

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ 2) ศึกษาสภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และ 3) เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กลุ่มตัวอย่างในการติดตาม ประกอบด้วย ข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี จำนวน 500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 500 คณะรวม 1,500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้ตอบแบบสอบถามรวม 2,000 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย ประเด็นการสนทนากลุ่ม 1 ฉบับ และแบบสอบถาม 1 ฉบับ ตามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งปัญหาที่พบ วิธีการรวบรวมข้อมูลใช้การรวบรวมจากเอกสาร การสนทนากลุ่มข้าราชการครูบรรจุใหม่และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และการสอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม ซึ่งจัดส่งทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง รวม 1,640 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

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

1. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมีความเหมาะสมในระดับมากทั้งเมื่อพิจารณาโดยรวมและพิจารณาเป็น

รายชื่อ เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ครูผู้ช่วย และกรรมการและเลขานุการ เห็นว่าหลักเกณฑ์ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนประธานกรรมการและกรรมการ เห็นว่าหลักเกณฑ์ เรื่อง การมอบหมายงานให้ครูผู้ช่วย โดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก

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

1.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวมและพิจารณารายชื่อมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วย กรรมการ กรรมการและเลขานุการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้คำแนะนำ ปรึกษา รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย และ 2) เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ได้รับรายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมินทุกครั้งจนครบสองปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งพิจารณาอนุมัติ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 แต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ นอกนั้นก็มีความเหมาะสมในระดับมากทุกเรื่อง

สำหรับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม มีความเห็นว่า วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามที่กำหนดไว้เหมาะสมทุกประเด็น ยกเว้น องค์ประกอบของคณะกรรมการในส่วน ของกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิควรกำหนดเป็นกรรมการซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

2. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเมื่อพิจารณาโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

เมื่อจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ครูผู้ช่วยและกรรมการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบหลักสูตรทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และหมวดที่ 2 ที่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ส่วนประธานกรรมการและกรรมการและเลขานุการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ยกเว้น หลักการของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในระดับมาก

จากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคิดเห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมเกือบทั้งหมด โดยสาระการประเมิน หมวดที่ 1 การปฏิบัติตน และหมวดที่ 2 การปฏิบัติงานมีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ และเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสม แต่ควรเพิ่มกิจกรรมเสริมหลักสูตร 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 การปฏิบัติงาน 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 แจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยทราบ โดยแจ้งด้วยวาจาเป็นส่วนใหญ่

สำหรับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อมูลว่า การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด ยกเว้นคณะกรรมการบางคณะตัดสินผลการประเมินครูผู้ช่วย โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของการประเมินในแต่ละปีกล่าวคือ เมื่อ

ประเมินครูผู้ช่วย ครั้งที่ 1-4 แล้วนำผลประเมิน 4 ครั้งมาเฉลี่ย ทำนองเดียวกัน การประเมินในปีที่ 2 เมื่อประเมินครั้งที่ 5-8 แล้วจะสรุปผลการประเมิน โดยเฉลี่ยจากผลการประเมินครั้งที่ 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 มีเนื้อหาหนัก และบางหัวข้อยากในการประเมิน

3.2.4 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูผู้ช่วยไม่ค่อยทราบแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผู้ประเมิน ไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ระยะเวลาการประเมินนานเกินไป ภาระงานที่ครูผู้ช่วยได้รับมอบหมายไม่ชัดเจน การนิเทศไม่ตรงจุด ขาดคำแนะนำในการเตรียมความพร้อม 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

อภิปราย

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นระยะเวลาสองปี โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธาน กรรมการสถานศึกษาที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ และครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นกรรมการและเลขานุการ) ทำหน้าที่พัฒนาและประเมินครูผู้ช่วย และก่อนการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งครูผู้ช่วยให้ทราบถึงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองดี และหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การประเมินครูผู้ช่วยทำเป็นระยะๆ ทุกสามเดือน และในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการแล้วแต่กรณีมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มนั้น ครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกประเด็น ทั้งนี้นอกจากจะเป็นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด ยังเป็นการพัฒนาบุคลากรใหม่เมื่อเริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติวิชาชีพครู สอดคล้องกับหลักการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในตัวเอง ถ้าได้รับการกระตุ้น การส่งเสริม แนะนำที่ถูกต้อง เหมาะสม จะทำให้มีโอกาสดำเนินงานตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ขงยุทธ เกษสาคร 2548 : 154-155 อ้างถึงในสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550 : 6-7) และสอดคล้องกับแนวคิดของ กมล สุกประเสริฐ (2544 : 54-56) ที่กล่าวว่า การทดลองงานและการพัฒนาระหว่างทดลองงานเป็นสิ่งจำเป็นในการสรรหาครู การที่ครูจะได้รับใบอนุญาตประกอบการสอน ครูจำเป็นต้องแสดงความสามารถในการทดลองสอนตามระยะเวลาที่

กฎหมายกำหนด การพัฒนาครูระหว่างการทดลองสอนจะต้องจัดกระทำเพื่อให้ครูมีศักยภาพตามที่กำหนดให้ได้ ระบบการพัฒนาครูระหว่างการทดลองงาน เช่น การใช้ครูพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำ การสัมมนา การฝึกอบรมประจำการ ดังนั้นจะเห็นว่าการพัฒนาครูระหว่างการทดลองงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็น ทั้งนี้ระยะเวลาของการทดลองงานโดยทั่วไปสำหรับราชการกำหนดไว้ประมาณ 6 เดือน แต่การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยกำหนดการพัฒนาในระยะเวลา 2 ปี ซึ่งอาจทำให้เป็นภาระงานของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้การประเมินเป็นระยะๆ สามเดือนต่อครั้งในช่วงเวลา 2 ปี ทำให้เกิดภาระงานอย่างมากต่อครูผู้ช่วยและคณะกรรมการ และจากการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่าระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปีเป็นช่วงเวลาที่นานเกินไป ควรปรับลดลงเหลือ 1 ปี โดยมีการประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2. วิธีการเตรียมความพร้อม

วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูผู้ช่วยพบว่า ใช้การปฏิบัติจริงมากที่สุด รองลงมาใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาด้วยตนเอง และการสอนแนะโดยครูพี่เลี้ยงและผู้บริหาร วิธีการปฏิบัติจริงจะช่วยทำให้ครูผู้ช่วยได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ ครูได้พัฒนาตนโดยยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เป็นการพัฒนาครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูเองโดยมีการปรึกษา ขอคำแนะนำจากครูพี่เลี้ยง การพัฒนาโดยวิธีนี้ ทำให้เกิดผลการพัฒนาที่ยั่งยืน ความรู้ และทักษะที่เกิดขึ้นเป็นความรู้และทักษะที่ถาวร (สมพงษ์ พละสุรย์ 2543 : 109 อ้างถึงใน ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล 2549 : 23-24)

ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งคู่มือการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มอบให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและนำไปปฏิบัติ ซึ่งในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม คณะกรรมการแต่ละคณะจะเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บางแห่งมีการปฐมนิเทศ แนะนำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การปฏิบัติของแต่ละเขตพื้นที่อาจแตกต่างกันไป ซึ่งพบจากงานวิจัยว่า แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยแต่ละคนแตกต่างกัน เช่น ครูผู้ช่วยบางคนให้ข้อมูลว่าได้รับคู่มือปฏิบัติจากเขตพื้นที่การศึกษา บางคนบอกว่าไม่ได้รับ ครูผู้ช่วยบางคนให้ข้อมูลว่าไม่ทราบวิธีการประเมินครูผู้ช่วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในทางปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง

เข้มมีการดำเนินการที่หลากหลาย ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มาตรฐานการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแตกต่างกัน

จากการสอบถามวิธีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในสถานศึกษา ผู้เข้าร่วมสนทนาให้ข้อมูลว่า ในการประเมินครูผู้ช่วยแต่ละครั้ง จะใช้แบบประเมินที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด โดยในการประเมิน เมื่อประเมินครบครั้งที่ 1-4 แล้ว จะนำคะแนนมาเฉลี่ยกัน และทำนองเดียวกับการประเมินครั้งที่ 5-8 จะนำคะแนนมาเฉลี่ยกัน และในแนวปฏิบัติที่ดำเนินการอยู่ ถ้าผลการประเมินเฉลี่ย 4 ครั้งไม่ผ่าน จะสรุปผลการประเมินว่าครูผู้ช่วยไม่ผ่านการประเมิน โดยผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เข้าประชุมชี้แจงว่า ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หากผลการประเมินแต่ละครั้ง (ในระยะเวลา 3 เดือน) ไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจสั่งให้ครูผู้ช่วยขอลาออกจากราชการ ได้โดยไม่ต้องรอผลการประเมินครบ 4 ครั้ง ซึ่งให้เห็นว่าคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มยังตีความหลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหลากหลายและบางขณะตีความไม่ตรงกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ทำให้การปฏิบัติไม่ไปในทิศทางเดียวกัน

3. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีเนื้อหาประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ หรือ 2 หมวด กล่าวคือหมวดที่ 1 การปฏิบัติตน ประกอบด้วย 1) วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู 2) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) การพัฒนาตนเอง 5) การพัฒนาบุคลิกภาพ และ 6) การดำรงชีวิตที่เหมาะสม หมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน เนื้อหาของหลักสูตรครอบคลุมความรู้และคุณลักษณะของครูที่ดี สอดคล้องกับคุณลักษณะของครูที่ดีตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ 2548 : 43-45) ที่มุ่งพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์หลักสูตรพบว่า หลังการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วยที่ผ่านการประเมินก็น่าจะมีความรู้ ความสามารถ เจตคติ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพ ทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู พบว่า กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวต้องการให้พัฒนาครูในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การผลิตและใช้สื่อการเรียน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตร หลักสูตรแกนกลาง สาระหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักพัฒนาครูและบุคลากร

การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) แสดงว่าแม้แต่ครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นครูแล้วยังมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ ดังนั้นครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยจึงจำเป็นต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในด้านการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปฏิบัติตน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของครูที่ดีได้อย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณาในทางปฏิบัติพบว่า การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีการปฏิบัติที่หลากหลายทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ทำให้การปฏิบัติขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการตีความของผู้เกี่ยวข้อง วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยมีการใช้หลากหลายวิธีการ ส่วนใหญ่ใช้การให้ปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาดูด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูที่ว่า การทดลองปฏิบัติงานสอนเป็นสิ่งจำเป็นในการสรรหาครู การที่ครูจะได้รับใบอนุญาตประกอบการสอน ครูจำเป็นต้องแสดงความสามารถในการทดลองสอนตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อจะได้ครูใหม่ที่มีศักยภาพตามเกณฑ์ ยังเป็นการพัฒนาระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ซึ่งประเทศต่าง ๆ ใช้การทดลองปฏิบัติราชการในการพัฒนาครู (กมล สุคประเสริฐ, 2544) แต่ก็พบจากครูผู้ช่วยบางคนว่า การให้คำแนะนำไม่ตรงกับสิ่งที่ต้องการ ต้องใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเองเป็นหลัก ดังนั้นหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็จะทำให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูบรรจุใหม่มีแนวทางที่ชัดเจนขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มขึ้นใช้ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน โดยให้ครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติ จะทำให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันชัดเจนได้มาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจช่วยลดภาระงานของครูผู้ช่วย และคณะกรรมการประเมินให้น้อยลง

4. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

จากผลการสำรวจพบว่า การประเมินครูผู้ช่วยประเมินจาก 2 องค์ประกอบ กล่าวคือ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน โดยให้น้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบทั้งสองเท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 50 นั้น มีความเหมาะสม เพื่อพิจารณาระดับการประเมินแต่ละรายการ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง 2 หมายถึง พอใช้ และ 3 หมายถึง ดี จะเห็นว่าครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติตน และปฏิบัติงานในระดับที่พอใช้ จะได้คะแนน 2 คะแนน จากคะแนนเต็ม 3 คะแนน ซึ่งถ้าคิดเป็นร้อยละ ครูผู้ช่วยจะได้คะแนนร้อยละ 66.67 การตัดสินใจผ่านของครูผู้ช่วยในครั้งที่ 1-4 โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 และครั้งที่ 5-8 ใช้

เกณฑ์ร้อยละ 60 จึงน่าจะต่ำเกินไป ดังนั้น ครูผู้ช่วยที่ผ่านเกณฑ์ประเมินควรได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50

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. ควรพิจารณาปรับเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินครูผู้ช่วยให้สูงขึ้นโดยช่วงแรกอาจใช้เกณฑ์ตัดสินการผ่านร้อยละ 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 และการปฏิบัติตนของครูผู้ช่วยที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อตรวจสอบความ ตรงตามสภาพของผลการพัฒนาครูผู้ช่วย

1.5 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของกรรมการที่มาจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ สถานศึกษา โดยขอเสนอให้เป็นกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ สถานศึกษาเพื่อความคล่องตัวในทางปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อใช้ปฏิบัติ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและได้มาตรฐาน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรปฐมนิเทศหรือจัดประชุมชี้แจงครูผู้ช่วย รวมทั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้เข้าใจ ชัดเจน ตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ ก่อนปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งชี้แจงขั้นตอนการประเมินให้ชัดเจน และมอบเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้

3.2 ครูที่เลี้ยง ทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการครูบรรจุใหม่ อย่างใกล้ชิด และผู้บริหารกำกับ ดูแลติดตามการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

4.1 ควรทำการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

4.2 ควรทำการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน ของครูผู้ช่วยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

4.3 ควรทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ ข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม