

## รายงานฉบับย่อ

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรษณ์ แสงประทีปทอง  
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์  
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พระมจุย

การศึกษารังนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

กันยายน 2551

## รายงานฉบับย่อ

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบอร์ดใหม่  
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณีตี แสงประทีปทอง  
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรมนาพันธุ์  
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรมจุ้ย

การศึกษารังนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ  
กันยายน 2551

## คำนำ

ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งเป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจเร่งด่วน โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ เพื่อให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้าน ข้าราชการบรรจุใหม่โดยทั่วไปต้องได้รับการทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลา ๖ เดือน ส่วนข้าราชการครูบรรจุใหม่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในระยะเวลาที่มากกว่า โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 56 กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วยต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะเวลาหนึ่งเดือน สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงมอบหมายให้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีข้าราชการครูบรรจุใหม่มากที่สุดและปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ เพื่อนำสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชขอขอบพระคุณ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ให้ทุนสนับสนุนการศึกษารั้งนี้ และขอขอบคุณคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่ควบคุมคุณภาพการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งข้าราชการครูบรรจุใหม่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ร่วมสนับสนุนอยู่ และให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มผู้วิจัย ศึกษาดังนี้ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

คณะผู้วิจัย

กันยายน 2551

**เรื่อง การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบอรุจใหม่ สังกัด  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

คณะกรรมการฯ ร้องคำสัคราชาร์ย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง  
ร้องคำสัคราชาร์ย์ ดร.บุญศรี พรหมนาพันธุ์  
ร้องคำสัคราชาร์ย์ ดร.สมคิด พรนุช

ปีที่ศึกษา 2551

**บทสรุปสำหรับผู้บ่าวิหาร**

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบอรุจใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบอรุจใหม่ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และ 3) เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ข้าราชการครูบอรุจใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครบ 2 ปี จำนวน 500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 1,500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ในการวิจัยประกอบด้วย ประเด็นการสอนทนาภากลุ่ม 1 ฉบับ และแบบสอบถาม 1 ฉบับ การรวบรวมข้อมูลใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสอนทนาภากลุ่ม และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ มีผู้ตอบแบบสอบถามรวม 1,640 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

**สรุปผลการวิจัย**

**1. หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม**

1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวม และรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครุผู้ช่วยและกรรมการและเลขานุการ เห็นว่าหลักเกณฑ์ทุกข้อนี้มีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าหลักเกณฑ์ เรื่อง การสอนหมายงานให้ครุผู้ช่วยโดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก

**1.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายชื่อ**  
**พนวณมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วย กรรมการ กรรมการและ**  
**เลขาธุการคณะกรรมการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมใน**  
**ระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ให้คณะกรรมการนี้หน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้**  
**คำแนะนำ ปรึกษาร่วมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยขึ้นหลักการมี**  
**ส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความต้องการ และ 2) เมื่อผู้มี**  
**อำนาจตามมาตรา 53 ได้รับรายงานผลการประเมินแล้ว กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมิน**  
**เป็นไปตามเกณฑ์ ให้มีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมิน**  
**ทุกรั้งจนครบสองปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ.**  
**เขตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งพิจารณาอนุมัติ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ตั้ง**  
**แต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครุต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ นอกนั้นมีความเหมาะสม**  
**ในระดับมากทุกเรื่อง**

**1.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวม**  
**มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า รายละเอียดหลักสูตร**  
**หมวดที่ 1 และรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด**

## **2. สภาพปัจจัยทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม**

ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พนวณว่า วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยส่วนใหญ่  
 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 วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความ** **พร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม**

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาได้แก่ 1) กำหนดระยะเวลาการเตรียมความ  
 พร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็น 1 ปี โดยประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 2 ครั้ง 2) กรณีการ  
 จัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วย และคณะกรรมการเพื่อใช้เป็น  
 แนวทางการปฏิบัติ

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงาน ก.ค.ศ.

1.1 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางการจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครุภูษ์ช่วยต่อไป

1.2 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาบททวนระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ว่าควรคงไว้หรือลดลง ซึ่งอาจดำเนินการในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ดังนี้

1.2.1 คงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 2 ปีไว้ โดยให้มีการประเมินครุภูษ์ช่วยอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 4 ครั้ง

1.2.2 ลดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มลงเหลือ 1 ปี โดยให้มีการประเมินครุภูษ์ช่วยอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 2 ครั้ง

1.3 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาปรับเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินครุภูษ์ช่วยให้สูงขึ้น โดยช่วงแรกอาจใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และช่วงหลังใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70 กล่าวคือ

1.3.1 ถ้าคงระยะเวลาการประเมินรวม 2 ปี ในปีแรก ใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และปีที่สองใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70

1.3.2 ถ้าลดระยะเวลาการประเมินเหลือ 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. ควรมีการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของครุภูษ์ช่วยที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพของผลการพัฒนาครุภูษ์ช่วย

1.5 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาบททวนองค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของกรรมการที่มาจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา โดยขอเสนอให้เป็นกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครุภูษ่าวัยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อใช้ปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันและได้มาตรฐาน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรปูชนนิเทศหรือจัดประชุมชี้แจงครุภูษ่าวัยรวมทั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งแนวปฏิบัติต่างๆ ให้เข้าใจชัดเจน ตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

## 3. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดปูชนนิเทศข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ก่อนปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งชี้แจงขั้นตอนการประเมินให้ชัดเจน และมอบเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้

3.2 ครูพี่เลี้ยงค่าว่าทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการครูบรรจุใหม่อย่างใกล้ชิด และผู้บริหารกำกับ ถูແຕ ติดตามการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

## 4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

4.1 ควรทำการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการบรรจุใหม่ในตำแหน่งครุภูษ่าวัย

4.2 ควรทำการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของครุภูษ่าวัยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

4.3 ควรทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมนอกจากการใช้แบบสอบถาม

**Title:** Follow-up Study on Intensive Preparedness and Development of New Civil Service Teachers of the Basic Education Commission

**Study Team** Associate Professor Dr. Vandee Sangprateeptong  
 Associate Professor Dr. Boonsri Prommapun  
 Associate Professor Dr. Somkid Promjouy

**Year** 2008

## Executive Summary

The objectives of the study on *Follow-up of Intensive Preparedness and Development of New Civil Service Teachers* were to (1) study usage of criteria, methods, and curriculum on intensive preparedness and development of new civil service teachers; (2) study situation of intensive preparedness and development of new civil service teachers; and (3) suggest guideline for improving and developing of criteria, methods, and curriculum on intensive preparedness and development of new civil service teachers.

The studied samples consisted of 1) 500 new civil service teachers under the Office of the Basic Education Commission who were selected by stratified random sampling according to educational service area and received intensive preparedness and development for 2 years; and 2) 1,500 members of the Commission on Intensive Preparedness and Development who were purposive sampled. The research instruments used were 1 form of topics for Focus group discussion and 1 questionnaires. Data were collected by documentary analysis, group discussion, and mailing the questionnaires to the studied samples. A total of 1,640 samples accounted for 82.00% replied the questionnaires. Quantitative data were analyzed by percentage, mean, and standard deviation while qualitative data were analyzed by content analysis.

## Research Summary

### 1. Criteria, Methods, and Curriculum on Intensive Preparedness and Development

*1.1 Criteria of Intensive Preparedness and Development* Considered by overall and each item, the criteria were appropriate at the high level. Classified based on group of the samples, assisting teachers and the Commission member and secretary rated their opinion that all criteria were appropriate at the high level whereas the chair of the Commission and the expert

๙

members rated their opinion that the criteria on assignment by the school directors to assisting teachers were appropriate at the highest level and the other criteria were appropriate at the high level.

*1.2 Methods of Intensive Preparedness and Development* Considered by overall and each item, the criteria were appropriate at the high level. Classified based on group of the samples, assisting teachers, the Commission members, the Commission member and secretary rated their opinion that the methods of intensive preparedness and development were appropriate at the highest level which included 1) the Commission had duty to provide intensive preparedness and development, suggestion, consultation as well as evaluation of intensive preparedness and development based on participation and evaluation in order to improve and develop intensive preparedness and development toward the goal successfully; and 2) when the authority according to law item 53 had received report of evaluation, if any assisting teachers had the report complying with the criteria, they had to be further provided intensive preparedness and development. When they had already passed every evaluation for 2 years and had been evaluated to be further in their positions, the Teacher Civil Service and Educational Personnel Sub-Commission (TEPSC) or TEPSC appointed under the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission (TEPC) would approve. Then the authority would appoint them to be teachers and notify the assisting teachers. Apart from those methods, the others were appropriate at the high.

*1.3 Curriculum on Intensive Preparedness and Development* The curriculum were overall appropriate at the high level. Considered by each factor, the detail of the curriculum unit I and II were appropriate at the highest level.

## **2. Situation of Intensive Preparedness and Development**

In preparedness and development, it was found that most of the methods used for developing assisting teachers was the method of giving actual practice. Management unidirectional evaluations were conducted every 3 months, totally 8 times, by using evaluation form of the Office of Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. The problems found were 1) excess criteria; 2) assisting teachers did not understand methods of preparedness; 3) excess details in the curriculum; 4) undirectional guideline in preparedness and development; and 5) time-consuming evaluation.

### **3. Guideline for Improving and Developing of Criteria, Methods, and Curriculum on Intensive Preparedness and Development**

The guideline consisted of 1) duration of intensive preparedness and development should be defined in 1 year by evaluating once a semester; 2) handbook of intensive preparedness and development for assisting teachers and the Commission should be published in order to use as practical guideline.

#### **Suggestion for Research Utilization**

##### **1. Suggestion for the Office of Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission**

1.1 The Office should provide guideline of intensive preparedness and development to the relevant offices, particularly, the Office of Educational Service Area using as guideline for further publishing handbook of intensive preparedness and development for assisting teachers.

1.2 The Office should review existing duration of intensive preparedness and development whether it should be unchanged or reducing. This could be done as follows:

1.2.1 duration of intensive preparedness and development might still be 2 years by providing continuing evaluation of assisting teachers once a semester, totally 4 times.

1.2.2 duration of intensive preparedness and development might be reducing to 1 year by providing continuing evaluation of assisting teachers once a semester, totally 2 times.

1.3 The Office should review the following criteria of evaluation of assisting teachers to be higher by defining the pass criteria at 60% for the first duration and 70% for the second duration:

1.3.1 If duration of intensive preparedness and development might still be 2 years, the pass criteria should be 60% for the first year and 70% for the second year.

1.3.2 If duration of intensive preparedness and development might be reducing to 1 year, the pass criteria should be 60% for the first semester and 70% for the second semester.

If there is any period changes of intensive preparedness and development of civil service teachers, the Office have to improve and rectify the Act on Regulation of Teacher

and Educational Personnel B.E 2547 and the revised Act (Issue 2) B.E. 2551 since that topic has been mentioned in the law item 56.

1.4 The Office should follow-up work competency's evaluation and performance of assisting teacher who had passed intensive preparedness and development in order to verify existing status of evaluation resulting from developing them.

1.5 The Office should review component of the Commission of Intensive Preparedness and Development in terms of expert members in the School Commission by proposing to be the members who were approved from the School Commission in order to have practical flexibility.

## **2. Suggestion for the Office of Educational Service Area**

2.1 The Office should provide handbook of intensive preparedness and development for assisting teachers in order to perform as the same guideline and standard.

2.2 The Office should give orientation or the meeting for clarifying assisting teachers as well as the Commission of Intensive Preparedness and Development regarding intensive preparedness and development in order to recognize goal, criteria, methods, and various performance guideline clearly and in order to have performance achievably.

## **3. Suggestion for Schools**

3.1 The directors of schools should deliver orientation prior to working to new civil service teachers concerning criteria, methods, and intensive preparedness and development curriculum as well as clarify steps of evaluation and then issue endorsed document.

3.2 Assisting teachers should give knowledge and consultation to new civil service teachers intimately and the executives should control, take care and monitor continuously.

## **4. Suggestion for Future Research**

4.1 Appropriate model of intensive preparedness and development for new civil service teachers as assisting teachers.

4.2 Performance and work competencies should be evaluated at the end of duration of intensive preparedness and development.

4.3 Any researches with in-depth interviewing questionnaires should be done in order to receive additional information apart from using normal questionnaires.

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาข้าราชการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของชาติ ข้าราชการที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการจึงควรได้รับการพัฒนาในทุกระดับอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาในโอกาสแรกที่ ทำได้ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงานใหม่ มีแนวคิดที่ถูกต้องเหมาะสมโดยคำนึงถึง ประโยชน์ที่ทางราชการได้รับ

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการมาเป็นเวลานาน ครูมืออาชีพจะมีความรู้ที่จะบีบถือและปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานของวิชาชีพครู ซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นต่อครุภกณ ทั้งนี้เนื่องจากกระแสแห่ง โลกกว้างทำให้บุคคลจำเป็นที่จะต้อง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับภารกิจและบทบาทที่มีต่อสังคม การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย รัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พร้อมทั้งกฎ ระเบียบ และกติกา ของสังคม เป็นสิ่งบ่งบอกว่า สังคม องค์กร และหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ มีความต้องการ ครูมืออาชีพ นิใช้เพียงแต่มืออาชีพครูเท่านั้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจวร นปพ.) ครูมืออาชีพดังนี้ลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ คือ ครูต้องมีจันทะต่ออาชีพครู ครูต้องมีความแมตตาด่อเด็กและบุคคลรอบข้าง และ ครูต้องมีความเป็นก้าวผ่านมิติ พร้อมที่จะช่วยเหลือคนอื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ นอกจากนี้ ครูมืออาชีพต้องมีคุณภาพการสอน ซึ่งเป็นความสามารถที่จะสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน

ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อ สร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งเป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียน การพัฒนา คุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจเร่งด่วน โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ เพื่อให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีนัย涵ที่สำคัญ ข้าราชการบรรจุใหม่ โดยทั่วไปต้องได้รับการทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลา 6 เดือน ส่วนข้าราชการครูบรรจุใหม่ ต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในระยะเวลาที่มากกว่า โดยพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 มาตรา 56 กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 50 กรณีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ในตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ส. กำหนด

ก.ค.ส. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ส. ที่ ศธ. 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2548 โดยมี คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้มีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ส. กำหนดแล้ว จึงเห็นสมควรติดตามการ เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการครูบอรุจใหม่ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวนข้าราชการครูบอรุจใหม่มากที่สุดและ ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทุกภูมิภาคของประเทศไทย เพื่อจะได้สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบอรุจใหม่
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจุหการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
3. เพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

#### ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา ประกอบด้วย

หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ส. ที่ ศธ. 02062/ว20 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2548

2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายข้าราชการครูบอรุจใหม่ที่ติดตาม ประกอบด้วย ข้าราชการครูบอรุจใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบกำหนด 2 ปีแล้ว

## บทที่ 2

### วิธีดำเนินการศึกษา

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้นของข้าราชการครูบรรจุใหม่นี้ ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาในเรื่อง ประชารากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และ การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 1. ประชารากร

ประชารากรที่ศึกษา ประกอบด้วย บุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มรอบ 2 ปี จำนวน 3,362 คน ซึ่งกระจายอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ

กลุ่มที่ 2 คณะกรรมการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการครูบรรจุใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มรอบ 2 ปี 3,362 คน คณะ จำนวน 10,086 คน (คณะกรรมการแต่ละคณะ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คนเป็นกรรมการ และข้าราชการครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้คุ้มครองการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ 1 คน)

#### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมสนับสนุนกลุ่ม และกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมสนับสนุนกลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครูบรรจุใหม่ 4 คน ประธานคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 6 คน กรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 3 คน กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม 6 คน รวม 19 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มข้าราชการครูบรรจุใหม่ และกลุ่มคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

กลุ่มข้าราชการครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มรอบ 2 ปี จำนวน 500 คน ได้นำโดยการสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่การศึกษา วิธีการเลือกตัวอย่างดำเนินการดังนี้

**ข้อที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบ่งแบบชั้น โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง**

**ข้อที่ 2 สุ่มข้าราชการครูบรรจุใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มครอบ 2 ปีในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาในอัตราอัตราร้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการครูบรรจุใหม่ทั้งหมด 3,362 คน ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูบรรจุใหม่ 500 คน**

กลุ่มคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 500 คน จะมี ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

### **3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามและประเด็นการสนทนากลุ่ม

**3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ ตามเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งปัญหาที่พบในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ตอน**

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการและเดินข้อความ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ และให้เขียนถ้าต้องการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมแต่ละข้อ

ตอนที่ 3 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ และให้เขียนถ้าต้องการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมแต่ละข้อ

ตอนที่ 4 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ และให้เขียนถ้าต้องการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ตอนที่ 5 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นแบบตรวจสอบรายการและเดินข้อความ จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นแบบเติมข้อความ จำนวน 5 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามตามดำเนินการดังนี้

**ข้อที่ 1 กำหนดสิ่งที่ต้องการวัด**

ในการศึกษารั้งนี้ต้องการรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่

1) การใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครุภารตุใหม่

2) สภาพปัจจุบันการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

3) แนวทางปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

**ข้อที่ 2 กำหนดค่าเดินเรือย และรายละเอียดของสิ่งที่ต้องการวัด**

ผู้ศึกษาได้ศึกษา หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครุภารตุใหม่ พระราชนิยมยุติธรรมเป็นข้าราชการครุภารตุและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครุ นอกจากนี้ได้สอบถามปะเด็นที่ต้องการติดตามข้าราชการครุภารตุใหม่ จากข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แก่ อาจารย์ส่งบ อินทรผลี อาจารย์กอบกุล ลีนสงวน และอาจารย์พนมพร มงคลเจริญ แล้วกำหนดโครงการสร้างของแบบสอนตามโดยแบ่งเป็น 6 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้สอนแบบสอนตาม

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตอนที่ 3 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตอนที่ 4 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตอนที่ 5 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตอนที่ 6 ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

โดยมีลักษณะค่าตาม และจำนวนข้อค่าตามดังที่กล่าวแล้ว

**ข้อที่ 3 จัดทำแบบสอนตามฉบับร่าง**

แบบสอนตามฉบับร่างประกอบด้วยค่าตาม 6 ตอน รวม 37 ข้อ โดยมีค่าที่แข็งและวัดถูกประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

**ข้อที่ 4 นำแบบสอนตามไปให้ผู้เข้าร่วมสนใจร่วมกันอ่าน ซึ่งประกอบด้วย**  
ข้าราชการครุภารตุใหม่ 4 คน ประธานคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 6 คน กรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 3 คน ข้าราชการครุภารตุที่เป็นกรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 6 คน รวม 19 คน พิจารณาความตรงของประเด็นค่าตาม รวมทั้งความเห็นชอบของรายการค่าตาม

กลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนี้ความเห็นว่า ประเด็นคำถามสอดคล้อง และเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยตอบคำถามตามแบบสอบถาม และเสนอให้เพิ่มประเด็นคำถามในเนื้อหาตอนที่ 5 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด 2 ข้อ คือ

- 1) ในการประเมินให้น้ำหนักคะแนนขององค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตน ร้อยละ..... และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน ร้อยละ.....
- 2) ถ้ามีการปรับปรุงน้ำหนักคะแนน ควรให้น้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 ร้อยละ.....และองค์ประกอบที่ 2 ร้อยละ.....

ข้อที่ 5 นำผลการตอบแบบสอบถามของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตรฐานต่อมาค่า 5 ระดับ ซึ่งได้แก่คำถามในตอนที่ 2 3 และ 4 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ผลไฟของกรอบนาก ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .70

ข้อที่ 6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยได้เพิ่มคำถาม 2 ข้อ ในแบบสอบถามตอนที่ 5 และพิมพ์ชื่อและที่อยู่ของผู้ศึกษา พร้อมคิดราไปรษณีย์การสำหรับการส่งแบบสอบถามคืน และจัดทำสำเนาแบบสอบถามจำนวน 2,000 ฉบับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

อนึ่งเมื่อคณะกรรมการดำเนินการแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 1,640 ฉบับ แล้ว ได้ทำการสุ่มแบบสอบถาม 100 ฉบับ นำไปวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามอีกรอบหนึ่ง ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ผลไฟของกรอบนาก ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .95 ซึ่งชี้ว่า แบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยข้าราชการครูบรรจุใหม่และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งเป็นผู้รู้ในเรื่องที่ศึกษาเป็นผู้พิจารณา และมีความเที่ยง (Reliability) ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

### **3.2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม ข้าราชการครูบรรจุใหม่และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประกอบด้วยประเด็นใหญ่ 4 ประเด็น ได้แก่**

- 1) วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 2) วิธีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 3) ปัญหาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 4) ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

#### 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษา และการประเมินการปฏิบัติงาน

4.2 การสนทนากลุ่มข้าราชการครูบอร์จใหม่ และคณะกรรมการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในวันที่ 2 กรกฎาคม 2551 ระหว่างเวลา 9.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม 234 อาคารสัมมนา 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

4.3 การสอบถาม ข้าราชการครูบอร์จใหม่ และคณะกรรมการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม โดยการส่งแบบสอบถามและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่ 8 กรกฎาคม 2551 ถึง 30 สิงหาคม 2551 มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน รวม 1,640 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณจากคำตามแบบปลายปีค วิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 ข้อมูลจากคำตามปลายปีคและข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

5.3 คำตามแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ให้คะแนนและแปลความหมายดังนี้  
การให้คะแนนคำตอบแบบมาตรประมาณค่า

ระดับความเหมาะสม	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การแปลความหมายคะแนนคำตอบแบบมาตรประมาณค่า

ระดับความหนาแน่น	ความหมาย
4.51-5.00	หนาแน่นมากที่สุด
3.51-4.50	หนาแน่นมาก
2.51-3.50	หนาแน่นปานกลาง
1.51-2.50	หนาแน่นน้อย
1.00-1.50	หนาแน่นน้อยที่สุด

## บทที่ 3

### สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และจากคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามของข้าราชการครูนรรภใหม่ (ครูผู้ช่วย) และคณะกรรมการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวม 1,640 คน สรุปได้ดังนี้

##### 1. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมีความเหมาะสมในระดับมากทั้งเมื่อพิจารณาโดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ครูผู้ช่วย และกรรมการและเลขานุการเห็นว่าหลักเกณฑ์ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนประธานกรรมการและกรรมการเห็นว่าหลักเกณฑ์ เรื่อง การมอบหมายงานให้ครูผู้ช่วยโดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก

สำหรับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม มีความเห็นว่าหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมมีความเหมาะสม แต่ระยะเวลาการเตรียมความพร้อม 2 ปี เป็นเวลาที่นานเกินไป ควรใช้เวลา 1 ปี โดยมีการประเมินทุก 6 เดือน หรือภาคเรียนละ 1 ครั้ง นอกจากนี้ยังเห็นว่าผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาควรมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งการรายงานผลการเตรียมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวมและพิจารณารายข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วย กรรมการ กรรมการและเลขานุการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ค้านแนะนำ ปรึกษาร่วมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย และ 2) เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรฐาน 33 ได้รับรายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมินทุกครั้งจนครบสองปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นรับ

ราชการต่อไป ก็ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งพิจารณาอนุมัติ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ซึ่งแต่งตั้งครุภูษ์ช่วยผู้นั้นให้คำงตัวแทนงบประมาณ แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ นอกนั้นมีความหมายในระดับมากทูกเรื่อง

สำหรับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนี้ความเห็นว่า วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มคามที่กำหนดไว้เหมาะสมทุกประเดิม ยกเว้น องค์ประกอบของคณะกรรมการในส่วนของกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิควรกำหนดเป็นกรรมการซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

## 2. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเมื่อพิจารณาโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

เมื่อจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ครุภูษ์ช่วยและกรรมการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบหลักสูตรทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้น รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และหมวดที่ 2 ที่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ส่วนประธานกรรมการและกรรมการและเลขานุการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ยกเว้น หลักการของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในระดับมาก

จากการสนทนากลุ่มนี้เข้าร่วมสนทนา มีความคิดเห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมเกือบทั้งหมด โดยสาระการประเมิน หมวดที่ 1 การปฏิบัติดน และหมวดที่ 2 การปฏิบัติงานมีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ และเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสม แต่ควรเพิ่มกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ลูกเสือ เมตรนาวี ในรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 หัวข้อ การพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้มีความชัดเจน และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

## 3. สภาพปัจุจับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มและข้อเสนอแนะ

### 3.1 สภาพการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการบรรจุใหม่ (ครุภูษ์ช่วย) สรุปได้ดังนี้

3.1.1 วิธีการพัฒนาครุภูษ์ช่วย ส่วนใหญ่ใช้วิธีการปฏิบัติจริง รองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการศึกษาด้วยตนเอง

3.1.2 การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประเมินจาก 2 องค์ประกอบรวมกัน คือ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติดน ร้อยละ 50 และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน ร้อยละ 50

· 3.1.3 เกณฑ์การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแต่ละเรื่องซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ดี พอดี และปรับปรุง มีความเหมาะสม

3.1.4 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการทุก 3 เดือน รวม 8 ครั้ง ในช่วงระยะเวลาการพัฒนา 2 ปี

3.1.5 แบบบันทึกผลการประเมิน แบบสรุปผลการประเมิน รวมทั้งคู่มือการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความเหมาะสม

3.1.6 ประธานกรรมการประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ครุผู้ช่วยทราบโดยแจ้ง ด้วยว่าจะเป็นส่วนใหญ่

สำหรับผู้เข้าร่วมสนับสนุนกลุ่มให้ข้อมูลว่า การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด ยกเว้นคณะกรรมการบางคณะตัดสินผลการประเมินครุผู้ช่วย โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของการประเมินในแต่ละปีก่อตัวคือ เมื่อประเมินครุผู้ช่วย ครั้งที่ 1-4 แล้วนำผลประเมิน 4 ครั้งมาเฉลี่ย ทำนองเดียวกัน การประเมินในปีที่ 2 เมื่อประเมินครั้งที่ 5-8 แล้วจะสรุปผลการประเมินโดยเฉลี่ยจากผลการประเมินครั้งที่ 5-8

### 3.2 ปัญหาที่พบในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พนักงานบางประการ สรุปได้ดังนี้

3.2.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาระบบที่การประเมินมีมากเกินไป เนื่องจากการประเมินมีมาก ครุผู้ช่วยมีภาระงานมากเกินไป เตรียมการสอนไม่ทัน และไม่ชำนาญการสอนเท่าที่ควร

3.2.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาระบบที่ไม่เข้าใจวิธีการเตรียมความพร้อม กรรมการประเมินที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒินิปัญหามาไม่สะดวกในการประเมิน

3.2.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีเนื้อหามาก และบางหัวข้อยากในการประเมิน

3.2.4 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครุผู้ช่วยไม่ค่อยทราบแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผู้ประเมินไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ระยะเวลาการประเมินนานเกินไป ภาระงานที่ครุผู้ช่วยได้รับ มอบหมายไม่ชัดเจน การนิเทศไม่ตรงจุด ขาดผู้แนะนำในการเตรียมความพร้อม ครุผู้ช่วยต้องศึกษาด้วยตนเอง

3.2.5 แบบประเมินฉบับที่ให้กรรมการประเมินไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมของครุผู้ช่วยได้ตลอดเวลา

### 3.3 ข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ผู้ดูแลแบบสอนตาม และผู้เข้าร่วมสนับสนุน ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดังนี้

3.3.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ควรกำหนดระยะเวลาการประเมินเป็น 1 ปี โดยประเมินภาคเรียนละ 1 ครึ่ง รวม 2 ครึ่ง

3.3.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ควรให้ครูผู้ช่วยมีส่วนร่วมในการประเมิน

3.3.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ควรส่งครูผู้ช่วยไปรับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาตนเอง

3.3.4 ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ครูผู้ช่วย และคณะกรรมการใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ

3.3.5 แบบประเมินฉบับที่ให้การณรงค์คุณวุฒิประเมิน ควรแตกต่างจากแบบประเมินของคณะกรรมการที่อยู่ในสถานศึกษา

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงาน ก.ค.ศ.

1.1 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางการจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยต่อไป

1.2 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ว่าควรคงไว้ 2 ปี หรือควรปรับลดลง ซึ่งอาจดำเนินการในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ดังนี้

1.2.1 คงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 2 ปีไว้ โดยให้มีการประเมินครูผู้ช่วย อย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครึ่ง รวม 4 ครึ่ง

1.2.2 ลดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มลงเหลือ 1 ปี โดยให้มีการประเมินครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครึ่ง รวม 2 ครึ่ง

ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูนั้นจะใหม่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ด้วย เนื่องจากประเด็นดังกล่าวได้กำหนดไว้ในมาตรา 56

1.3 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาปรับเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินครูผู้ช่วยให้สูงขึ้น โดยช่วงแรกอาจใช้เกณฑ์ตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และช่วงหลังใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70 กล่าวคือ

1.3.1 ถ้าคระยะเวลาการประเมิน 2 ปี ในปีแรก ใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และปีที่สองใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70

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

1.4 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติหนของครูผู้ช่วยที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพของผลการพัฒนาครูผู้ช่วย

1.5 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการเครือข่าย ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของกรรมการที่มาจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา โดยขอเสนอให้เป็นกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อความคล่องตัวในทางปฏิบัติ

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเครือข่ายความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ทราบดุจดังmany หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้เข้าใจชัดเจน ตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรปูชนนิเทศหรือจัดประชุมชี้แจงครูผู้ช่วย รวมทั้งคณะกรรมการเครือข่ายความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ทราบดุจดังmany หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้เข้าใจชัดเจน ตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

## 3. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดปูชนนิเทศข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ ก่อนปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งชี้แจงขั้นตอนการประเมินให้ชัดเจน และมอบเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้

3.2 ครูพี่เลี้ยง ทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษานานาแก่ข้าราชการครูบรรจุใหม่ อย่างใกล้ชิด และผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

#### 4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

- 4.1 ทำการทำการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 4.2 ทำการทำการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติดน และการปฏิบัติตามของครุผู้ช่วยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 4.3 ทำการทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม