

บทที่ 3

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม และจากคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามของข้าราชการครูบรรจุใหม่ (ครูผู้ช่วย) และคณะกรรมการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มรวม 1,640 คน สรุปได้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาโดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ครูผู้ช่วย และกรรมการและเลขานุการ เห็นว่าหลักเกณฑ์ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนประธานกรรมการและกรรมการ เห็นว่าหลักเกณฑ์ เรื่อง การมอบหมายงานให้ครูผู้ช่วยโดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก

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

1.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวมและพิจารณารายข้อมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วย กรรมการ กรรมการและเลขานุการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้คำแนะนำ ประเมินรวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย และ 2) เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 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. ดังพิจารณาอนุมัติ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ นอกนั้นก็มีความเหมาะสมในระดับมากทุกเรื่อง

สำหรับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม มีความเห็นว่า วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มตามที่กำหนดไว้เหมาะสมทุกประเด็น ยกเว้น องค์ประกอบของคณะกรรมการในส่วน ของกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิควรกำหนดเป็นกรรมการซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษาบอหมาย

2. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเมื่อพิจารณาโดยรวมมีความ เหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

เมื่อจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ครูผู้ช่วยและกรรมการมีความเห็น สอดคล้องกันว่าองค์ประกอบหลักสูตรทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้น รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และหมวดที่ 2 ที่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ส่วนประธาน กรรมการและกรรมการและเลขานุการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบหลักสูตรมีความ เหมาะสมระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ยกเว้น หลักการของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมใน ระดับมาก

จากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคิดเห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสม เกือบทั้งหมด โดยสาระการประเมิน หมวดที่ 1 การปฏิบัติตน และหมวดที่ 2 การปฏิบัติงานมี ความครอบคลุมวัตถุประสงค์ และเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสม แต่ควรเพิ่มกิจกรรมเสริม หลักสูตร เช่น ลูกเสือ เนตรนารี ในรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 หัวข้อ การพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้มีความชัดเจน และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. สภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มและข้อเสนอแนะ

3.1 สภาพการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการบรรจุใหม่ (ครูผู้ช่วย) สรุปได้ดังนี้

3.1.1 วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วย ส่วนใหญ่ใช้วิธีการปฏิบัติจริง รองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

3.1.2 การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประเมินจาก 2 องค์ประกอบรวมกัน คือ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตน ร้อยละ 50 และองค์ประกอบที่ 2 การ ปฏิบัติงาน ร้อยละ 50

3.1.3 เกณฑ์การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแต่ละเรื่องซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ดี พอใช้ และปรับปรุง มีความเหมาะสม

3.1.4 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการทุก 3 เดือน รวม 8 ครั้งในช่วงระยะเวลาการพัฒนา 2 ปี

3.1.5 แบบบันทึกผลการประเมิน แบบสรุปผลการประเมิน รวมทั้งคู่มือการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความเหมาะสม

3.1.6 ประธานกรรมการประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยทราบโดยแจ้งด้วยวาจาเป็นส่วนใหญ่

สำหรับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อมูลว่า การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด ยกเว้นคณะกรรมการบางคณะตัดสินผลการประเมินครูผู้ช่วย โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของการประเมินในแต่ละปีกล่าวคือ เมื่อประเมินครูผู้ช่วย ครั้งที่ 1-4 แล้วนำผลประเมิน 4 ครั้งมาเฉลี่ย ทำนองเดียวกัน การประเมินในปีที่ 2 เมื่อประเมินครั้งที่ 5-8 แล้วจะสรุปผลการประเมินโดยเฉลี่ยจากผลการประเมินครั้งที่ 5-8

3.2 ปัญหาที่พบในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบปัญหาบางประการ สรุปได้ดังนี้

3.2.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาเรื่องเกณฑ์การประเมินมีมากเกินไป เนื้อหาการประเมินมีมาก ครูผู้ช่วยมีภาระงานมากเกินไป เตรียมการสอนไม่ทัน และไม่ชำนาญการสอนเท่าที่ควร

3.2.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาเรื่องครูผู้ช่วยไม่เข้าใจวิธีการเตรียมความพร้อม กรรมการประเมินที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีปัญหาไม่สะดวกในการประเมิน

3.2.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีเนื้อหามาก และบางหัวข้อยากในการประเมิน

3.2.4 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูผู้ช่วยไม่ค่อยทราบแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผู้ประเมินไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ระยะเวลาการประเมินนานเกินไป ภาระงานที่ครูผู้ช่วยได้รับมอบหมายไม่ชัดเจน การนิเทศไม่ตรงจุด ขาดผู้แนะนำในการเตรียมความพร้อม ครูผู้ช่วยต้องศึกษาด้วยตนเอง

3.2.5 แบบประเมินฉบับที่ให้กรรมการประเมินไม่เหมาะสม เนื่องจากไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมของครูผู้ช่วยได้ตลอดเวลา

3.3 ข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดังนี้

3.3.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ควรกำหนดระยะเวลาการประเมินเป็น 1 ปี โดยประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 2 ครั้ง

3.3.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ควรให้ครูผู้ช่วยมีส่วนร่วมในการประเมิน

3.3.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ควรส่งครูผู้ช่วยไปรับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาที่รับผิดชอบเพื่อพัฒนาตนเอง

3.3.4 ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ครูผู้ช่วย และคณะกรรมการใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ

3.3.5 แบบประเมินฉบับที่ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิประเมิน 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 ครั้ง รวม 4 ครั้ง

1.2.2 ลดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มลงเหลือ 1 ปี โดยให้มีการประเมินครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 2 ครั้ง

ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูบรรจุใหม่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 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 ถ้าคงระยะเวลาการประเมิน 2 ปี ในปีแรก ใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และปีที่สองใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70

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

1.4 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนของครูผู้ช่วยที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพของผลการพัฒนาครูผู้ช่วย

1.5 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของกรรมการที่มาจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา โดยขอเสนอให้เป็นกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อความคล่องตัวในทางปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อใช้ปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและได้มาตรฐาน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรปฐมนิเทศหรือจัดประชุมชี้แจงครูผู้ช่วย รวมทั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้เข้าใจชัดเจน ตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ ก่อนปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งชี้แจงขั้นตอนการประเมินให้ชัดเจน และมอบเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้

3.2 ครูพี่เลี้ยง ทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการครูบรรจุใหม่ อย่างใกล้ชิด และผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

- 4.1 ควรทำการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 4.2 ควรทำการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 4.3 ควรทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม