

บทสรุปผู้บริหาร

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 19/2561) และแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 26/2561) มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 19/2561) และแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 26/2561) และ 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย พร้อมทั้งแนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

การดำเนินการแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 19/2561) และแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 26/2561) จากการเก็บข้อมูลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ได้จากการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และข้อมูลจากการลงพื้นที่ศึกษาข้อมูลภาคสนาม โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และ 2) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และข้อเสนอแนะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 19/2561) และแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย (ว 26/2561) จากการเก็บข้อมูลของสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ได้จากการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และข้อมูลจากการลงพื้นที่ศึกษาข้อมูลภาคสนาม โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้ให้ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ประกอบด้วย 1) ครูผู้ช่วย คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม (ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา) และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว จำนวน 24,915 คน และ 2) ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน 4 หน่วยงาน คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และกรมส่งเสริมการเรียนรู้ จำนวน 133 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3) ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นคณะกรรมการ ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย 4) ครูผู้ช่วย และครูที่ผ่านการประเมิน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมาแล้วไม่เกิน 1 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1) แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ เลือกรับและเติมคำตอบ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และแบบประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม มีลักษณะเป็นมาตราประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และส่วนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด และ 2) ประเด็นการสนทนากลุ่ม เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และแบบประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล โดย 1) วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติ บรรยาย ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดำเนินการแปลผลโดยใช้เกณฑ์ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มาก ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง น้อย และค่าเฉลี่ย ระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด และ 2) วิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และข้อเสนอแนะอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม มาจัดทำ เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการฯ และแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการฯ และแบบประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มในด้านคณะกรรมการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านรูปแบบการพัฒนา ด้านหลักสูตรการพัฒนา และด้านวิธีการประเมิน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดด้าน “รูปแบบการพัฒนา” ทั้ง 7 รายการ คำถาม ได้แก่ 1) การกำหนดให้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในสถานศึกษาที่บรรจุและแต่งตั้ง เป็นเวลา 2 ปีนับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู 2) สามารถเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่อเนื่องในสถานศึกษาที่ไปช่วยปฏิบัติราชการได้ 3) การพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะๆ 4) การนำผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน 5) กำหนดให้มีการนำข้อสังเกตและจุดที่ควรพัฒนาจากการประเมิน ในแต่ละครั้ง มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาโดยต้องกำหนดเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ชัดเจนในการประเมิน

ครั้งถัดไป 6) กำหนดให้มีการพัฒนาในรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) โดยมีการเรียนรู้ ณ สถานที่ปฏิบัติงานจริงร่วมกับการเรียนรู้แบบออนไลน์ รวมถึงมีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย ควบคู่กันไปเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามบริบทของสถานศึกษา และ 7) การกำหนดเป้าหมายในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่มีผลผลิตและผลลัพธ์ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก

1.2 ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดด้าน “คณะกรรมการประเมิน” อยู่ในระดับมากที่สุด ในรายการคำถาม 1) องค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในส่วนของผู้อำนวยการสถานศึกษา (ประธานกรรมการ) และ ผู้ดำรงตำแหน่งครูในสถานศึกษา (กรรมการ) 2) การกำหนดให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุกคน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ออกตามกฎหมายของคุรุสภา และ 3) การกำหนดให้ครูในสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงเพื่อให้คำปรึกษา แนะนำ และขับเคลื่อนการพัฒนาจนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ส่วนรายการคำถามที่ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ 1) คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีหน้าที่พัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานควบคู่กันเป็นระยะ ๆ 2) องค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา (กรรมการ) และ 3) มีคู่มือการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในแต่ละส่วนราชการ

1.3 ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดด้าน “หลักสูตรการพัฒนา” พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) ด้านหลักสูตรการพัฒนา ในส่วนของความเหมาะสมของโครงสร้างหลักสูตรทั้ง 5 หมวด หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และหมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

(2) ด้านหลักสูตรการพัฒนา ในสาระการพัฒนาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้ง 6 หัวข้อ ได้แก่ 1) วินัยและการรักษาวินัย 2) คุณธรรม จริยธรรม 3) จรรยาบรรณวิชาชีพ 4) การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 5) จิตวิญญาณความเป็นครู และ 6) จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด

(3) ด้านหลักสูตรการพัฒนา ในสาระการพัฒนาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน ทั้ง 5 หัวข้อ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์หลักสูตร มาตรฐานการเรียนรู้ และตัวชี้วัดผลการเรียนรู้ 2) การออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมกระบวนการคิด 4) การเลือก หรือสร้าง หรือพัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

(4) ด้านหลักสูตรการพัฒนา ในสาระการพัฒนาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน ทั้ง 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อ

ต่อการเรียนรู้ 2) ระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 3) การอบรมป้อนนิสัยให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมที่ดีงาม อยู่ในระดับมากที่สุด

(5) ด้านหลักสูตรการพัฒนา ในสาระการพัฒนาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา และ 3) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

(6) ด้านหลักสูตรการพัฒนา ในสาระการพัฒนาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้ง 3 หัวข้อ ได้แก่ 1) ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาตนเอง 2) ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 3) ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด

(7) ด้านหลักสูตรการพัฒนา ในสาระการพัฒนาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การกำหนดสาระการพัฒนาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพิ่มเติม 2 หัวข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) การปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมในชุมชน 2) การดูแลสุขภาพกายและใจ และ 4 หัวข้อ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) การวางแผนการเงินและวินัยทางการเงิน 2) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ 3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่บังคับใช้ในปัจจุบัน เช่น รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนกฎหมายว่าด้วยการศึกษาระดับมัธยมศึกษาว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ฯลฯ และ 4) แนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่บังคับใช้ในปัจจุบัน เช่น ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบาย และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

1.4 ผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดด้าน “วิธีการประเมิน” พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดย

(1) ด้านวิธีการประเมินที่กำหนดให้มีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ทุก 6 เดือน รวม 4 ครั้ง ในเวลา 2 ปี อยู่ในระดับมาก

(2) ด้านวิธีการประเมิน ใน 3 ส่วน คือ 1) การกำหนดองค์ประกอบการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน 2 องค์ประกอบ คะแนนรวม 100 คะแนน 2) การกำหนดองค์ประกอบการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ด้านการปฏิบัติงาน 60 คะแนน และ 3) การกำหนดองค์ประกอบการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ด้านการปฏิบัติตน 40 คะแนน อยู่ในระดับมาก

(3) ด้านวิธีการประเมิน ในการประเมินด้านการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน คือ 1) วินัยและการรักษาวินัย 2) คุณธรรม จริยธรรม 3) จรรยาบรรณวิชาชีพ 4) จิตวิญญาณความเป็นครู และ 5) จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในระดับมาก

(4) ด้านวิธีการประเมิน ในการประเมินด้านการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน คือ 1) การจัดการเรียนการสอน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) งานกิจกรรมตามภารกิจบริหารงานของสถานศึกษา และ 6) การใช้ภาษาและเทคโนโลยี

(5) ด้านวิธีการประเมิน ประเด็น “ให้คณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประเมินจากเอกสารหลักฐานร่องรอยที่สะท้อนผลการพัฒนาการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ” อยู่ในระดับมากที่สุด และในส่วนของเกณฑ์การประเมินใช้ระดับคุณภาพ 4 ระดับ (ได้แก่ ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง) อยู่ในระดับมาก

(6) ด้านวิธีการประเมิน ในส่วนของการกำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมิน ทั้ง 4 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60, ครั้งที่ 2 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60, ครั้งที่ 3 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 และ ครั้งที่ 4 ต้องมีคะแนนในแต่ละด้าน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. สรุปผลการสนทนากลุ่มเพื่อพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

2.1 ด้านรูปแบบการพัฒนา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสนับสนุนระยะเวลาการเตรียมความพร้อมที่ 2 ปี มีความเหมาะสม การกำหนดคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือดูแลให้กำหนดตรงตามวิชาเอก หรือมีการใช้เกณฑ์อาวุโสทดแทน วิทยฐานะอย่างน้อยชำนาญการ หรือระบุเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ หรืออายุราชการอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไปสามารถให้คำแนะนำการปฏิบัติตัว เป็นแบบอย่างที่ดี การกำหนดแผนและเป้าหมายในการพัฒนา ครูพี่เลี้ยงมีบทบาทในการมอบหมายงาน การนิเทศ และติดตามการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ เน้นการปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม พูดคุยประสานงาน ให้คำปรึกษากัน สามารถนำผลการพัฒนาไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ด้านการปฐมนิเทศ ควรจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ก่อนเข้ามาเป็นครูช่วยดำเนินการโดยส่วนกลาง จากนั้นสถานศึกษาจึงจัดปฐมนิเทศเอง

2.2 ด้านคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสนับสนุนจำนวนคณะกรรมการที่กำหนดไว้ 3 คน เพียงพอแล้วสำหรับการประเมิน แต่อาจเพิ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะเฉพาะ เช่น คอมพิวเตอร์ ทำสื่อ เป็นผู้ให้คำแนะนำ ด้านองค์ประกอบและคุณสมบัติคณะกรรมการที่เป็นครูในสถานศึกษาควรเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป หรือที่ตรงตามสาขาวิชา ภูมิหลังของสถานศึกษาและมีประสบการณ์ ซึ่งในหลักเกณฑ์ควรระบุให้ครอบคลุมถึงโรงเรียนขนาดเล็กด้วย หากไม่มีครูในสถานศึกษาหรือเป็นสาขาขาดแคลน อาจใช้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือศึกษานิเทศก์แทน คณะกรรมการมีหน้าที่ดูแล ให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องการจัดการเรียนการสอน การลงเวลา ด้านวินัย ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติตน

2.3 ด้านหลักสูตรการพัฒนา พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสนับสนุนโครงสร้างหลักสูตรการพัฒนามีความเหมาะสม เนื้อหาของรายการประเมินมีความคล้ายคลึงกัน ควรระบุใช้ชัดเจน อาจรวมบางประเด็นเนื้อหาเข้าไว้ด้วยกัน และควรมีการเพิ่มภาษาอังกฤษ จรรยาบรรณความรู้กฎหมาย และจิตวิทยาการสอน/จิตวิทยาความเป็นครู

ควรเน้น Active Learning ฝึกให้ครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ฝึกให้ครูเป็นโค้ช ควรมีรูปแบบการอบรมแบบ Hybrid

2.4 ด้านวิธีการประเมิน พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสนับสนุนสัดส่วนการประเมิน 40:60 คือ คะแนนปฏิบัติตน 40 คะแนน และคะแนนปฏิบัติงาน 60 คะแนน หัวข้อการประเมินมีความซ้ำซ้อนกัน และบางหัวข้อเป็นพฤติกรรมเดียวกัน เช่น เรื่องศาสนา จารีตประเพณี รวมถึงความครอบคลุมการปฏิบัติงานของครูให้ครอบคลุมทุกสังกัด ควรใช้รูปแบบการประเมินที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น Rubric Score เกณฑ์การประเมินควรเน้นพัฒนาการของครูผู้ช่วย ควรใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการประเมิน ใช้รูปแบบการประเมินแบบผสมผสานกัน เช่น การใช้แฟ้มผลงานและคลิป ซึ่งมีความทันสมัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย

1. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพ โดยประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการประเมิน เพื่อลดเอกสาร ลดภาระงาน ลดเวลา ลดค่าใช้จ่าย โดยมีระบบเก็บรวบรวมผลงานในลักษณะ e-Portfolio หรือการจัดทำระบบเอกสารแบบ e-Document และกำหนดให้มีการประเมินผ่านระบบออนไลน์ รวมทั้งระบบประมวลผลการประเมินและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ครูผู้ช่วย
2. ส่งเสริมให้มีระบบกำกับ ติดตาม ตรวจสอบวิธีการประเมินและผลการประเมินจากคณะกรรมการประเมิน ในลักษณะการประเมินผลการประเมิน หรือการประเมินผู้ประเมิน (Evaluation of Evaluations or Evaluators) เพื่อนำผลที่ได้มาดำเนินการปรับปรุงแนวทางการประเมิน ตลอดจนผู้ประเมินให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยออกแบบให้มีการประเมินเป็นระยะทุก 5 ปี โดยประยุกต์ใช้การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) เพื่อนำผลที่ได้มาพิจารณาปรับเพิ่มหรือลดเนื้อหาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทโลกและสังคม อีกทั้งสอดคล้องกับการประกอบวิชาชีพครู
4. ส่งเสริมให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการประเมินอื่นๆ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงานของครู เช่น การประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน
5. ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาเกณฑ์ ตัวชี้วัด และแบบประเมินที่เหมาะสมกับคุณลักษณะของตำแหน่งครูผู้ช่วยในแต่ละสังกัด

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านรูปแบบการพัฒนา

1. ควรมีการปฐมนิเทศครูผู้ช่วยก่อนเริ่มปฏิบัติหน้าที่จากส่วนกลางพร้อมกันในลักษณะออนไลน์ ในประเด็นหัวข้อที่จำเป็นสำหรับครูผู้ช่วย อาทิ การพัฒนาอย่างเข้ม การประเมินครูผู้ช่วย จรรยาบรรณ และการวางตัว เป็นต้น นอกจากนี้ให้มีการปฐมนิเทศโดยหน่วยงานต้นสังกัด อาทิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สถานศึกษา ในลักษณะออนไลน์ ในประเด็นหัวข้อที่จำเป็นสำหรับครูผู้ช่วย อาทิ กฎระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. ควรมีการกำหนดขอบเขตระยะเวลาการประเมิน (Timeline) ในการประเมินให้สอดคล้องตรงกัน
3. การกำหนดคุณสมบัติของครูที่เลี้ยง อาจพิจารณาโดยใช้คุณสมบัติวิทยฐานะหรือประสบการณ์การทำงาน

ด้านคณะกรรมการประเมิน

1. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูในสถานศึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิอื่นจากภายนอกสถานศึกษา ควรมีการกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องและมีมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้หากเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ควรมีการกำหนดหรือมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเลือกบุคคลอื่นเพื่อทดแทน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ศึกษานิเทศก์
2. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒินั้น ควรมีการกำหนดคุณสมบัติเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการประเมิน ทั้งนี้ควรมีการกำหนดคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิ อาทิ มีวุฒิการศึกษาทางการศึกษา หรือเป็นบุคลากรทางการศึกษา และเป็นผู้ที่อยู่ในชุมชนหรือรู้บริบทของสถานศึกษา
3. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดให้มีการชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และแนวปฏิบัติในการประเมิน โดยให้มีการชี้แจงผ่านระบบออนไลน์จำแนกตามสังกัด
4. คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของครูในสถานศึกษา ควรกำหนดให้เป็นครูในสาขาวิชาเอกเดียวกันกับครูผู้ช่วยที่ถูกประเมิน ทั้งนี้หากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก อาจพิจารณาเลือกกรรมการในส่วนของคุณครูจากสถานศึกษาใกล้เคียง

ด้านหลักสูตรการพัฒนา

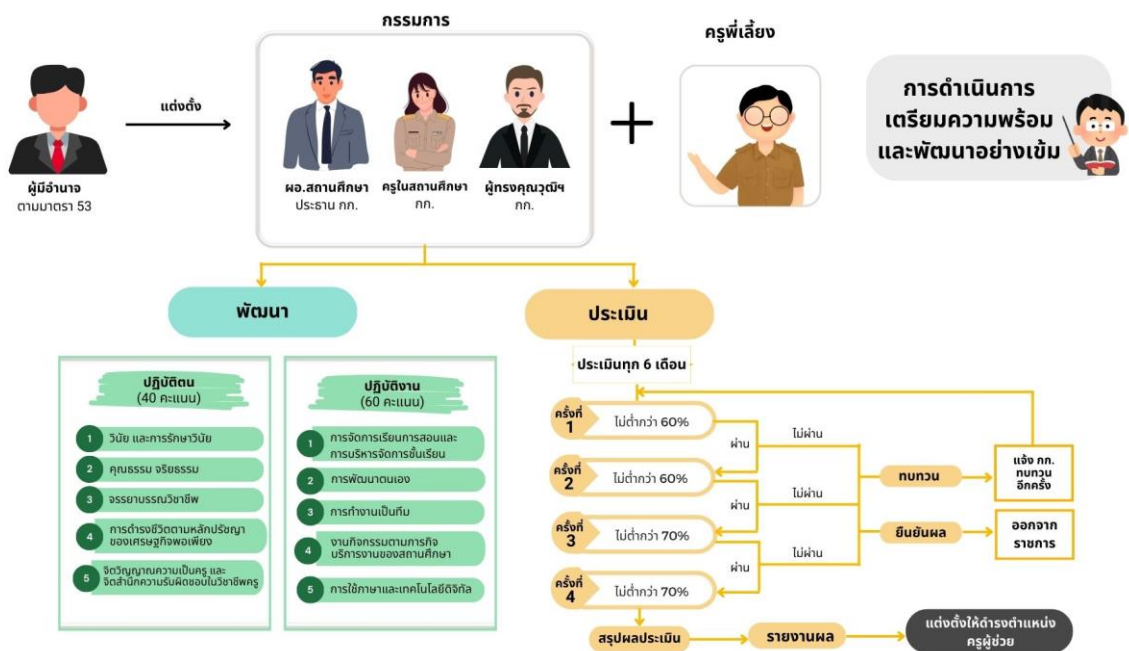
1. ควรมีการประเมินประเด็นและเนื้อหาของหลักสูตรการพัฒนาเป็นระยะในลักษณะการติดตามผลทุก 5 ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย
2. ควรมีการเพิ่มเติมเนื้อหาในหลักสูตรที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม อาทิ เนื้อหาทางด้านจิตวิทยาสำหรับครู จิตวิทยาการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ วิธีการประเมินเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนและคุณลักษณะผู้เรียน เทคโนโลยีสำหรับครู เป็นต้น
3. ควรมีการพิจารณาปรับปรุงเนื้อหาที่มีความใกล้เคียงหรือซ้ำซ้อนกัน เช่น การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการชั้นเรียน และพิจารณาปรับปรุงรายละเอียดของเนื้อหาให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น เนื้อหาในหัวข้อเศรษฐกิจพอเพียง จรรยาบรรณวิชาชีพครู
4. กำหนดให้มีการอบรมพัฒนาครูผู้ช่วยในลักษณะผสมผสาน ทั้งรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ ทั้งนี้การอบรมในรูปแบบออนไลน์ ควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมอบรมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านวิธีการประเมิน

1. ควรมีการพิจารณาปรับเกณฑ์การประเมินในแต่ละครั้งของการประเมินในลักษณะก้าวหน้า อาทิ การประเมินครั้งที่ 1 เกณฑ์การผ่านที่ร้อยละ 60, การประเมินครั้งที่ 2 เกณฑ์การผ่านที่ร้อยละ 65, การประเมินครั้งที่ 3 เกณฑ์การผ่านที่ร้อยละ 70 และ การประเมินครั้งที่ 4 เกณฑ์การผ่านที่ร้อยละ 75 เป็นต้น
2. ควรมีการจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติการประเมินเพื่อให้คณะกรรมการได้เข้าใจประเด็น บทบาทหน้าที่ และวิธีการการประเมินที่สอดคล้องตรงกัน โดยมีการกำหนดตัวอย่างวิธีการประเมิน การให้ผลคะแนน การเขียนข้อเสนอแนะการประเมิน เป็นต้น
3. ควรมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดที่จำเป็นในการประเมินเป็นระยะๆ แก่คณะกรรมการ
4. ควรมีการพิจารณาปรับลดตัวชี้วัดการประเมินที่มีความซ้ำซ้อน และมีการพัฒนาเกณฑ์การให้คะแนนโดยกำหนดให้มีรูบริก (Rubric Score) เพื่อให้การประเมินมีมาตรฐานเดียวกัน
5. ควรมีการพัฒนากระบวนการประเมินโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการคำนวณคะแนนการประเมิน การตัดสินผลการประเมิน การบันทึกผลการประเมิน ตลอดจนสามารถดูข้อมูลการประเมินย้อนหลังได้

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม สามารถกำหนดแนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ดังนี้

แนวทางการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย



ภาพ ก การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ในส่วนของแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย นั้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มพบว่า ควรมีการดำเนินการพัฒนาแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วยดังนี้

1. พิจารณาปรับลดตัวชี้วัด/รายการประเมินที่ใช้ในแบบประเมินที่มีความซ้ำซ้อน อาทิ ตัวชี้วัดที่ 1.1 และ 1.2 อาจพิจารณารวมกันเป็น “การแสดงออกทางอารมณ์ กิริยา ท่าทาง และพูดสื่อสารได้เหมาะสมกับกาลเทศะต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่น” ตัวชี้วัด 1.4 และ 1.5 อาจพิจารณารวมกันเป็น “การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นข้าราชการครู” เป็นต้น

2. ควรมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลการประเมิน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการประมวลผลการประเมิน อีกทั้งสามารถตรวจสอบผลการประเมินและข้อเสนอแนะย้อนหลังได้ รวมทั้งกำหนดให้มีการจัดทำแนวทางการรายงานผลการประเมิน

จากข้อเสนอแนะข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการจัดทำแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ได้ดังนี้

ตาราง ก แนวทางการจัดทำแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย

ขั้นตอน	แนวทางการจัดทำแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย
1	ศึกษาหลักการ แนวคิด และองค์ประกอบการประเมิน
2	กำหนดและนิยามตัวชี้วัดการประเมิน
3	พัฒนาตัวชี้วัดการประเมิน
4	กำหนดระดับการประเมิน แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง
5	กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนรูบริก (Rubric Score) ในแต่ละตัวชี้วัดและระดับการประเมิน
6	กำหนดเกณฑ์การผ่านประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมินเป็นร้อยละ ประกอบด้วย 1. กำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมินครั้งที่ 1 ร้อยละ 60 2. กำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมินครั้งที่ 2 ร้อยละ 65 3. กำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมินครั้งที่ 3 ร้อยละ 70 4. กำหนดเกณฑ์การผ่านการประเมินครั้งที่ 4 ร้อยละ 75
7	กำหนดวิธีการประเมิน การกำหนดเอกสารหลักฐานการประเมิน
8	พัฒนาคู่มือการประเมิน ประกอบด้วย วิธีการประเมิน วิธีการบันทึกผลการประเมิน วิธีการประมวลผลการประเมิน
9	พัฒนาแนวทางการรายงานผลการประเมิน ประกอบด้วย 1) การรายงานผลคะแนนผลการประเมิน 2) ร้อยละของคะแนนผลการประเมิน 3) ผลการประเมิน (ผ่าน/ไม่ผ่าน) 4) บันทึกข้อสังเกตการประเมิน ข้อเสนอแนะจากการประเมิน จุดเด่น และจุดที่ควรพัฒนา

จากแนวทางการจัดทำแบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วยนั้น ควรพัฒนาเป็นแบบประเมินออนไลน์ ที่คณะกรรมการสามารถศึกษาข้อมูล เอกสาร ผลงานต่าง ๆ ล่วงหน้า จากนั้นให้มีการประเมินผ่านระบบออนไลน์ โดยระบบจะมีการประมวลผลและตัดสินผลการประเมินได้