

เรื่อง การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะผู้ศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย

ปีที่ศึกษา 2551

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ 2) ศึกษาสภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และ 3) เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี จำนวน 500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 1,500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ประเด็นการสนทนากลุ่ม 1 ฉบับ และแบบสอบถาม 1 ฉบับ การรวบรวมข้อมูลใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสนทนากลุ่ม และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ มีผู้ตอบแบบสอบถามรวม 1,640 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วยและกรรมการและเลขานุการ เห็นว่าหลักเกณฑ์ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าหลักเกณฑ์ เรื่อง การมอบหมายงานให้ครูผู้ช่วยโดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก

1.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายชื่อ พบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วย กรรมการ กรรมการและ เลขานุการคณะกรรมการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมใน ระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ คำแนะนำ ปรึกษา รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยยึดหลักการมี ส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย และ 2) เมื่อผู้มี อำนาจตามมาตรา 53 ได้รับรายงานผลการประเมินแล้ว กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมิน เป็นไปตามเกณฑ์ ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมิน ทุกครั้งจนครบสองปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ดังพิจารณาอนุมัติ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ตั้ง แต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ นอกนั้นมีความเหมาะสม ในระดับมากทุกเรื่อง

1.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า รายละเอียดหลักสูตร หมวดที่ 1 และรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่าวิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยส่วนใหญ่ ใช้วิธีการให้ปฏิบัติจริง การประเมินดำเนินการทุก 3 เดือน รวม 8 ครั้ง โดยใช้แบบประเมินที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. จัดทำขึ้น ปัญหาที่พบคือ 1) เกณฑ์การประเมินมีมากเกินไป 2) ครูผู้ช่วยไม่เข้าใจ วิธีการเตรียมความพร้อม 3) หลักสูตรมีเนื้อหามาก 4) แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมไม่ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ 5) ระยะเวลาการประเมินนานเกินไป

3. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาได้แก่ 1) ควรกำหนดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็น 1 ปี โดยประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 2 ครั้ง 2) ควรมีการจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วย และคณะกรรมการเพื่อใช้เป็น แนวทางการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงาน ก.ค.ศ.

1.1 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางการจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยต่อไป

1.2 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ว่าควรคงไว้หรือควรลดลง ซึ่งอาจดำเนินการในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ดังนี้

1.2.1 คงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 2 ปีไว้ โดยให้มีการประเมินครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 4 ครั้ง

1.2.2 ลดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มลงเหลือ 1 ปี โดยให้มีการประเมินครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 2 ครั้ง

1.3 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาปรับเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินครูผู้ช่วยให้สูงขึ้นโดยช่วงแรกอาจใช้เกณฑ์ตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และช่วงหลังใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70 กล่าวคือ

1.3.1 ถ้าระยะเวลาการประเมินรวม 2 ปี ในปีแรก ใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และปีที่สองใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70

1.3.2 ถ้าระยะเวลาการประเมินเหลือ 1 ปี โดยประเมิน 2 ภาคเรียน ในการประเมินภาคเรียนแรก ใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และ การประเมินในภาคเรียนที่สอง ใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70

ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูบรรจุใหม่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ด้วย เนื่องจากประเด็นดังกล่าวได้กำหนดไว้ในมาตรา 56

1.4 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของครูผู้ช่วยที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพของผลการพัฒนาครูผู้ช่วย

1.5 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของกรรมการที่มาจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา โดยขอเสนอให้เป็นกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อความคล่องตัวในทางปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อใช้ปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันและได้มาตรฐาน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรปฐมนิเทศหรือจัดประชุมชี้แจงครูผู้ช่วย รวมทั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งแนวปฏิบัติต่างๆ ให้เข้าใจชัดเจน ตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ ก่อนปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งชี้แจงขั้นตอนการประเมินให้ชัดเจน และมอบเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้

3.2 ครูที่เลี้ยงค่าตอบแทนให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการครูบรรจุใหม่อย่างใกล้ชิด และผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตามการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

4.1 ควรทำการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการบรรจุใหม่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย

4.2 ควรทำการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

4.3 ควรทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม