

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ แสงประทีปทอง
รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรนจัย

การศึกษารังนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

กันยายน 2551

**การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**

โดย

รองศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ แสงประทีปทอง

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรมนาพันธุ์

รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรมจุ้ย

**การศึกษาครั้งนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**

ถั่นดายัน 2551

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบอรุจใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบอรุจใหม่ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบันการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และ 3) เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ข้าราชการครูบอรุจใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครบ 2 ปี จำนวน 500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 1,500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เกรียงเมืองที่ในการวิจัยประกอบด้วย ประเด็นการสอนทางกลุ่ม 1 ฉบับ และแบบสอนตาม 1 ฉบับ การรวมรวมข้อมูลใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสอนทางกลุ่ม และการส่งแบบสอนตามทางไปรษณีย์ มีผู้ตอบแบบสอบถามรวม 1,640 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวม และรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วยและกรรมการและเลขานุการ เห็นว่าหลักเกณฑ์ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก ตัวบ่งชี้ที่บ่งบอกความสามารถการสอนคือ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ เรื่อง การสอนหนทางงานให้ครูผู้ช่วย โดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ลักษณะที่ส่งเสริมความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่สูงกว่า คือ 1) ให้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ดี 2) ให้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยละเอียด 3) ให้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยการอ่านและเขียน

1.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายข้อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วย กรรมการ กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ให้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ดี 2) ให้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยละเอียด 3) ให้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยการอ่านและเขียน 4) ให้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยการเขียน

ทุกครั้งนั้นครบสูตรปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เบตพื้นที่การศึกษาหรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งพิจารณาอนุมัติ และผู้นั้นอำนวยตามมาตรา ๕๓ ดัง แต่ต้องครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครุต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ นอกจากนี้มีความเหมาะสม ในระดับมากทุกเรื่อง

1.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวม มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า รายละเอียดหลักสูตร หมวดที่ 1 และรายละเอียดหมวดที่ 2 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัจจัยทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พนบวิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยส่วนใหญ่ ใช้วิธีการให้ปฏิบัติติจริง การประเมินค่านิยมการทุก ๓ เดือน รวม ๘ ครั้ง โดยใช้แบบประเมินที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. จัดทำขึ้น ปัญหาที่พบคือ ๑) เกณฑ์การประเมินมีมากเกินไป ๒) ครูผู้ช่วยไม่เข้าใจ วิธีการเตรียมความพร้อม ๓) หลักสูตรมีเนื้อหาไม่หลากหลาย ๔) แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมไม่ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ ๕) ระยะเวลาการประเมินนานเกินไป

3. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาได้แก่ ๑) ควรกำหนดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็น ๑ ปี โดยประเมินภาคเรียนละ ๑ ครั้ง รวม ๒ ครั้ง ๒) ควรมีการ จัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วย และคณะกรรมการเพื่อใช้เป็น แนวทางการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงาน ก.ค.ศ.

๑.๑ สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางการ จัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยด่อไป

๑.๒ สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาบทวนระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม ว่าควรคงไว้หรือควรลดลง ซึ่งอาจค่านิยมการในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ดังนี้

๑.๒.๑ คงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ๒ ปีไว้ โดยให้มี การประเมินครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง รวม ๔ ครั้ง

๑.๒.๒ ลดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มลงเหลือ ๑ ปี โดยให้มีการประเมินครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ ๑ ครั้ง รวม ๒ ครั้ง

1.3 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาปรับแก้ที่การตัดสินผลการประเมินครูผู้ช่วยให้สูงขึ้น โดยช่วงแรกอาจใช้เกณฑ์ตัดสินการผ่านร้อยละ 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

ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้นจากการควบคุมใหม่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องดำเนินการปรับนปรุงแก้ไข พระราชนบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ด้วย เมื่อจากประเด็นดังกล่าวได้กำหนดไว้ในมาตรา 56

1.4 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตนของครูผู้ช่วยที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพของผลการพัฒนาครูผู้ช่วย

1.5 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของการที่มาจากการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา โดยขอเสนอให้เป็นกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อให้ปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันและได้มาตรฐาน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรปูชนนitechหรือจับประชุมชี้แจงครูผู้ช่วยรวมทั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ทราบชุลมุนหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้เข้าใจชัดเจน ตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดประชุมนิเทศข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ ก่อนปฎิบัติงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งซึ่งขั้นตอนการประเมินให้ดีๆ และมอบอภิสสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้

3.2 ครูพี่เลี้ยงควรทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการครูบรรจุใหม่อย่างใกล้ชิด และผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตามการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

4.1 ควรทำการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการบรรจุใหม่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย

4.2 ควรทำการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

4.3 ควรทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ ข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม

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 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.

คำนำ

ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นนุழຍ์ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งเป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจเร่งด่วน โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ เพื่อให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญหนึ่งที่ ข้าราชการบรรจุใหม่โดยทั่วไปต้องได้รับการทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลา 6 เดือน ส่วนข้าราชการครูบรรจุใหม่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในระยะเวลาที่มากกว่า โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551) มาตรา 56 กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วยต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด ในกรณี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นระยะเวลาหนึ่งเดือน สำนักงาน ก.ค.ศ. จึงมอบหมายให้มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ติดตามการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีข้าราชการครูบรรจุใหม่มากที่สุดและปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทุกภูมิภาคทั่วประเทศ เพื่อนำสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชขอขอบคุณ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ให้ทุนสนับสนุน การศึกษาครั้งนี้ ขอขอบคุณ อาจารย์ส่งบ อินทร์ณี อาจารย์กอบกุล ล้านสังวน และอาจารย์พนมพร มงคลเจริญ จากกลุ่มวิชาการบริหารบุคคล สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ให้ข้อมูลและช่วยประสานงาน การศึกษาและขอขอบคุณคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา ครูที่ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งข้าราชการครูบรรจุใหม่ ในตำแหน่งครูผู้ช่วยที่ร่วมสนับสนุนกิจกรรมและให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๙
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๙
คำนำ.....	๙
สารบัญตาราง.....	๙
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัจจุบัน.....	๑
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	๒
คำนำในการศึกษา.....	๒
ขอบเขตของการศึกษา.....	๓
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	๓
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	๔
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๕
ตอนที่ ๑ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาครุ.....	๕
ตอนที่ ๒ หลักเกณฑ์วิธีการ และหลักสูตรการพัฒนาฯ ราชการครุที่ได้รับ	
การบรรจุใหม่.....	๑๕
ตอนที่ ๓ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	๒๐
ตอนที่ ๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	๓๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการศึกษา.....	๔๔
ประชากร.....	๔๔
กลุ่มตัวอย่าง.....	๔๔
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๔๕
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๔๘
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๔๙
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๕๐
ตอนที่ ๑ สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล.....	๕๐
ตอนที่ ๒ หลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม.....	๕๓
ตอนที่ ๓ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม.....	๖๑

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ ๔ แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	64
ตอนที่ ๕ ปัญหาและข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	72
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	81
สรุปผลการวิจัย.....	81
อภิปราย.....	85
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก	95
ก รายชื่อผู้เข้าร่วมสนับสนุนกลุ่มและกำหนดการสนับสนุนกลุ่ม	96
ข รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	100
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (แบบสอบถามและประเด็นการสนับสนุนกลุ่ม)	122

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ด้อมแบบสอบถาม	51
ตารางที่ 4.2 สถานภาพของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม	52
ตารางที่ 4.3 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	53
ตารางที่ 4.4 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	57
ตารางที่ 4.5 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	61
ตารางที่ 4.6 แนวปฏิบัติในการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ..	64
ตารางที่ 4.7 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม	72

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาข้าราชการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของชาติ ข้าราชการที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการจึงควรได้รับการพัฒนาในทุกระดับอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงานใหม่ มีแนวคิดที่ถูกต้องเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการได้รับ

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการมาเป็นเวลานาน ครูมืออาชีพจึงควรที่จะมีคุณลักษณะที่สำคัญ ซึ่งมีความสำคัญ และจำเป็นต่อครุทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ทำให้บุคคลจำนวนมากที่จะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการกิจและบทบาทที่มีต่อสังคม การเปลี่ยนแปลงกฎหมายรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พร้อมทั้งกฎระเบียบ และกติกาของสังคม เป็นสิ่งบ่งบอกว่า สังคม องค์กร และหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ มีความต้องการ ครูมืออาชีพ นิใช้เพียงแต่มืออาชีพครูเท่านั้น (สักดิ์ไวย สรกิจบรร นปพ.) ครูมืออาชีพต้องมีลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ คือ ครูต้องมีฉันทะต่ออาชีพครู ครูต้องมีความเมตตาต่อเด็กและบุคคลรอบข้าง และครูต้องมีความเป็นก้าวไกลมนต์ พร้อมที่จะช่วยเหลือคนอื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ นอกจากนี้ ครูมืออาชีพต้องมีคุณภาพการสอน ซึ่งเป็นความสามารถที่จะสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน

ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง อิกทั้งเป็นด้านแบบที่ดีของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นการกิจเร่งด่วน โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ เพื่อให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาอย่างมีมาตรฐาน โดยทั่วไปต้องได้รับการทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลา 6 เดือน ส่วนข้าราชการครูบรรจุใหม่ ต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในระยะเวลาที่มากกว่า โดยพระราชนูญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2551 มาตรา 56 กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 50 กรณีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศศ. 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2548 โดยมีคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว จึงเห็นสมควรดัดแปลง การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวนข้าราชการครูบรรจุใหม่มากที่สุดและปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทุกภูมิภาคของประเทศไทย เพื่อจะได้สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
3. เพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ค่าตอบแทนในการศึกษา

1. หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
2. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีสภาพและปัจจัยอุปสรรคอย่างไร
3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้มีประสิทธิภาพมีเรื่องใดบ้าง

ข้อบอกร่างการศึกษา

1. ขอนบอกร่างการศึกษา ประกอบด้วย

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

2. ขอนบอกร่างกลุ่มเป้าหมายข้าราชการครูรรฐใหม่ที่ติดตาม ประกอบด้วย ข้าราชการครูรรฐใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบกำหนด 2 ปีแล้ว

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เทคนิค และบุคลิกภาพของบุคลากร

ครุผู้ช่วย นายดึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานิเด่นงครุผู้ช่วย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม นายดึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เทคนิค และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูให้แก่ครุผู้ช่วย

คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม นายดึงคณะกรรมการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการ 1 คน กรรมการ 1 คน และกรรมการและเลขานุการ 1 คน โดยมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยขึ้นหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย

ประธาน นายดึง ประธานคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งแต่งตั้งมาจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

กรรมการ นายดึง กรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งแต่งตั้งมาจากผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา

กรรมการและเลขานุการ นายดึง กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งแต่งตั้งมาจากข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งดำรง

ดำเนินการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ประยุกต์ที่ได้รับ

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ทราบความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตร การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งสภาพปัจจุบันในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งเป็นแนวทางการปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มขั้นการครูบรรจุใหม่ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. สำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่
ผู้ศึกษาทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาครุ

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียด มีดังนี้

ตอนที่ 1 การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาครุ

1.1 ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการ
กล่าวไว้หลายท่าน เช่น

กิติมา ปรีดีพิลักษณ์ (2532 : 118) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ
หรือกรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์การ
ตลอดจนพัฒนาทักษะคิดของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้
งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุกษัย ยะวงศ์ประภาย (2548 : 174 อ้างถึงใน มนติศ ศุทธสกุล 2549 : 9-34)
กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห่วงเวลาที่
กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ
มอบหมายได้เป็นผลดี อันเป็นผลต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรและองค์การ

ศันย์ เทียนพูน (2540 : 26) กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง
วิธีการที่มุ่งให้พนักงานได้รับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ งานและคัวพนักงานเอง หรือ

อาจมองในลักษณะเป็นการใช้คนให้เต็มขีดความสามารถที่บุคคลนั้นมีอยู่ จึงมีลักษณะเป็นการ
ยกระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานให้เท่าเทียมกับขีดความสามารถของพนักงาน

จกร อินทัจาร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี (2548 : 42 อ้างถึงในสำนักพัฒนาครู
และบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2550 : 12-13) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่
จะเสริมสร้าง และปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding)
ทักษะในการทำงาน (Skills) และทัศนคติ (Attitude) ให้อีกขั้นเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ¹
รวมทั้งทัศนคติหรือเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์การ

1.2 หลักการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรมีแนวคิดเบื้องต้น 6 ประการ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2548:
154:155 อ้างถึงใน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550 : 6-7) ดังนี้

- 1) การยอมรับว่าทุกคนมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ ทุกคนมี
ความสามารถ แต่ความสามารถนั้นอาจแตกต่างกันออกไป ตามความถนัดและความสนใจของ
แต่ละคน
- 2) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ ความสามารถ ของตนเอง หรือ
ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง และการพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อ ความเจริญก้าวหน้า
ขององค์การ
- 3) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกัน เพราะการ
พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติอย่างเท่าเทียมกัน จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าใน
การทำงานที่เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน
- 4) การเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในตัวเอง ผู้คน ได้รับการกระตุ้น การส่งเสริม
แนะนำที่ถูกต้องเหมาะสม ทำให้ทุกคนมีโอกาสได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถใช้
ความรู้ที่ตนเองมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานและองค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) การเชื่อว่าทุกคนมีคุณค่า ศักดิ์ศรี และเกียรติยศ ดังนั้นทุกคนควรได้รับสิทธิ
และเสรีภาพที่จะตัดสินใจและปฏิบัติงานได้ตามความสนใจและความถนัดของตน
- 6) การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานในองค์การจะมีผล
อย่างมากต่อคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล ซึ่งเป็นความสำเร็จในส่วนรวมของ
องค์การ

เคสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1992) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

1) ประสิทธิผลของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกที่ประกอบเป็นคณะบุคคลในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้นด้วยระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

2) การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เริ่มต้นแต่การรับบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป

3) ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากร ได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง

4) แผนงานต่าง ๆ ใน การพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคล ได้พัฒนาตนเอง

5) ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมการพัฒนาเกิดเพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6) การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสามารถและดึงใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการชูโรงบุคคลให้ทราบว่าการพัฒนาเป็นหนทางที่ก่อให้เกิดความพอใจขององค์การและของตนเองได้

7) แผนงานพัฒนานำมุ่งที่ความต้องการที่จะพัฒนาระบบงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้น การวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทำทบทวนบทบาทขององค์การ บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้าก้าวที่เป็นอยู่ตลอดไปจนถึงบทบาทในอุดมคติ ด้วย

8) ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9) ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคนเพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่จะสรรหาใหม่

ในด้านการพัฒนาครู สถาบัน ลักษณะ (2544 อ้างถึงใน ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล: 19-20) กล่าวถึงหลักการสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

1) ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสามารถในการนำตนเองไปสู่การทำงานที่ได้มาตรฐาน รับผิดชอบผลที่เกิดขึ้น สามารถแสวงหาคิดกันวิธีการที่

แหล่งคุณที่รับประทานความสำเร็จของการบรรลุผลที่พึงประสงค์ สามารถแก้ปัญหาปรับปรุงกระบวนการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลา

2) การส่งเสริมคนเก่งคนดี ระบบใหม่ของการบริหารจัดการด้านบุคคล จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการตรวจสอบเก่ง คนดีเข้ามาทำงาน พิทักษ์ปกป้องส่งเสริม รักษา คนเก่งคนดีให้คงอยู่ ในระบบงานมีกำลังใจ มีความอุทิศในการทำงาน ช่วยเหลือพัฒนาผู้ด้อยความสามารถให้มีความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าเหลือกำลังจะช่วยเหลือ ต้องมีวิธีการกำจัด ผู้ไม่พึงประสงค์ออกจากระบบได้ ครูเก่งครูดียังมีจำนวนน้อย ระบบใหม่ต้องไปค้นหาครูเก่งให้พบส่งเสริมให้เติบโต เช่น ประเมินเข้าระดับตำแหน่งสูงขึ้น โดยไม่ต้องให้เข้าต้องมาทำเอกสาร ผลงานทางวิชาการ ให้ทุนสนับสนุนให้เข้าแข่งเพื่อบำรุงความเก่งความดีสู่เพื่อนครูให้สะทกสะท่อมีชื่อเสียง

3) การจัดเครื่องมือเครื่องใช้อ่านว่าความสะอาดแก่ผู้เรียน ในด้านความสามารถ ความสนใจ และความต้องการ จำเป็นต้องใช้สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้และเทคโนโลยีช่วยการเรียนที่หลากหลาย ในช่วงที่ผ่านมาครูต้องรับภาระและใช้เวลามากไปกับการสร้างสื่อช่วยการเรียนการสอนด้วยตนเอง ทำให้มีเวลาอ้อม碌ในการปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้ อีกทั้งสถานศึกษามีสื่ออุปกรณ์ เทคโนโลยี อย่างสมบูรณ์แตกต่างกัน ทำให้มาตรฐานคุณภาพของการจัดการศึกษามีความแตกต่างกันระหว่างสถานศึกษาต่าง ๆ หากรัฐรับภาระสร้างความเสมอภาคระหว่างสถานศึกษาในการมีความพร้อมในด้านเครื่องมือเครื่องใช้อ่านว่าความสะอาดแก่ครูเป็นปัจจัยสำคัญ เพิ่มความสำเร็จของคุณภาพการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาได้มากขึ้น

4) การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ การบริหารจัดการทางการศึกษาในทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานศึกษา จำเป็นต้องสร้างวิสัยทัศน์ กระบวนการคิดตัดสินใจ กระบวนการวางแผน กระบวนการปฏิบัติงาน และเจตคติค่านิยมกันใหม่ ให้เน้นไปที่การมอง เป้าหมายความสำเร็จในผลลัพธ์ที่ทุกคนต้องการและเห็นพ้องต้องกัน ร่วมกันคิดค้นวิธีการที่ແລ້ວ คุณที่นำไปสู่ผล พอดีกับการประเมิน ตรวจสอบผลการทำงาน และรับผิดชอบต่อการปรับปรุง เป้าหมายเปลี่ยนแปลงเพื่อผลที่ดีอยู่เสมอ

1.3 วิธีการพัฒนาบุคลากร

ประกาศ ประจักษ์ศุภานิติ และกิจพร ท่องใบ (2544 : 99-102) กล่าวถึงกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรว่ามี 3 ประการ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา ดังนี้

1) การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บุคคลมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

โดยมุ่งเน้นความรู้ ทักษะ และเจตคติ วิธีการฝึกอบรมได้แก่ การฝึกปฏิบัติงาน การสอนในห้องเรียน การให้คำแนะนำ และการฝึกอบรมที่จัดโดยสถานศึกษา สถาบัน หน่วยงานต่าง ๆ

2) การศึกษา เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงสมรรถภาพของพนักงาน โดยมีจุดเน้นที่บุคลากรกว่างาน และเตรียมบุคลากรสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การให้การศึกษาทางด้านทัศนคติเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และการบังคับบัญชา เป็นการเตรียมเพื่อจะปรับตนให้ทำหน้าที่หรือเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้ สำหรับวิธีการให้การศึกษานั้นจะใช้วิธีการฝึกอบรม ได้แก่ การสัมมนา การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในสถาบันทางการศึกษา ฯลฯ

3) การพัฒนา เป็นการเตรียมพนักงานให้สามารถก้าวทันกับความเริบยุก้าวหน้า หรือการเปลี่ยนแปลงองค์การ วัตถุประสงค์ ก็คือต้องการให้พนักงานได้เตรียมพร้อมที่จะรองรับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นกล่องตัว องค์การอยู่รอดในอนาคต เช่น การลดขนาดองค์การ การปรับปรุงองค์การใหม่ วิธีการพัฒนาทำได้โดยการเพิ่มพูนทักษะ ปรับปรุงบุคลิกภาพ เปลี่ยนแปลงทัศนคติ การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ เป็นการบูรณาการความต้องการของบุคลากรเข้ากับความต้องการขององค์การ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาภาคร่วมขององค์การในที่สุด

พระเศษ มหารัตน์สกุล (2543 : 172-177) กล่าวว่า วิธีการที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงานมี 4 วิธี ได้แก่ วิธีให้การศึกษา วิธีการฝึกอบรม วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน และวิธีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวคือ

1) วิธีให้การศึกษา เป็นการให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งมีหลากหลายวิธีการ เช่น อ่าน พูด เขียน สนทนากัน ฟัง หรือ หาลายอย่างผสมกัน วิธีนี้สามารถเรียนรู้ได้ในขอบข่ายที่กว้างขวาง ไม่มีมิติของเวลา ระยะเวลา และแหล่งความรู้

2) วิธีการฝึกอบรม การฝึกอบรมต้องให้พนักงานทำได้ ทำงานเป็น มีความเข้าใจ บทบาทและพฤติกรรมการทำงานของตนเอง เพื่อร่วมงาน รวมถึงมีความเข้าใจต่อวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน

3) วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะได้ทราบข้อมูลความสามารถของพนักงานว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

4) วิธีขัดความระบบความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นร่องของการวางแผนกลยุทธ์ เป็นร่องของการคิดเพื่อไปข้างหน้าให้กับพนักงานขององค์กร หรืออาจพิจารณาอีกด้านหนึ่ง ถือเป็นกลยุทธ์ขององค์กรที่ต้องการฐานใหญ่ไว้พนักงานทุ่มเทกำลังความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้อย่างคุ้มค่า

สำหรับวิธีการพัฒนาครู สมพงษ์ พลஸุรย์ (2543 : 109 ถังถึงใน ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล 2549 : 23-24) กล่าวว่า การพัฒนาครูสามารถแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาที่ยึดวิทยากรและเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง และการพัฒนาที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง

1) การพัฒนาที่ยึดวิทยากรและเนื้อหาวิชาเป็นศูนย์กลาง เน้นความสำคัญของเนื้อหาวิชา หรือสาระความรู้ โดยมีครูเป็นผู้ดำเนินการด้วยความรู้ข่าวสารไปสู่ครูผู้รับการพัฒนา ชุดมุ่งหมายของวิธีการนี้คือ ต้องการให้ครูรับรู้ข่าวสาร และเข้าใจเนื้อหาสาระเท่านั้น เป็นการสื่อสารทางเดียว รูปแบบที่นิยมนิยมนำเสนอคือ การมีวิทยากรคนเดียว หรือหลาย คน บรรยาย หรืออภิปราย

2) การพัฒนาที่ยึดครูเป็นศูนย์กลาง เน้นความสำคัญของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนา การทำกิจกรรมทุกอย่างมุ่งประโยชน์ในการพัฒนาครูตามสภาพปัจจุบันและความต้องการ มักพัฒนาที่ละเอียดหรือทั่วถึง พัฒนาต่อเนื่องไม่เน้นความสำคัญของสถานที่และเวลา วิธีการพัฒนารูปแบบนี้ได้แก่

- (1) การพัฒนาตนเอง โดยไม่มีวิทยากร หรือมีวิทยากรเป็นครั้งคราว
- (2) การพัฒนาตนเอง โดยมีวิทยากรช่วยชี้นำ แนะนำแนวทางเดียว
- (3) การพัฒนาตนเอง โดยผสมผสานแบบที่ (1) และ (2) ตามสภาพปัจจุบันและความเหมาะสมของผู้เข้าร่วมพัฒนา รวมทั้งบริบทต่าง ๆ

การพัฒนาครูลักษณะนี้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กิจกรรมการพัฒนาครูตามแนวทางนี้ส่วนใหญ่ครูเป็นผู้คิดและปฏิบัติเอง จึงทำให้เกิดผลการพัฒนาที่ยั่งยืน ความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นจึงเป็นความรู้และทักษะที่ถาวร การพัฒนาที่เกิดขึ้นจึงเป็นประโยชน์ต่อตัวครูและงานของครูแตกต่างจากการขัดเย็บความรู้และทักษะที่ครูไม่ต้องการ การพัฒนาครูตามแนวทางนี้ถ้าทำควบคู่กับงานประจำ เป็นปกตินิสัยก็จะทำให้ครูมีคุณภาพได้มาตรฐาน มีคุณค่าต่อการศึกษาและวิชาชีพครูเป็นอย่างยิ่ง

1.4 การพัฒนาวิชาชีพครู

การสร้างครู เป็นกระบวนการการหนึ่งที่สำคัญ สำหรับการบริหารงานบุคคลของ ข้าราชการครู ซึ่งมุ่งเน้นให้ได้คุณดี มีความรู้ ความสามารถ และมีเขตคิดที่ดีต่อวิชาชีพครูอย่างแท้จริง กลมกล สุดประเสริฐ (2544 : 54-56) ศึกษาเรื่องเกี่ยวกับการสร้างบุคคลเข้าสู่อาชีพครูจากของประเทศไทยต่าง ๆ จากการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต และผลงานณัช่องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสรุประบบการสร้างครูโดยรวมดังนี้

- 1) ประเภทส่วนใหญ่ให้ความสำคัญของระบบสร้าง ตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ที่ต้องมีความรู้ ความสามารถ และเขตคิดต่อวิชาชีพ

2) ประเภทส่วนใหญ่ให้ความสนใจในระบบฝึกอบรมวิชาชีพครูในคณะกรรมการศึกษาศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์

3) การรับครูเข้าปฏิบัติงาน มีหลายรูปแบบตามลักษณะของการกระจายอำนาจ ทางการศึกษา การรับครูเข้าทำงานมีทั้งวิธีการที่เป็นทางการ และวิธีการที่ไม่เป็นทางการ แต่จะอยู่ ในรูปการต้อนรับเข้ามาทำงานร่วมกัน เป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน

4) การรับแบบเป็นทางการจะมีการอบรมหรือปฐมนิเทศเป็นระยะเวลาหนึ่ง ในขณะที่การรับในระดับสถานศึกษาจะดำเนินงานการสอนทันทีภายใต้ครูพี่เลี้ยง ประเภทส่วนใหญ่ สนใจระบบครูพี่เลี้ยงที่ทำงานร่วมกันกับครูใหญ่ ทำให้มีการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นคณะ หรือทีมขึ้นในโรงเรียน หรือสถานศึกษา

5) มีการทดลองปฏิบัติราชการระยะหนึ่งปี หรือสองปี บางประเทศถึงห้าปี แต่ เวลาของทดลองปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับการติดตามประเมินผล บางครั้งครูพี่เลี้ยงมีส่วนช่วย เตรียมครูให้ได้รับการประเมินผลเพื่อรับใบอนุญาตประกอบการสอน

ในส่วนของการทดลองงานและการพัฒนาระหว่างทดลองงานของข้าราชการครู กมล สุคประเสริฐ (2544 : 50) เห็นว่า การทดลองปฏิบัติงานการสอนเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างครู การที่ครูจะได้รับใบอนุญาตประกอบการสอน ครูจำเป็นต้องแสดงความสามารถในการทดลองสอนตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบการสอน นอกจากจะ เป็นเครื่องมือของการสรรหาครูที่หวังว่าจะได้ครูใหม่ที่มีศักยภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ยังเป็นการ พัฒนาครูระหว่างทดลองสอน และหากใบอนุญาตดังกล่าวมีเวลาสิ้นสุดลงในระยะเวลาหนึ่งเวลา ใด ก็เป็นการซึ่งให้เห็นว่า การพัฒนาระหว่างทดลองสอนจะต้องจัดกระทำเพื่อให้ครูมีศักยภาพ ตามที่กำหนดให้ได้ ระบบการพัฒนาครูระหว่างทดลองงาน เช่น การใช้ครูพี่เลี้ยง (Mentor) การฝึกอบรมประจำการ (In Service Training) จะต้องจัดให้มีขึ้น

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพสูง ผู้ที่ประกอบอาชีพครูจึงต้องปฏิบัติตามเป็นครูมืออาชีพ ต้องมีคุณลักษณะและปฏิบัติตามมาตรฐานของวิชาชีพครู ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นต่อครุทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากกระแสโลกภัยคุกคามที่ทำให้บุคคลต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อบทบาทและการกิจกรรม ต่อสังคม การเปลี่ยนแปลงกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พ.ศ. 2540 และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นสิ่งบ่งชี้ว่า สังคม หน่วยงานต่างๆ ต้องการ ครูมืออาชีพ มีใช้เพียงมืออาชีพครู มาตรฐานวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภากฎหมายและบุคลากร ทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ประกอบด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานด้าน ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานคุณการปฏิบัติงาน และมาตรฐานคุณการปฏิบัติตาม

1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ มีดังนี้

มาตรฐานความรู้ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือ เทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่ครุศาสตรบัตร โดยมีความรู้และสมรรถนะดังนี้

- (1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- (2) การพัฒนาหลักสูตร
- (3) การจัดการเรียนรู้
- (4) จิตวิทยาสำหรับครู
- (5) การวัดและประเมินผลการศึกษา
- (6) การบริหารจัดการในห้องเรียน
- (7) การวิจัยทางการศึกษา
- (8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- (9) ความเป็นครู

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตาม หลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินการ ปฏิบัติการสอน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการครุศาสตรกำหนด

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน วิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งต้องมีความชำนาญ เอกะด้าน และความชำนาญตาม ระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนด ว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบ วิชาชีพต่อไป มาตรฐานการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 12 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 : ปฏิบัติกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครุอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 : ตัดสินใจปฏิบัติกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 : มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 : พัฒนาแผนการสอนให้สามารถให้ปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 : พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้สามารถให้ปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 6 : จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพธ์ที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 : รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 : ปฏิบัติดูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 : ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 : ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 11 : แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12 : สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3) มาตรฐานด้านการปฏิบัติดุน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติดุนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมิจจะเป็นแนวทาง และข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อค่าร่างไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ซึ่งคุณสภาพกำหนดเป็นข้อบังคับ 9 ข้อ ประกอบด้วย จรรยาบรรณค่าดุนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

จากที่กล่าวมา จะเห็นว่าผู้ที่ประกอบวิชาชีพครุ ต้องมีคุณลักษณะด้วยประการสมศักดิ์ คลประสิทธิ์ วิเคราะห์นโยบาย แผนและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครุและสรุปว่าครุที่ดี ควร มีคุณลักษณะ 4 ด้าน ดังนี้ (สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ 2548 : 43-45)

1) ด้านวิชาการ ครุต้องมีความรู้ความสามารถ และทักษะเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรู้ความสามารถในการสอนวิชาที่สอน ความสามารถจัดสภาพแวดล้อมทั้งใน และนอกห้องเรียนให้เข้มต่อการเรียนรู้ จัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพและเป็นระบบ

2) ด้านวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม และห่างไกลจากอบายมุขทุกประเภท คุ้มครองเด็ก ไม่ใช้ความทุกษ์ สุขของศิษย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู รักใคร่ห่วงใยและปรารถนาดีต่อศิษย์

4) ด้านบุคลิกภาพ มีบุคลิกภาพดี มีความประพฤติดี คุณภาพชีวิตที่ดี ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างผู้อื่นและเป็นที่พึงของศิษย์ได้

นอกจากคุณลักษณะทั้ง 4 ด้านแล้ว ครุยุคใหม่ จะต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานคุณภาพ (Quality Culture) เพื่อคุณภาพของการทำงาน ผู้รับบริการทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นศรัทธา และมีความพึงพอใจ วัฒนธรรมคุณภาพดังกล่าว ประกอบด้วย

1) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ ต้องบีดหลักว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด ครูมีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ร่วมสังคมได้อย่างมีความสุข นอกจากนั้นขึ้นชั้นผู้รับบริการอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บริหาร เพื่อนครู ผู้ปกครอง ชุมชน และ

ประเทศไทยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการที่พัฒนาประชาชนให้มีคุณภาพ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการจึงเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานที่มีคุณภาพ

2) การทำงานเป็นระบบทั้งในกระบวนการคิด และกระบวนการทำงาน มีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างมีเป้าหมาย มีการวางแผน (Plan) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงาน อย่างเป็นระบบ การนำแผนสู่การปฏิบัติ (Do) มีการตรวจสอบความถูกต้องของแผนหรือไม่ หากสำเร็จตามเป้าหมายสามารถนำไปใช้ได้จริง ตรวจสอบและประเมินผลว่า มีความสำเร็จตามแผนหรือไม่ หากสำเร็จตามเป้าหมายสามารถนำไปใช้ได้จริง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Check) เพื่อตรวจสอบและประเมินผลว่า มีความสำเร็จตามแผนหรือไม่ หากสำเร็จตามเป้าหมายสามารถนำไปใช้ได้จริง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Act)

3) การทำให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้น เน้นการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ปัญหา ประยุกต์ทั้งเวลา ค่าใช้จ่ายและทรัพยากร เพื่อประสิทธิภาพการทำงานและได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ

4) การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง ครุภูมิหน้าที่จัดการเรียนการสอนต้องพัฒนาดูแลให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย เหมาะสมกับบุคคลสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

5) การทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างพลังสู่ความสำเร็จของการทำงาน ครุต้องประสานการทำงานกับทุกฝ่ายในโรงเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมกันคิดร่วมทำงาน และแบ่งความรับผิดชอบตามหน้าที่ของแต่ละคน

6) การขึ้นหลักการและรักษาภาระเบิน การทำงานมีหลักคิด หลักการ และหลักปฏิบัติ รักษาด้วยความประพฤติปฏิบัติ มุ่งประโยชน์สาธารณะหรือผู้รับบริการเป็นสำคัญ รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยและคุณภาพการทำงาน ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

7) การมีจิตสำนึกสาธารณะ มีความรับผิดชอบและสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม รักษาชื่อเสียงของโรงเรียน ลดความเห็นแก่ตัว สำนึกรุ่นคุณคุณของสังคม เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์และสังคม สร้างสรรค์บรรยายกาศแห่งกัลยาณมิตรทั้งในโรงเรียนและชุมชน

การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในการทำงานของครุ จะทำให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพตามมาตรฐานและธรรมาภิบาลของวิชาชีพ สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ และยกระดับวิชาชีพครุให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามที่สังคมต้องการ ได้ รวมทั้งผลจากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะนำไปสู่การสร้างความเข้มแข็งในระบบอื่น ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้

สรุปได้ว่า ครุคณีคุณลักษณะที่พึงประสงค์หลายประการในการพัฒนาวิชาชีพครุ ควรมีกระบวนการสรรหาครุที่มีคุณภาพและมีวิธีการพัฒนาครุให้มีคุณภาพตามมาตรฐานของ วิชาชีพครุ

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครุที่ได้รับการบรรจุใหม่

ครุเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครุ จึง เป็นภารกิจเร่งด่วน โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาข้าราชการครุบรรจุใหม่เพื่อให้ข้าราชการครุบรรจุใหม่ ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งปี ตามที่กำหนดให้ข้าราชการครุบรรจุใหม่ได้ทดลองปฏิบัติ หน้าที่เป็นระยะเวลา 6 เดือน ต่อมาในปี พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครุ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครุที่ได้รับการบรรจุใหม่ โดยทุกคนจะได้รับ การพัฒนาอย่างน้อยหนึ่งปี ไม่ต่ำกว่า 1 ปี และใช้ระยะเวลาการทดลองปฏิบัติราชการ 1 ปี และ ต่อมา มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ใน มาตร 56 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครุให้เตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มในตำแหน่งครุผู้ช่วยเป็นระยะเวลาสองปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครุตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

ในปี พ.ศ. 2548 สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

2.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

2.1.1 ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครุและ บุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครุผู้ช่วย เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฎิบัติ ราชการในตำแหน่งครุผู้ช่วยเป็นเวลาสองปี นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ ก่อนแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งครุ ตามหลักสูตรที่ ก.ค.ศ. กำหนด ท้ายหลักเกณฑ์และวิธีการนี้

2.1.2 ก่อนการนอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ครุ ผู้ช่วยทราบถึงภาระ ลักษณะงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การ ประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของ ข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี และหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม

2.1.3 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการ แล้วแต่กรณีมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกด้าน

2.1.4 การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการดังนี้

1) ประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครุภูษ์ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครุภูษ์ช่วย และรายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ

2) เมื่อครบเวลาสองปีให้สรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เสนอต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เพื่อพิจารณาต่อไป

2.1.5 การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปี ให้นับวันเข้าปีภูบดิษฐาระหว่างวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับระยะเวลาสิ้นสุดตามปีปฏิทิน

กรณีครุภูษ์ช่วยผู้ใดได้ลากคลองบุตร ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ลาป่วยเพราประสันต์รายในขณะปีภูบดิษฐาระหว่างวันแรกเป็นวันเริ่มต้น หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปีภูบดิษฐาระหว่างวันแรก หรือลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล เป็นระยะเวลาเกินกว่าเก้าสิบวัน ไม่ให้นับระยะเวลาการลาที่เกินกว่าสิบวันดังกล่าว รวมเป็นเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

2.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

2.2.1 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ และข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งครุที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ

2.2.2 ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้กำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการนี้ สรุปและประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความนужดหมาย

2.2.3 เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ได้รับรายงานแล้วให้ดำเนินการ ดังนี้

1) กรณีที่เห็นว่าครุภูษ์ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มดีกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากผู้มีอำนาจตามมาตรา 53

เห็นว่าควรทบทวนการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มไปพิจารณาทบทวนอีกรึหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ครุผู้ช่วยผู้นั้นออกจากราชการภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว

2) กรณีที่ครุผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 เห็นเช่นเดียวกับคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็สั่งให้ครุผู้ช่วยนั้นออกจากราชการภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว

3) กรณีที่เห็นว่าครุผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมินทุกครั้งจนครบสองปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครุผู้ช่วยผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งพิจารณาอนุมัติ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งแต่งตั้งครุผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครุต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ

2.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

2.3.1 หลักการ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นหลักสูตรบูรณาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เอกคติ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพ ทั้งการปฏิบัติดน และการปฏิบัติตามที่เหมาะสมสมกับวิชาชีพครุให้แก่ครุผู้ช่วย โดยคณะกรรมการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สามารถปรับหรือเพิ่มเติมเนื้อหาสาระได้ ตามความเหมาะสม

2.3.2 วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เอกคติ และบุคลิกลักษณะของครุผู้ช่วยให้สามารถปฏิบัติดนและปฏิบัติตามในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครุที่ดีได้

2.3.3 โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรแบ่งเป็น 2 หมวด กือ หมวดที่ 1 การปฏิบัติดนและหมวดที่ 2 การปฏิบัติตาม

หมวดที่ 1 การปฏิบัติดน ประกอบด้วยเนื้อหาเรื่อง 1) วินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการ 2) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครุ 3) เอกคติที่ดีต่อวิชาชีพครุ 4) การพัฒนาตนเอง 5) การพัฒนาบุคลิกภาพ และ 6) การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

หมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน ประกอบด้วยเนื้อหาเรื่อง 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน

2.3.4 รายละเอียดหลักสูตร

หมวดที่ 1 การปฏิบัติตน

1) วินัยคุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครุภูษ์ช่วยมีความรู้ ความเข้าใจและ
ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

เนื้อหา วินัยในตนเอง วินัยและการรักษาวินัยของทาง
ราชการ คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็น
พลเมืองที่ดี การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติราชการ

2) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครุภูษ์ช่วยมีความรู้ ความเข้าใจและ
ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

เนื้อหา มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3) เทคนิคที่ดีต่อวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครุภูษ์ช่วยมีความรู้ ความเข้าใจ ใน
บทบาทหน้าที่และความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มีความตระหนัก รักและศรัทธา มีจิตสำนึกรักของ
ความเป็นครู

เนื้อหา คุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาทหน้าที่
ของตนในฐานะเป็นครูที่ดี และการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

4) การพัฒนาตนเอง

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครุภูษ์ช่วยมีความรู้ ความเข้าใจและ
สามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่
เสมอ

เนื้อหา การฝึกอบรม เรียน ความฉลาดทางอารมณ์ และการ
สร้างแรงจูงใจ ฝึกสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

5) การพัฒนาบุคลิกภาพ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครุภูษ์ช่วยมีบุคลิกภาพที่ดี และปฏิบัติตน
ได้ถูกกาลเทศะและเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี

เนื้อหา การพัฒนาบุคลิกภาพ และการปรับตัว

6) การดำเนินชีวิตที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถดำเนินชีวิตอย่าง

เหมาะสมกับฐานะของตนเองและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

เนื้อหา การประพฤติตามหลักศาสนา และการดำเนินชีวิต

ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

หมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน

1) การจัดการเรียนรู้

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการจัดการเรียนรู้

เนื้อหา การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง และสาระการเรียนรู้ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การรายงานผลการจัดการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

2) การพัฒนาผู้เรียน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน

เนื้อหา การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ การปลูกฝังวินัย ประชาติปไดยให้แก่ผู้เรียน การสร้างค่านิยมที่ดีงามและความภูมิใจในความเป็นคนไทยของผู้เรียน และการจัดระบบคุณลักษณะเด่นนักเรียน

3) การพัฒนาวิชาการ

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถพัฒนาวิชาการ

เนื้อหา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น และการใช้และสร้างเครื่องข่ายทางวิชาการ

4) การพัฒนาสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีส่วนร่วมในกิจกรรม พัฒนา

สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหา งานบริหารทั่วไป งานสนับสนุนวิชาการ และงาน

โครงการหรือกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา

5) ความสัมพันธ์กับชุมชน

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนได้อย่างเหมาะสม

เนื้อหา การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน การให้ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การให้บริการชุมชน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีผู้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้หลายความหมาย ดังนี้ กิ่งพร ทองใบ (2543 : 77) ได้ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า หมายถึง ความพยายามของบุคคลในการวัดผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนเป็นทางการ โดยเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มกับเกณฑ์ที่ร้อนมาตรฐานที่กำหนดไว้

