาครูใหม่ มีเพียงแต่มุ่งเน้นการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมตามระยะเวลาที่
กำหนดเท่านั้น แนวทางการพัฒนาครูใหม่ให้เกิดความมั่นใจในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นยังขาดครูพี่เลี้ยงที่มี
ประสบการณ์และให้คำปรึกษา จึงทำได้ไม่เต็มที่ หรืออาจไม่มีเลยในหลายสถานศึกษา อีกทั้งการมีส่วนร่วมการพัฒนาใน
สถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นเพียงการมีส่วนร่วมที่ยังไม่เต็มที่และไม่สม่ำเสมอ โดยเฉพาะทักษะการ
ใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลของครูใหม่ยังขาดซึ่งทักษะภาษาและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จึงส่งผลให้ครูใหม่ไม่มี
ประสิทธิภาพหลังได้รับการพัฒนาอย่างเข้ม ในกรณีนี้ ผู้วิจัยเกิดแรงบันดาลใจและมีความสนใจในการพัฒนาระบบการ
เตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แนวโน้มของระบบการเตรียม
ความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ในอนาคต ซึ่งเป็นระดับการศึกษาของคนส่วนใหญ่ในประเทศไทยและมีความสำคัญในฐานะ
การศึกษาเป็นพื้นฐานในการศึกษาต่อ การประกอบอาชีพของผู้เรียน และเป็นทางเลือกหนึ่งที่สร้างความสำเร็จในการ
ปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาและสร้างระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อหาแนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อเขียนอนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ครูใหม่ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู

2. ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่ หมายถึง ระบบการสนับสนุนครูใหม่ หลังได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของ European Commission (2010, p. 16-21) ประกอบด้วยระบบสนับสนุนครูใหม่ จำนวน 4 ระบบ ดังนี้

2.1 ระบบครูที่เลี้ยง หมายถึง ระบบสนับสนุนครูใหม่ด้วยครูที่เลี้ยงในการดูแลด้านส่วนตัว ด้านอารมณ์ ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ โดยการแนะนำครูใหม่ให้รู้จักการปฏิบัติตนสู่ความเป็นมืออาชีพ

2.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ระบบสนับสนุนครูใหม่ด้วยผู้เชี่ยวชาญ มุ่งเน้นไปที่การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ และการให้คำแนะนำจากภายนอก

2.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ หมายถึง ระบบสนับสนุนครูใหม่ด้วยเพื่อนร่วมวิชาชีพมารวมกัน เพื่อสร้างโอกาสในการสร้างเครือข่ายภายในและระหว่างโรงเรียน

2.4 ระบบการสะท้อนตนเอง หมายถึง ระบบสนับสนุนครูใหม่ เพื่อการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมความเป็นครูมืออาชีพและสร้างความมั่นใจในการพัฒนาทัศนคติของการเรียนรู้ตลอดชีวิต

3. ระบบการอำนวยความสะดวก หมายถึง ระบบสนับสนุนครูใหม่ด้วยการดำเนินการของสถานศึกษา โดยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม ในระหว่างที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู และระหว่างประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในช่วง 2 ปีแรกของการปฏิบัติงาน

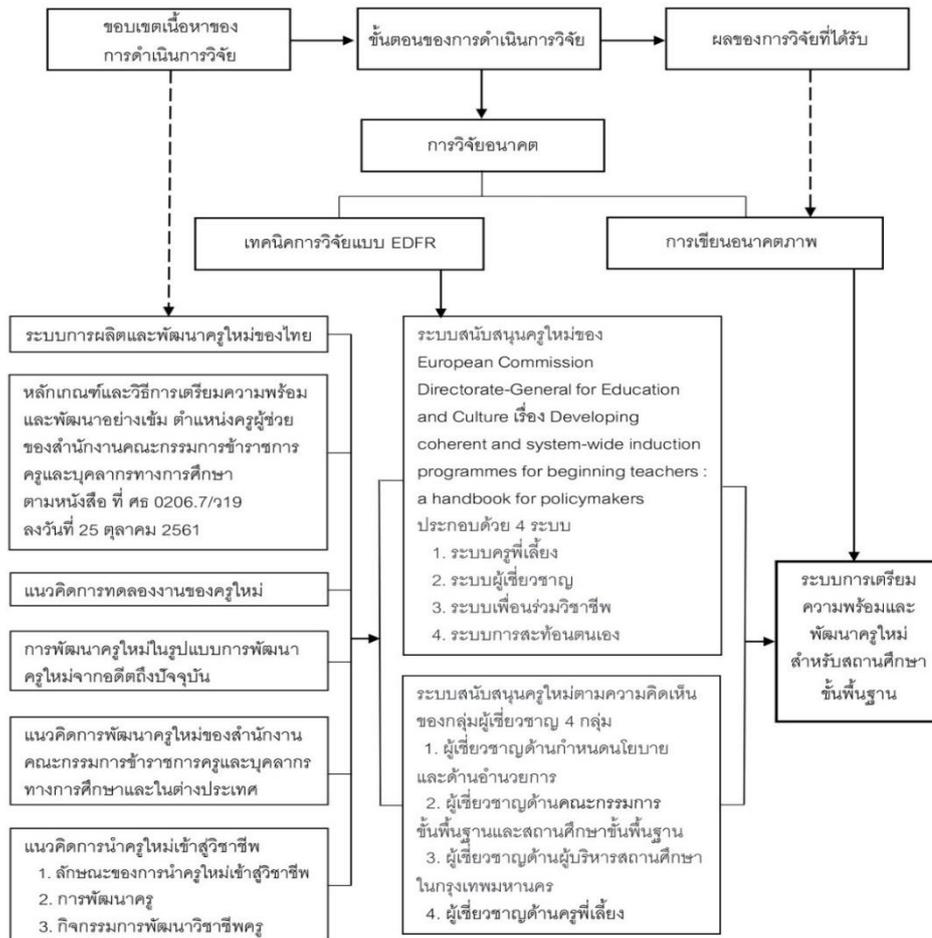
ระบบการอำนวยความสะดวกเป็นระบบที่เกิดขึ้นมาใหม่หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยจัดหมวดหมู่เพื่อหาสาระในลักษณะเดียวกันเข้าไว้ด้วยกัน แล้วนำไปสร้างแบบสอบถามทั้ง 5 ระบบในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ต่อไป

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน ในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ครูใหม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

5. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 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, p. 16-21) ระบบสนับสนุนครูใหม่ 4 ระบบ ดังนี้ รายละเอียดดังภาพกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDfR (Ethnographic Delphi Futures Research) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญที่มีความชำนาญด้าน การสนับสนุนและพัฒนาครูใหม่จำนวนทั้งหมด 17 คน ตามแนวทางของ Macmillan (1971) โดยใช้เทคนิคการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) และมีคุณสมบัติในแต่ละกลุ่มตามที่กำหนด จำนวน 4 กลุ่ม แบ่งเป็น 1) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและด้านอำนาจการ 7 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา 7 คน 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านคณะกรรมการขั้นพื้นฐานและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 คน ซึ่งเป็นกรรมการ
ขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านผู้บริหารสถานศึกษาในกรุงเทพมหานคร 5 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และ 4) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านครูที่เลี้ยง 2 คน ซึ่งเป็นครูชำนาญ
การพิเศษที่มีประสบการณ์การเป็นครูที่เลี้ยงมากกว่า 10 ปี โดยจำนวนผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนดนโยบายและด้าน
อำนาจการมีมากที่สุดเนื่องจากเป็นผู้บริหารระดับสูงที่เป็นผู้กำหนดนโยบายหรือแนวทางในการเตรียมความพร้อมและ
พัฒนาครูใหม่ในอนาคต

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำไปเก็บข้อมูลจำนวน 3 รอบกับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน
เต็มทั้งหมด ประกอบด้วย

2.1 แบบสัมภาษณ์ 1 ชุด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลพื้นฐานของระบบ
การผลิตและพัฒนาครูใหม่ของไทย ในส่วนสถาบันการผลิตครู การคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพครู และการพัฒนาครูใหม่
แนวคิดการพัฒนาครูใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยรวบรวมจากบทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์
(website) รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการวิจัยอนาคต
แบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) เพื่อนำมาสร้างมาบูรณาการเพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้าง
แบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างเพื่อนำไปสัมภาษณ์รอบที่ 1 ในการสร้างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปและแบบสัมภาษณ์ที่มี
โครงสร้างนั้น จะมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดตามแนวคิดระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดเป็นแบบสอบถาม 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ ชื่อ-สกุล และ
ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานปัจจุบัน และตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง ที่มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด
นำแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างที่สร้างขึ้นไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และนำแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง
มาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตัวผู้วิจัยเองยังสถานที่ทำงาน
หรือสถานที่ที่ผู้เชี่ยวชาญสะดวก

2.2 แบบสอบถาม 2 ชุด ประกอบด้วย

2.2.1 ชุดที่ 1 แบบสอบถามรอบที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ 17 คนเต็มประมาณค่าแนวโน้มระดับความสำคัญ
ของระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในแต่ละข้อรายการ โดยมีระบบสนับสนุนครูใหม่ที่เกิดจากการ
วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 และมีข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นหรือให้
ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างอิสระ การสร้างแบบสอบถามมีวิธีการดังนี้ นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
ในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยจัดหมวดหมู่เนื้อหาสาระในลักษณะเดียวกันเข้าไว้ด้วยกัน
เปรียบเทียบกับแนวคิด 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, p. 16-21) ผ่านความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และสังเคราะห์เป็น
ระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยได้เพิ่มระบบการอำนาจการ
เนื่องจากเป็นข้อค้นพบที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญอีก 1 ระบบ จึงสรุปได้ว่าระบบสนับสนุนครูใหม่มี 5 ระบบ และ
ข้อคำถามจำนวน 87 ข้อรายการ จัดทำร่างแบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามงานวิจัยโดย
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คนซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ทำแบบประเมินความ
เที่ยงตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้

ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้ว
เลือกค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

2.2.2 ชุดที่ 2 แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ปรับแก้ไขจากแบบสอบถามรอบที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อยืนยัน
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 17 คนเดิม เกี่ยวกับแนวโน้มความสำคัญของแต่ละข้อรายการของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับให้ผู้เชี่ยวชาญประกอบการพิจารณาเพื่อตัดสินยืนยันระบบสนับสนุนครูใหม่ ตามความ
คิดเห็นเดิมหรือพิจารณาเปลี่ยนแปลงระดับความสำคัญให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ มีวิธีการสร้าง
แบบสอบถามโดยนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาคำนวณค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอ
ไทล์ (interquartile range) แต่ละข้อรายการ สรุปข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากแบบสอบถามในรอบที่ 2 วิเคราะห์
ข้อมูลเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในการปรับข้อรายการระบบสนับสนุนครูใหม่
แล้วสร้างแบบสอบถามจากข้อรายการเดิม หลังพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากรอบที่ 2 และผ่านความ
เห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท พบว่าไม่มีการปรับปรุงข้อรายการและข้อเสนอแนะ จึงนำแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เหมือนในรอบที่ 2 แต่เพิ่มตำแหน่งของค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์และตำแหน่ง
ที่ผู้เชี่ยวชาญตอบในรอบที่ 2 ในระบบสนับสนุนครูใหม่ทั้งหมด 5 ระบบ จำนวน 86 ข้อรายการคงเดิม พร้อมทั้งระบุ
ตำแหน่งค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อแสดงความสอดคล้องกันของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อรายการ
และตำแหน่งคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 แสดงไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยคำตอบของผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ใน
ขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อความนั้น หมายความว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกับความคิดเห็น
ของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ไม่ต้องให้เหตุผลประกอบ แต่ถ้าคำตอบของผู้เชี่ยวชาญอยู่นอกค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ หมายความว่า
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนนั้นไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ขอให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงผล
ประกอบในข้อนั้น ๆ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับ
ผู้เชี่ยวชาญ 17 คนเดิมทั้ง 3 รอบ ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 1 ผู้วิจัยพบผู้เชี่ยวชาญ 17 คนและดำเนินการ
สัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างตามแนวคำถามแบบปลายเปิด โดยยึดตามรูปแบบของ EFR 2) การเก็บรวบรวมข้อมูล
รอบที่ 2 ผู้วิจัยพบผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมในการทำแบบสอบถามชุดที่ 2 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นและให้ระดับ
ความสำคัญ และ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 ผู้วิจัยพบผู้เชี่ยวชาญกลุ่มเดิมในการทำแบบสอบถามชุดที่ 3 แสดง
ความคิดเห็นและให้ระดับความสำคัญ รวมถึงการยืนยันความคิดเห็นอีกครั้งหนึ่ง โดยมีตำแหน่งค่ามัธยฐานและค่าพิสัย
ระหว่างควอไทล์ ประกอบการพิจารณา ซึ่งในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คนยังมีความเห็นเหมือนเดิมทั้ง 2
รอบ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล 3 รอบ ดังนี้
1) การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 1 ผู้วิจัยถอดเทปจากการสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เนื้อหาเปรียบเทียบกับ
แนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมและตรวจสอบความครบถ้วนของเนื้อหา 2) การวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2 จากข้อมูล
แบบสอบถามรอบที่ 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง โดยใช้ค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์
(interquartile range) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามในรอบที่ 3 และ 3) การ
วิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3 จากข้อมูลแบบสอบถามรอบที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง โดยใช้ค่ามัธยฐาน
(median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) ของแต่ละข้อรายการอีกครั้ง เพื่อสรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยอนาคตแบบ ETHNOGRAPHIC DELPHI FUTURES RESEARCH ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสร้างระบบการสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 2 ผลการหาแนวโน้มของระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 อนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาและสร้างระบบการสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิเคราะห์การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน จากผลการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 พบว่า ระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีทั้งหมด 5 ระบบ ดังนี้

1.1 ระบบครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย 1) ด้านอารมณ์ พบว่า สถานศึกษาควรมีส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวกให้แก่ครูใหม่ ยิ้มแย้ม แจ่มใส แสดงออกในทางที่ถูกต้อง และรู้จักใช้เหตุผลมากกว่าใช้อารมณ์ 2) ด้านส่วนตัว พบว่า สถานศึกษาควรจัดครูพี่เลี้ยงที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ทั้งด้านการวางแผน การเสียสละ และการถ่ายทอดความรู้ ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการจัดการเรียนการสอนได้ 3) ด้านสังคม พบว่า สถานศึกษาควรให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำครูใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในองค์กร การวางตัวและเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาและชุมชนท้องถิ่น และ 4) ด้านวิชาชีพ พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดให้ครูพี่เลี้ยงนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร และเปิดโอกาสให้ครูใหม่สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยงหรือครูท่านอื่น ๆ

1.2 ระบบผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 1) ด้านการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องจัดให้ครูใหม่สามารถขับเคลื่อนห้องเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาก่อนได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง กำหนดแผนงานพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องและชัดเจน ปรับปรุงระบบการประเมินโดยให้มีครูแกนนำหรือครูมืออาชีพเข้าร่วมเป็นกรรมการประเมิน และผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีแผนการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลครูใหม่อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง และ 2) ด้านการให้คำแนะนำจากภายนอก พบว่า เขตพื้นที่การศึกษาควรมีการพัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่องทั้งด้านสมรรถนะวิชาชีพครู จรรยาบรรณครู วินัย การออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล โดยเน้นการประเมินตามสภาพจริง เชิญวิทยากรภายนอกที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ตรงตามสาขามาร่วมพัฒนาและร่วมเป็นกรรมการประเมิน และจัดทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยในเขตพื้นที่

1.3 ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างเครือข่ายภายใน พบว่า สถานศึกษาควรพัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำงานเป็นทีมและความสามัคคีในหมู่คณะ ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมนิเทศทั้งการสอน และจัดหาครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้การช่วยเหลือและปรึกษา และ 2) ด้านการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ศึกษาดูงานของครูต้นแบบ หรือครูดีเด่นจากสถานศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำความรู้และ

ประสบการณ์มาใช้ได้จริง เป็นเครือข่ายกับครูในสถานศึกษาอื่น ๆ เข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัย และประสานความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายนอก

1.4 ระบบการสะท้อนตนเอง ประกอบด้วย 1) ด้านการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง พบว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิดขั้นสูง รู้จักแสวงหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ เป็นผู้มีส่วนสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน มีทักษะในการสื่อสาร จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอย่างรอบด้าน และถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะชีวิตให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง 2) ด้านการสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรู้และความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และประเมินความสามารถและวัดแววของนักเรียนเป็นรายบุคคล และ 3) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ พบว่าสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณ และความศรัทธาในวิชาชีพครู มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน หมั่นศึกษาค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่ ๆ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในชั้นเรียน และการทำวิจัยในชั้นเรียน

1.5 ระบบการอำนวยการ ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน พบว่า สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ตามที่ครูใหม่ร้องขอ ให้คำปรึกษาและแนะนำในการเตรียมการประเมินและพัฒนาตนเอง และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินครูใหม่ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ 2) ด้านการดำเนินการ พบว่า สถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศครูใหม่เกี่ยวกับการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้คำปรึกษาและแนะนำในเรื่องการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ด้านการตรวจสอบ พบว่า คณะกรรมการผู้ประเมินควรสรุปผลการประเมินและให้คำปรึกษาแนะนำ บอกจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ แก่ครูใหม่ สถานศึกษาควรมีระบบการติดตามครูใหม่ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้ครูใหม่ได้ชี้แจงปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น และ 4) ด้านการปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสม พบว่า สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หรือความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ ใช้เทคนิคและวิธีการสอนที่หลากหลาย พัฒนาให้มีความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และเห็นแนวทางความเจริญก้าวหน้า

ตอนที่ 2 ผลการหาแนวโน้มของระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 1 มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา โดยจัดหมวดหมู่เพื่อหาสาระในลักษณะเดียวกันไว้ด้วยกัน แล้วนำมาสร้างแบบสอบถามทั้ง 5 ระบบ และแต่ละระบบแยกเป็นรายด้าน นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คนซึ่งเป็นคนละกลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (IOC) แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 17 คนเติม แสดงความคิดเห็นและให้ระดับความสำคัญในรอบที่ 2 ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่าควรมีการสนับสนุนย่อยตามด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยไม่มีการปรับปรุงแก้ไขข้อรายการใด จากนั้นผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามในรอบที่ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญ 17 คนเติมยืนยันความคิดเห็นอีกครั้ง โดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ของแต่ละข้อรายการ ปรากฏผลแนวโน้มของระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์แนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (central tendency) โดยการวิเคราะห์ค่ามัธยฐาน (median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (interquartile range) ของแต่ละข้ออีกครั้ง เพื่อสรุปผลการวิจัย

โดยพิจารณาจากผลการคำนวณในแต่ละข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานมากกว่า 3.50 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่มีค่าน้อยกว่า 1.50 จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 3 พบว่า ระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 4.50 ขึ้นไป แสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด และข้อรายการที่มีค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50-4.49 แสดงถึงกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมาก สำหรับการวิจัยครั้งนี้ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ (Interquartile Range = IR) ของทุกข้อรายการมีค่าน้อยกว่า 1.50 แสดงว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และพบว่าไม่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญถือว่าเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ผู้วิจัยจึงได้ยุติและสรุปผลรายงานการวิจัยต่อไป ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และระดับความสำคัญของระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

| ระบบสนับสนุนครูใหม่ | Md | IR | ระดับความสำคัญ |
|--|------|------|----------------|
| ระบบครูที่เลี้ยง | | | |
| 1. ด้านอารมณ์ | 5.00 | 0.50 | มากที่สุด |
| 2. ด้านส่วนตัว | 5.00 | 1.00 | มากที่สุด |
| 3. ด้านสังคม | 5.00 | 1.00 | มากที่สุด |
| 4. ด้านวิชาชีพ | 4.98 | 0.50 | มากที่สุด |
| ระบบผู้เชี่ยวชาญ | | | |
| 1. การให้คำแนะนำจากภายนอก | 5.00 | 1.00 | มากที่สุด |
| 2. การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ | 4.50 | 1.00 | มากที่สุด |
| ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ | | | |
| 1. การสร้างเครือข่ายภายใน | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 2. การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน | 5.00 | 1.00 | มากที่สุด |
| ระบบการสะท้อนตนเอง | | | |
| 1. การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา | 5.00 | 0.00 | มากที่สุด |
| 2. การสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง | 5.00 | 0.50 | มากที่สุด |
| 3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ | 5.00 | 0.25 | มากที่สุด |
| ระบบการอำนวยความสะดวก | | | |
| 1. การดำเนินการ | 5.00 | 0.50 | มากที่สุด |
| 2. การตรวจสอบ | 5.00 | 0.50 | มากที่สุด |
| 3. การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม | 5.00 | 0.50 | มากที่สุด |
| 4. การวางแผน | 5.00 | 1.00 | มากที่สุด |

จากตารางที่ 1 ระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญทั้ง 5 ระบบในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบทุกด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

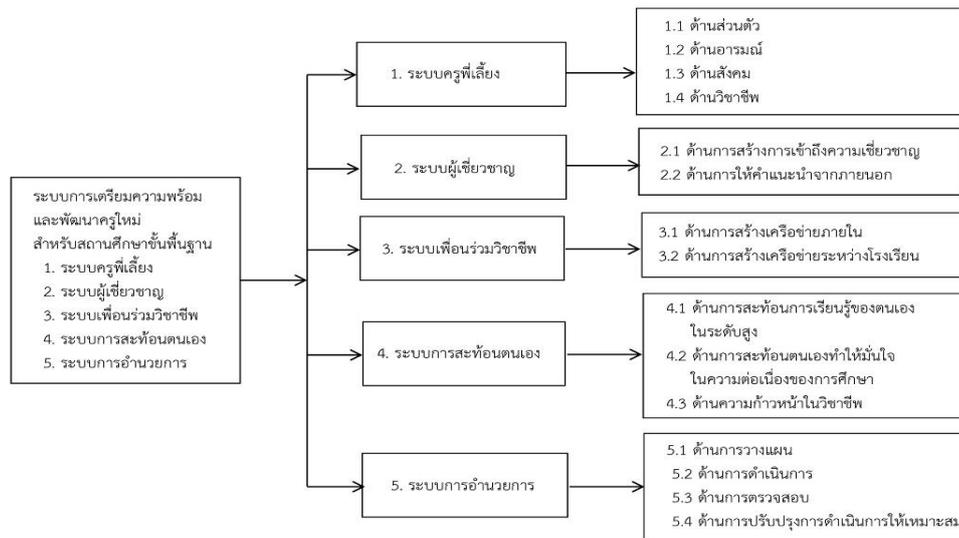
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระบบครูที่เลี้ยง พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ได้แก่ ด้านอารมณ์ (Md=5.00, IR=0.50) ให้ครูที่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมเชิงบวกแก่ครูใหม่ รองลงมาคือ ด้านส่วนตัวและด้านสังคม (Md=5.00, IR=1.00) ให้ครูที่เลี้ยงเป็นแบบอย่างด้านการวางแผนและแนะนำวัฒนธรรมองค์กร และด้านวิชาชีพ (Md=4.98, IR=0.50) ให้ครูที่เลี้ยงนิเทศการจัดการเรียนการสอนแบบกัลยาณมิตร ระบบผู้เชี่ยวชาญ

พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ได้แก่ การให้คำแนะนำจากภายนอก (Md=5.00, IR=1.00) ให้พัฒนาครูใหม่อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ รองลงมาคือผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 4.50 ได้แก่ การสร้างการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ (Md=4.50, IR=1.00) ให้มีแอปพลิเคชันที่สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ได้แก่ การสร้างเครือข่ายภายใน (Md=5.00, IR=0.00) พัฒนาครูใหม่โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รองลงมาคือการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียน (Md=5.00, IR=1.00) การศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ ระบบสะท้อนตนเอง พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ได้แก่ การสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา (Md=5.00, IR=0.00) รองลงมาคือการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง (Md=5.00, IR=0.50) การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Md=5.00, IR=0.25) การส่งเสริมให้ครูใหม่ศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และระบบการอำนวยความสะดวก พบว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ที่มีค่ามัธยฐานเท่ากับ 5.00 ได้แก่ การดำเนินการ (Md=5.00, IR=0.50) สำหรับการปฐมนิเทศ ให้คำปรึกษา และแนะนำครูใหม่ การตรวจสอบ (Md=5.00, IR=0.50) ในการสรุปผลการประเมิน การให้คำแนะนำ บอกจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนา การปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม (Md=5.00, IR=0.50) ส่งเสริมให้ครูใหม่ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ และการวางแผน (Md=5.00, IR=1.00) ในการกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณและคุณภาพ และตัวชี้วัดพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรม

ตอนที่ 3 อนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยอนาคตแบบ ETHNOGRAPHIC DELPHI FUTURES RESEARCH สรุปผลของอนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดังนี้ 1) ระบบครูที่เลี้ยง 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 ซึ่งระบบการอำนวยความสะดวกเป็นระบบที่เกิดขึ้นมาใหม่หลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลในรอบที่ 1 จากการศึกษาเชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ซึ่งถือว่ามีความสำคัญในการบริหารจัดการของสถานศึกษากับครูใหม่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รายละเอียดดังรูปที่ 2

ผู้วิจัยสรุปอนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความเป็นไปได้ดังนี้ รายละเอียดดังรูปที่ 2



รูปที่ 2 อนาคตภาพของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการพัฒนากระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยอนาคตแบบ ETHNOGRAPHIC DELPHI FUTURES RESEARCH พบว่า มีประเด็นสำคัญนำมาสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

1. ระบบสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เป็นฉันทามติของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน มีทั้งหมด 5 ระบบ และผู้เชี่ยวชาญให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ระบบครูพี่เลี้ยง ระบบผู้เชี่ยวชาญ ระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ระบบการสะท้อนตนเอง และระบบการอำนวยความสะดวก ทั้งนี้เนื่องมาจากที่ผ่านมายังไม่มีระบบสำหรับการสนับสนุนครูใหม่ โดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีแต่ในลักษณะที่ต่างคนต่างทำ เช่น การจัดอบรมประชุม หรือสัมมนาตามหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประวิต เอราวรณ (2560, น. 11-22) ที่กล่าวถึงสภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูใหม่ว่า ระบบการพัฒนาครูใหม่ของประเทศไทยยังไม่มีระบบการพัฒนาที่ชัดเจน ไม่มีหน่วยงานหลักหรือเจ้าภาพที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับ ติดตาม วางระบบ และวางแผนในการพัฒนาครูใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Horn, Sterling, and Subhan (2002, p. 6) ที่กล่าวว่าการพัฒนาครูใหม่ควรมีรูปแบบการพัฒนาที่ชัดเจน โดยมีการปฐมนิเทศ การให้คำปรึกษาแนะนำ การปรับเงื่อนไขในการทำงาน การพัฒนาความเชี่ยวชาญในอาชีพ การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และงานประเมินครูใหม่

2. แนวโน้มของระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามระบบและรายด้าน

2.1 แนวโน้มของระบบครูพี่เลี้ยง ประกอบด้วย ด้านอารมณ์ ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านวิชาชีพ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพี่เลี้ยงแนะนำพฤติกรรมทางด้านอารมณ์ในเชิงบวก ด้านส่วนตัวที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูใหม่ ด้านสังคมที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีในองค์กร และด้านวิชาชีพมีนิตการเรียนการสอนของครูใหม่แบบกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับ เกรียง ฐิติจำเรียวพร, ชาริณี ตรีวิริญญ, และสิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2560, น. 37-38) กล่าวว่า ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่ต้องมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน สามารถให้คำปรึกษาแนะนำในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านจัดการเรียนการสอน การควบคุมอารมณ์ในขณะสอน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ส่วน

European Commission (2010, p. 17) ที่กล่าวว่า การสนับสนุนครูใหม่ ด้านส่วนบุคคลคือการช่วยเหลือครูบรรจุใหม่ ได้รับการพัฒนาตัวเองในฐานะครูในเดือนแรก และปีแรกนั้น ต้องต่อสู้กับความท้าทายในวิชาชีพ และความเป็นตัวของ ตัวเองต้องเผชิญปัญหาหลายอย่างที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความไม่มั่นใจ เกิดความเครียด รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561) ได้กำหนดหลักการการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ต้าแห่งครูผู้ช่วย ในหมวดที่ 1 เกี่ยวกับวินัยคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง จิตวิญญาณความเป็นครู และจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และหมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการ พัฒนาในสถานศึกษา และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมถึงแนวคิดของ ชวนคิด มะเสนา (2559, น. 13-14) ที่เสนอ แนวคิดว่าการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้เทคนิควิธีการทำงาน จนเกิด ทักษะ มีความชำนาญจากการฝึก และการทดลองปฏิบัติ ทั้งอาจได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงานจริง การพัฒนาบุคลากร ในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ 1) วิธีการสอนงาน 2) ระบบพี่เลี้ยง และ 3) การ เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

2.2 แนวโน้มของระบบเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย ด้านการเข้าถึงความเชี่ยวชาญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ประวิต เอรารวรรณ์ (2560, น. 11-22) กล่าวว่าระบบการพัฒนาครูของไทยโดยหน่วยงานต่าง ๆ ในปัจจุบันยังคงมีลักษณะ ต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน การกำหนดทิศทางในการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อนและขาด ประสิทธิภาพ อีกทั้งในด้านการให้คำแนะนำจากภายนอก ดังที่สถาบันรามจิตติ (อ้างถึงใน ธงชัย คำปวง, 2561, น. 37- 38) ได้เสนอแนวทางและนวัตกรรมการพัฒนาครูในปัจจุบัน ดังนี้ 1) การสร้างระบบครูผู้เชี่ยวชาญเป็น Coach 2) การ ผสมผสานกระบวนการวัดผลเข้ากับการศึกษาอย่างแนบแน่น 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาเป็นกลไกสำคัญใน การพัฒนาครูเพื่อการฝึกอบรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ มานิตย์ นาคเมือง (2552, น. 219) ที่กล่าวถึง วิธีการพัฒนาบุคลากรประกอบกันหลายวิธี เช่น การพัฒนาในขณะปฏิบัติงานโดยใช้วิธี Coaching เน้นการพัฒนาตามวิธี สอนงาน เน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ภายใต้การช่วยเหลือแนะนำของผู้มีประสบการณ์

2.3 แนวโน้มของระบบเพื่อนร่วมวิชาชีพ ประกอบด้วย ด้านการสร้างเครือข่ายภายใน ถือว่ามีความสำคัญกับครู ใหม่ในการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียง ฐิติจำเริญพร และคณะ (2560, น. 37-38) ได้กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ โดยการสร้างทีมงานและตั้งเป้าหมายร่วมกันทั้งการเรียนรู้ การ ออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน การวัดประเมินผลที่เน้นการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งปัจจัยแห่ง ความสำเร็จเหล่านั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง และผู้ร่วมงานทุกคน และด้านการสร้างเครือข่ายระหว่าง โรงเรียน เป็นการส่งเสริม สานสัมพันธ์ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของครูใหม่ด้วยกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ ประวิต เอรารวรรณ์ (2560, น. 11-22) ที่เสนอรูปแบบการพัฒนาครูใหม่ว่าครูใหม่ควรได้รับการส่งเสริม สนับสนุนจาก สถานศึกษา ให้เข้ารับการประชุม อบรม หรือสัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น

2.4 แนวโน้มของระบบการสะท้อนตนเอง ประกอบด้วย ด้านการสะท้อนการเรียนรู้ของตนเองในระดับสูง สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีสมรรถนะการคิดขั้นสูง มีทักษะในการสื่อสาร และถ่ายทอดองค์ความรู้ทักษะชีวิต ให้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งเป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครอง ชุมชน ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560 ก, น. 116) ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560- 2579 ที่ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อระบบการศึกษา ดังนั้น จึงต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตรวิชาการจัดการ เรียนการสอน การพัฒนาและการเตรียมความพร้อมของครูใหม่ รวมทั้งการผลิตครูใหม่ให้มีสมรรถนะสูงตามมาตรฐาน

วิชาชีพ ส่วนด้านการสะท้อนตนเองทำให้มั่นใจในความต่อเนื่องของการศึกษา สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยึดหลักการให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ อรรถพรพ จินะวัฒน์ (2559, น. 1388-1394) กล่าวว่าผู้ประกอบการวิชาชีพครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงโดยการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง การปรับปรุงตนเอง โดยการแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใหม่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณ และความศรัทธาในวิชาชีพครู มีทักษะในการครองตน ครองคน และครองงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ยุทธชัย เสริมพงษ์ (2554, น. 179-182) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ แนวทางการแก้ปัญหา คือ โรงเรียนควรมีการอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนปัญหาการพัฒนาทางวิชาการ แนวทางในการแก้ปัญหา โรงเรียนควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาสื่อนวัตกรรมและการสร้างเครือข่ายทางวิชาการกับชุมชนท้องถิ่น

2.5 แนวโน้มของระบบการอำนวยความสะดวก ประกอบด้วย ด้านการวางแผน สถานศึกษาควรกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณเชิงคุณภาพและตัวชี้วัดที่ใช้ในการพัฒนาครูใหม่อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินครูใหม่ และแจ้งผู้เกี่ยวข้องให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ สอดคล้องกับแนวทางของการพัฒนาครูใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2561) ที่กำหนดวิธีการดำเนินงานพัฒนาครูใหม่ ไว้ดังนี้ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการ 1) วางแผนงานดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มร่วมกับครูผู้ช่วยด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษาสอนงาน ช่วยเหลือ และแนะนำการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ครูผู้ช่วย มีคุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน 3) มอบหมายให้คณะกรรมการทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง แนะนำการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย รวมถึงดำเนินการดำเนินการ ตามแนวคิดของ Robore (2001, p. 151) ได้กล่าวถึงการทดลองงานของครูใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อให้ผู้เข้าสู่ตำแหน่งรู้สึกว่าเขาได้รับการต้อนรับและมีความรู้สึกมั่นคง เพื่อช่วยให้เข้าสู่ตำแหน่ง รู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่มหรือทีม เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้เข้าสู่ตำแหน่งในการทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด อีกทั้งด้านการตรวจสอบ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2561) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วยตามมาตรฐานตำแหน่ง โดยให้คณะกรรมการ กำกับ ติดตาม และประเมิน การพัฒนาครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสรุปผลการประเมินทุก 6 เดือน และให้คณะกรรมการแจ้งผลการประเมินโดยมีข้อเสนอแนะ จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และข้อสังเกตจากการประเมินในแต่ละครั้ง และด้านการปรับปรุงการดำเนินงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับ ยุทธชัย เสริมพงษ์ (2554, น. 179-182) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าครูใหม่มีปัญหาและพบวิธีแก้ปัญหา คือ 1) ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้ 2) ปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียน 3) ปัญหาด้านการพัฒนาวิชาการ และ 4) ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

3. ข้อจำกัดของการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการสนับสนุนครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยอนาคตแบบ ETHNOGRAPHIC DELPHI FUTURES RESEARCH ได้แก่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการให้ข้อมูลอาจยังไม่ครอบคลุม จำนวนผู้เชี่ยวชาญอาจเพิ่มจำนวนมากขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ควรนำระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนำไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน การกำหนดนโยบาย ตัดสินใจ กำหนด ยุทธศาสตร์ กลวิธี และกำหนดแนวปฏิบัติของผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบต่าง ๆ ให้เกิดความชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถ ปฏิบัติได้ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา

2. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรจัดระบบการอำนวยความสะดวกเพื่อสนับสนุนครูใหม่ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนา ครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการสอบถามกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน กลุ่มอื่น ๆ เช่น คณบดีคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบในการผลิตครู หรืออาจารย์ ผู้รับผิดชอบหรือสอนในหลักสูตรการผลิตครู เป็นต้น

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 5 ระบบและจำแนกเป็นรายด้านแต่ละด้าน

3. ควรมีการวิจัยการพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูใหม่สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้ วิธีดำเนินการศึกษา หรือเทคนิคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่วิจัยอนาคตแบบ EDFR

บรรณานุกรม

เกรียง ฐิติจำเริญพร, ชาริณี ตรีวัชญ์, และสิริพันธ์ สุวรรณมรรคา (2560). การพัฒนาระบบการนำครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพ โดยใช้แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นฐาน ร่วมกับการเป็นพี่เลี้ยงเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการ ออกแบบการเรียนการสอน. *วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 47(1), 21-41.

ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 16(1), 9-16.

ธงชัย คำปวง. (2561). *การพัฒนารูปแบบของครุวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ* (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์).

พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ประวีต เอรารธรรม์. (2560). *รายงานการศึกษาส่วนบุคคล เรื่อง ระบบการผลิตและพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ : บทเรียน สำหรับประเทศไทย*. สืบค้นจาก

<http://www.mfa.go.th/dvifa/contents/filemanager/files/nbt/nbt9/IS/9059.pdf>

มานิตย์ นาคเมือง. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ยุทธชัย เสริมพงษ์. (2554). *การปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยนครราชสีมา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2561). *หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย*. สืบค้นจาก

https://www.otepc.go.th/images/00_YEAR2561/07_PS/261061.pdf

- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- (2560 ก). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- (2560 ข). *ระบบการใช้ครูและการบริหารงานบุคคลของครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อรรถณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 9(2), 1379-1395.
- 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
- (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
- Horn, P. J., & Sterling, H. A., & Subhan, S. (2002). *Accountability through best practice Induction models*. New York : ERIC.
- Macmillan, T. T. (1971). *The Delphi Technique*. CA: Santa Barbara City Schools.
- Robore, R. W. (2001). *Human Resource Administration in Education*. Boston: Allyn and Bacon.

Translated Thai References

- Eraworn , P. (2017). *Individual Study: Singapore Teacher Production and Development System: Lessons for Thailand*. Retrieved from <https://image.mfa.go.th/mfa/0/yZ0EO327fd/nbt/nbt9/IS/9059.pdf> [in Thai]
- Jeenawathana, A. (2016). Self- Development of Professional Teacher. *Veridian E-Journal Silpakorn University*, 9(2), 1379-1395. [in Thai]
- Khampuamg, T. (2017). *The Development of Holistic Teachers by using Benchmarking* (Doctoral dissertation). Phitsanulok: Naresuan University. [in Thai]
- Masena, C. (2016). Human Resource Development for Academic Personnel in the next decade. *Buabandit Journal of Educational Administration*, 16(1), 9-16.
- Nakmuang, M. (2008). *The Functional Competency Development Model of Teacher in Basic School*. (Doctoral dissertation). Phitsanulok: Naresuan University. [in Thai]
- Office of the Education Council. (2009). *Proposals for educational reform in the second decade (2009-2018) (2nd ed.)*. Bangkok: Pic Van Graphic. [in Thai]
- (2017 a). *National Education Plan 2017-2036*. Bangkok: Pic Van Graphic. [in Thai]

- (2017 b). *Teacher use system and teacher personnel management suitable for Thai society*. Bangkok: Pic Van Graphic. [in Thai]
- Office of the Permanent Secretary Ministry of Education. (2016). *Educational Development Plan of the Ministry of Education No.12 2017-2021*. Bangkok: Ministry of Education. [in Thai]
- Office of the teacher Civil Service and Education Personnel Comission. (2018). *Criteria and methods for preparing and developing intensively Assistant Teacher Position*. Retrieved from https://www.otepc.go.th/images/00_YEAR2561/07_PS/261061.pdf [in Thai]
- Sermphong, Y. (2011). *A Study of Problems and Solutions on Operations of Assistant Teachers in Schools under Matthayomsuksa Educational Service Area Office 31*. (Master's thesis). Nakhon Ratchasima: Nakhon Ratchasima Rajabhat University. [in Thai]
- Tidtijumreonporn, K., Triwaranyu, C., & Suwanmonkh, S. (2019). Development of the Induction Process for Novice Teachers based on Lesson Study Approach with Mentoring to Enhance Ability in Designing Instruction. *Journal of Education Studies of Chulalongkorn University*. 17(1), 37-38. [in Thai]