

รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

The Development Model for Assistant Teachers to Professional Teachers Under the
Office of the Primary Educational Service Area of Uthai Thani Area 1

สมภาพร ลีภัยรัตน์¹

Email samaporndr118@gmail.com

²สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ และ 4) เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน ครูวิชาการของโรงเรียน จำนวน 60 คน ครูผู้ช่วย ที่บรรจุและแต่งตั้งในปี 2566 - 2567 จำนวน 68 คน รวมทั้งสิ้น 178 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้ช่วยมีความต้องการในการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ อยู่ในระดับ มาก ที่สุด 2) รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพประกอบด้วย หลักการ แนวคิด กระบวนการ และเงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งรูปแบบมีความเหมาะสม 3) ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และ 4) ผลการประเมินรูปแบบ พบว่าครูผู้ช่วยมีผลการทดสอบหลังเรียน สูงกว่า ก่อนการพัฒนา ผลผลิตผลงานนวัตกรรมอยู่ในระดับดีขึ้นไป ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ อยู่ในระดับมากที่สุด และรูปแบบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การพัฒนาครู, ครูผู้ช่วย, ครูมืออาชีพ

Abstract

This research aimed to 1) study the general information on the development of assistant teachers into professional teachers, 2) develop a model for transforming assistant teachers into professional teachers, 3) experiment with the model for developing assistant teachers into professional teachers. 4) evaluate the model for developing assistant teachers into professional teachers. The sample groups included 45 school administrators, 60 academic teachers and 68 assistant teachers who were hired and appointed in 2023-2024, totaling 178 people. The data collection tools was a questionnaires and the data were analyzed by using content analysis, mean, and standard deviation. The results of the research found that 1) school administrators, academic teachers, and assistant teachers had the highest level of demand for professional teacher development. 2) The model for the development of assistant teachers to professional teachers consisted of Principles, concepts, processes and conditions

for success. The model was appropriate. 3) The results of the experiment with the development model for assistant teachers to professional teachers showed a high level of implementation. 4) The results of the model evaluation found that assistant teachers had a high level of professional teaching had higher post-test results than before the development, produced innovative work at a good level or higher. Those involved were satisfied. The model for the development of assistant teachers to professional teachers was accurate, appropriate, feasible, and useful. At the highest level

Keywords: Teacher Development, Assistant Teacher, Professional Teacher

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคนสร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ดังนั้น การจัดการศึกษา เป็นการบ่มเพาะทักษะ สมรรถนะหรือผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่สำคัญในโลกยุคนี้ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2565) ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนในการมีบทบาทที่จะพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ โดยครูเป็นทั้งผู้ให้ที่ทำหน้าที่ในการให้ความรัก ให้โอกาสให้ความรู้อบรม สั่งสอน รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ศิษย์เป็นคนดี คนเก่ง ในสภาพปัจจุบันวิชาชีพครู ประสบปัญหาทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ นอกจากนี้วิกฤติศรัทธาต่อวิชาชีพครู ยังส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เข้าศึกษาในสถาบันผลิตครู รวมถึงขวัญและกำลังใจของผู้ที่อยู่ในสาขาวิชาชีพครู ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ ได้แก่ ระบบการผลิตครูนั้น ขาดความต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในการใช้ครู ขาดหน่วยงานรับผิดชอบในการกำกับติดตามและวางระบบการผลิตครูในภาพรวม ขาดฐานข้อมูลการผลิตและ พัฒนาครู ทำให้การผลิตครูในบางสาขาเกินความต้องการและขาดแคลนในสาขาวิชาที่จำเป็น การพัฒนาครู ส่วนใหญ่ถูกกำหนดแนวทางและวิธีการจากส่วนกลางซึ่งไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติการสอน สภาพดังกล่าวก่อให้เกิดวิกฤติของระบบการผลิตครู การพัฒนาครู การใช้ครู และการบริหารงานบุคคลของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่ลดต่ำลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ในกลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา พันธกิจข้อที่ 5 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ แสดงให้เห็นถึงความต้องการที่จะพัฒนาครูมีความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งการเริ่มต้นการพัฒนาครูที่ดี ควรพัฒนาตั้งแต่ครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นครูผู้ช่วย เพื่อให้มีความเป็น "ครูมืออาชีพ" เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ และวิชาที่จะสอนอย่างถ่องแท้ เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความเข้าใจ เพิ่มศักยภาพในออกแบบการจัดการเรียนรู้สำหรับครู จะช่วยให้ครูสามารถเลือกเทคนิควิธีการสอนได้ สอดคล้องกับความสามารถ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียน อันจะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุเป้าหมายได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตลอดจนการวางตัวให้เหมาะสมกับความเป็นครู ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งในการพัฒนาครูผู้ช่วยที่ผ่านมา ยังไม่มีรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้

เข้ารับการพัฒนา การพัฒนายังไม่สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของสถานศึกษา ตลอดจนการติดตาม หลังการอบรมพัฒนาที่ส่งผลต่อการนำเอาความรู้ไปใช้พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจพัฒนารูปแบบพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ให้เหมาะสมกับบริบท และสอดคล้องกับความต้องการความ จำเป็นในสถานศึกษา เพื่อค้นพบข้อมูลเชิงประจักษ์ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วย สู่ครูมืออาชีพ ให้ ครูมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ มีความเป็นผู้นำทางวิชาชีพ และเป็นการเตรียมความ พร้อมของครูใหม่ให้เข้าสู่ระบบงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง การ พัฒนาครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1
3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1
4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุทัยธานี เขต 1

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน ครูวิชาการของโรงเรียน จำนวน 60 คน ครูผู้ช่วย ที่บรรจุและแต่งตั้งในปี พ.ศ.2566 - 2567 จำนวน 68 คน รวมทั้งสิ้น 178 คน มี วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
2. ขอบเขตตัวแปร
การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1
3. ขอบเขตเวลา
ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยในระหว่าง เดือนเมษายน 2567 - เดือนมีนาคม 2568

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาข้อมูลทั่วไปของการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

1. แหล่งข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
แหล่งข้อมูล ได้แก่ 1) เอกสาร บทความ วารสาร ข้อมูลจากรายงานต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ด้านบริหารสถานศึกษา และด้านการวิจัย จำนวน 9 ท่าน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน 2) ครู จำนวน 539 คน รวม 584 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด 2) ครู โดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครูที่เป็นครูวิชาการของโรงเรียน รวม 60 คน ครูผู้ช่วย ที่บรรจุและแต่งตั้งในปี 2566 - 2567 จำนวน 68 คน รวมทั้งสิ้น 178 คน

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ศึกษาเอกสาร บทความ วารสาร ข้อมูลจากรายงานต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2 สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา การพัฒนาครู และการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาครู โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.3 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วย สู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยใช้แบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และวิเคราะห์ค่าสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

1. แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา การวิจัย การพัฒนาครู การนิเทศการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ จำนวน 9 ท่าน

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 มาร่างรูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วย หลักการ วัตถุประสงค์ เนื้อหา วิธีการพัฒนา การวัดและประเมินผล และเงื่อนไขความสำเร็จ

2.2 ตรวจสอบร่างรูปแบบโดยการจัดประชุมสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.3 จัดทำคู่มือและประเมินคู่มือการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยร่างรูปแบบ ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม เพื่อตรวจสอบร่างรูปแบบ เก็บข้อมูล การประเมินคู่มือด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน 2) ครู จำนวน 539 คน รวม 584 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด 2) ครู โดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครูที่เป็นครูวิชาการของโรงเรียน รวม 60 คน ครูผู้ช่วย ที่บรรจุและแต่งตั้งในปี 2566 - 2567 จำนวน 68 คน รวมทั้งสิ้น 178 คน กลุ่มตัวอย่างใน

การทดลองใช้รูปแบบ ครูผู้ช่วย ที่บรรจุและแต่งตั้งในปี 2566 - 2567 จำนวน 68 คน โดย การเลือกแบบ
เจาะจง

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ระยะเวลาที่ 1 การเตรียมการและวางแผนการดำเนินการตามรูปแบบ โดยการประชุมชี้แจง
และร่วมวางแผนการดำเนินการ

2.2 ระยะเวลาที่ 2 การดำเนินการตามรูปแบบ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้ช่วย
ร่วมกันขับเคลื่อนตามรูปแบบ

2.3 ระยะเวลาที่ 3 การวัดและประเมิน โดยการนิเทศ กำกับติดตาม และเก็บข้อมูลหลังการพัฒนา
ครูผู้ช่วย

2.4 ระยะเวลาที่ 4 การปรับปรุงและพัฒนา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลการดำเนินการตามรูปแบบด้วยตนเอง แล้วนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา
และวิเคราะห์ค่าสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหา โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

1. แหล่งข้อมูล ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการศึกษา ด้านบริหาร
สถานศึกษา และด้านจัดการเรียนรู้ จำนวน 7 คน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน 2) ครู จำนวน 539 คน
รวม 584 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน โดยเก็บจาก
ประชากรทั้งหมด 2) ครู โดยการเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือครูที่เป็นครูวิชาการของโรงเรียน รวม
60 คน ครูผู้ช่วย ที่บรรจุและแต่งตั้งในปี 2566 - 2567 จำนวน 68 คน รวมทั้งสิ้น 178 คน

2. ขั้นตอนการวิจัย

2.1 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการตามรูปแบบ

2.1.1 ผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรมพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ

2.1.2 ผลงานนวัตกรรม สื่อการสอนที่เกิดจากการพัฒนาของครูผู้ช่วย

2.2 ผู้วิจัยประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ โดยใช้แบบสอบถาม

2.3 ผู้วิจัยประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดย
ใช้แบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จึงนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถามในการสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ เพื่อวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงตารางค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

การพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน D	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ I	PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	3.66	4.59	0.25	3
2. การจัดการเรียนการสอน	3.40	4.61	0.37	1
3. การบริหารจัดการเรียนรู้	3.72	4.57	0.23	5
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	3.78	4.67	0.24	4
5. ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล	3.61	4.56	0.26	2
รวม	3.63	4.60	0.26	

จากตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 การจัดการเรียนการสอน (PNI_{Modified} = 0.37) ลำดับที่ 2 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{Modified} = 0.26) ลำดับที่ 3 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (PNI_{Modified} = 0.25) ลำดับที่ 4 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PNI_{Modified} = 0.24) และลำดับที่ 5 การบริหารจัดการเรียนรู้ (PNI_{Modified} = 0.23)

2. ผลการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

2.1 รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 ประกอบด้วย 1.หลักการ ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายวิชาชีพ หลักการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหลักการใช้ข้อมูลเป็นฐาน 2. แนวคิด ได้แก่ แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ แนวคิดการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง และแนวคิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ 3. กระบวนการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างความเข้าใจ 2) การสำรวจความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากร 3) การวางแผนการพัฒนารูปแบบเป็นระบบ 4) การพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และ 5) การประเมินและปรับปรุง 4. เงื่อนไขความสำเร็จ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร

สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง 2) ครูพี่เลี้ยงมีบทบาทนิเทศ กำกับ ติดตามและให้ความช่วยเหลือ 3) สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีเครือข่ายวิชาชีพ แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน 4) การพัฒนาเป็นระบบและต่อเนื่อง 5) ครูมีเป้าหมายในความก้าวหน้าเชิงวิชาชีพ และเห็นคุณค่าของการพัฒนา

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นว่ารูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.73$, S.D.=0.45) และคู่มือการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.65)

3. ผลการทดลองใช้รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูวิชาการ และครูผู้ช่วย ศึกษา และดำเนินการตามรูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1 มีระดับการปฏิบัติตามรูปแบบและคู่มือ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.59$, S.D.=0.44)

4. ผลการทดลองประเมินรูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 1

4.1 ผลการทดสอบก่อนและหลังการอบรมพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ พบว่า ครูผู้ช่วยมีความรู้ความเข้าใจ เนื้อหาในการอบรมพัฒนา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนา

4.2 ผลการพัฒนานวัตกรรม สื่อการสอนที่เกิดจากการพัฒนาของครูผู้ช่วยพบว่าครูผู้ช่วย สามารถผลิต ผลงานนวัตกรรม สื่อการสอนที่นำไปใช้ในห้องเรียน และใช้ในการสอนได้ อยู่ในระดับดีขึ้นไป

4.4 ผลการประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.51)

4.5 ผลการประเมินรูปแบบ พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.66$, S.D.=0.49) มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.67$, S.D.=0.35) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.5$, S.D.=0.39) และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.71$, S.D.=0.43)

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าครูผู้ช่วยมีความต้องการพัฒนามากที่สุดในด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมาคือทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล สะท้อนถึงครูผู้ช่วยมีความต้องการในการพัฒนา ด้านดังกล่าวอาจเป็นเพราะมีความจำเป็นในการยกระดับทักษะด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวทางของคุรุสภา (2564) ที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูใหม่ สอดคล้องกับสิรินดา วรรณเจริญ (2565) กล่าวว่าครูรุ่นใหม่ต้องการพัฒนาในมิติของการเรียนการสอนและการใช้สื่อดิจิทัลมากที่สุด เพื่อสร้างบทบาทวิชาชีพที่มีนัยและมีคุณภาพในระยะยาว และสอดคล้องกับสุรีย์ มาศ สุขกลี (2563) ศึกษาความต้องการพัฒนาครูมืออาชีพสู่ความเป็นประเทศไทย 4.0 พบว่าความต้องการพัฒนาครูมืออาชีพ เรียงตามลำดับ ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน และด้านการวัดและประเมินผล

2. จากการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความชัดเจนในด้านหลักการ แนวคิด และกระบวนการที่เป็นระบบ โดยมีการนำแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ แนวคิดการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง และแนวคิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบเป็นแนวคิดพื้นฐาน ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้

ทางวิชาชีพ และการประเมินตนเองมาใช้ ในกระบวนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ซึ่งทำให้การพัฒนาครูดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ และมีการติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Joyce & Showers (2002) ที่เสนอว่าการพัฒนาครูต้องใช้การสะท้อนผลและ การโค้ชอย่างต่อเนื่อง รูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยนี้ ตอบสนองต่อบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่ต้องการพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีทักษะรอบด้านและมีสมรรถนะตามมาตรฐานครูมืออาชีพ ผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่ารูปแบบและคู่มือมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

3. จากการทดลองใช้รูปแบบสามารถในการนำไปใช้จริง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นไปได้ในการปรับใช้ในโรงเรียน และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้ช่วยในบริบทจริง ครูสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะ การนิเทศติดตาม และการพัฒนาอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fullan (2014) ที่เน้นว่าการปฏิรูปการพัฒนาครูที่ได้ผลต้องมีรูปแบบที่สื่อสารได้ชัดเจน และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงในห้องเรียนและสถานศึกษา

4. จากผลการประเมินรูปแบบ พบว่าครูผู้ช่วยสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ ผลิตผลงานนวัตกรรม จัดทำสื่อการสอนที่นำไปใช้ในห้องเรียน และใช้ในการจัดการเรียนรู้ พร้อมทั้งนำเสนอผลงานที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งแสดงถึงประสิทธิภาพของรูปแบบที่พัฒนาอย่างเป็นระบบ ผลประเมินความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งยืนยันว่ารูปแบบนี้สามารถพัฒนาครูผู้ช่วยได้จริง สอดคล้องกับธนวัฒน์ สุขเกษม (2564) ได้พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 4 โมดูล พบมีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาครูผู้ช่วย โดยบูรณาการร่วมกับระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

1.2 สถานศึกษา ควรนำแนวทางการพัฒนา 5 ขั้นตอนของรูปแบบไปปรับใช้กับการพัฒนาครูผู้ช่วยที่เข้าทำงานใหม่ โดยเน้นการสำรวจความต้องการพัฒนาเป็นรายบุคคล และวางแผนร่วมกับครูพี่เลี้ยง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ ที่ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ และผลการประเมินเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย

2.2 ควรทำวิจัยในเชิงสถิติ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาครูผู้ช่วยสู่ครูมืออาชีพ เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยที่สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหา และความต้องการของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

คุรุสภา. (2564). **สมรรถนะครู: กรอบแนวคิดและมาตรฐานวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการ

คุรุสภา.

- ธนวัฒน์ สุขเกษม (2564). รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วยในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(1),185-193.
- สิรินาถ วรรณเจริญ. (2565). แนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยในยุคดิจิทัล. วารสารการบริหารและพัฒนาการศึกษา,13 (2), 45-56.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2565). การบริหารวิชาการที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคพลิกผัน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์มาศ สุขกสิ (2563). การศึกษาความต้องการพัฒนาครูมืออาชีพสู่ความเป็นประเทศไทย.วารสารวิชาการ ศรีปทุม ชลบุรี. 16 (4) ,21-27.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student Achievement Through Staff Development* (3rd ed.). Alexandria, VA: ASCD.