จิระจิตต์ บุนนาค (2535 : 625) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการประเมินผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งความสามารถและผลงาน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์และมาตรฐานที่ทั้งผู้ประเมินและผู้ปฏิบัติงานร่วมกำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบถึงผลการปฏิบัติ

สุพัคตร์ พิบูลย์ (2545 : 6) ได้ให้ความหมายการประเมินบุคลากร หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูล จัดทำข้อมูลเพื่อหาข้อมูลสรุป หรือตัดสินคุณค่าเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากรในแต่ละหนึ่ง

ชูชัย สมิทธิไกร (2547 : 305) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการพิจารณาตัดสินว่าบุคลากรปฏิบัติงานได้ดีเพียงไร โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ และสื่อสารให้บุคลากรทราบถึงผลการพิจารณาอีกด้วย

วิชัย ໂດสุวรรณจินดา (2549 : 98) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไว้ว่า หมายถึง การวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพนักงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานนั้นกับเกณฑ์ที่ร้อนมาตรฐานที่กำหนดไว้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541 : 301) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นกระบวนการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละบุคคลอย่างเป็นระบบ

ซึ่งเกี่ยวข้องกับบุคคลอ่อน จุดแข็งของพนักงานแต่ละคน รวมทั้งการศึกษาแนวทางที่จะปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของพนักงานเหล่านี้ให้ดีขึ้น

อลองกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชญุกร (2544 : 12) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้ การสังเกต 佔บันทึกและประเมินโดยหัวหน้างาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วถ้วน

เดล เบช (Dale S. Beach 1985 : 205) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าเป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคุณค่าของบุคคลในแห่งของการปฏิบัติงานและสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง

วิลเลียม บี เวอร์เธอร์และเดวิส คีท (William B. Werther and Davis Keith 1993:338) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นกระบวนการที่องค์การใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งหากดำเนินการอย่างถูกต้องก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ กับตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและประโยชน์ต่อองค์การในภาพรวม

อาร์.เวนนี มองดี และโรเบิร์ต เอ็ม โนร์ (R. Wayne Mondy and Robert M. Noe 1996:326) ได้ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการวัดผลการปฏิบัติงานของบุคคลในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนเป็นทางการ โดยเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อทราบถึงผลการปฏิบัติงานและหาแนวทางปรับปรุงให้ดีขึ้น

3.2 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

อลองกรณ์ มีสุทธาและสมิต สัชญุกร (2544 : 12-13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

- 1) ทำให้การพิจารณาความคิดความชอบ หรือการปูนบำเหน็จผู้ปฏิบัติงาน ดำเนินไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบเป็นระเบียบแบบแผน ซึ่งใช้ต่องบุคคลในองค์การเดียวกันโดยเสมอหน้าและด้วยกัน เพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก

2) ทำให้การพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโภกซ้าย การลดขั้นลูกค้าตำแหน่งและการเลิกจ้างเป็นไปอย่างชัดเจน เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ซึ่งอาจมีการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโภกซ้าย หรือการลดขั้นลูกค้าตำแหน่งให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้อาจมีการให้พนักงานที่หย่อนสมรรถภาพหรือไม่ดึงใจปฏิบัติงานอุตสาหกรรม ซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็นขององค์กรออกไป ทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างผู้ปฏิบัติงานคู่กัน

3) ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารองค์การอีกด้วย

4) ใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภท แต่ละหน้าที่ และแต่ละสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

5) ทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองว่า บรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานหรือไม่ รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นอย่างไร และมีจุดอ่อนอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข

6) เป็นเครื่องยุ่งใจให้พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง และสามารถมั่นใจได้ว่าตนจะได้รับความยุติธรรม

7) ส่งเสริมความเข้าใจ และสับพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน

8) ประโยชน์ในด้านอื่น ๆ เช่น การแนะนำแนวทางอาชีพให้แก่พนักงาน การกำหนดอัตรากำลังคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบงานเมื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา การพัฒนาระบบงาน เป็นต้น

สุพักร พิบูลย์ (2545 : 6) "ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการประเมินบุคลากรไว้ดังนี้

- 1) ช่วยให้ทราบอัตรากำลังคนที่พอเหมาะสมสำหรับการบริหารจัดการในองค์กร
- 2) ช่วยให้สามารถคัดสรรบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ได้อย่าง

3) ทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากร สามารถแก้ปัญหางานได้อย่างตรงจุด

4) ช่วยในการตรวจสอบผลการพัฒนาบุคลากรหรือผลการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ

5) ช่วยในการตรวจสอบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งหรือตอบแทนผลการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม

นอกจากบทบาทสำคัญในลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว หากพิจารณาในภาพรวม จะเห็นว่าการประเมินบุคลากรอย่างดีเนื่องและจริงจัง จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทย ซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาประเทศไทย

3.3 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีผู้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้ เดล เอส บีช (Dale S. Beach, 1985) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์สำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ช่วยส่งเสริมและรักษาระบบคุณภาพการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่น่าพอใจตลอดเวลา และทราบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

2. เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรได้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองอยู่เสมอ

3. เพื่อทำความเข้าใจกับฝ่ายนิติทศงาน ช่วยให้ฝ่ายนิติทศงานได้ทราบพฤติกรรมของบุคลากรทุกรายบุคคล เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงได้ทราบรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที

4. เพื่อเป็นแนวทางที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่ของบุคลากร ทำให้ผู้บริหารได้ตัดสินใจอย่างถูกต้องในการพิจารณาเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การโขกข้าย การพักงาน การออกจากราช และการเลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบของบุคลากร

6. เพื่อปรับปรุงโครงการต่าง ๆ กี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบว่าควรจะคัดเลือกบุคคลประเภทใดซึ่งจะเหมาะสมกับงานและควรจะมีการฝึกอบรมอย่างไร

กิ่งพระ ทองใบ (2543 : 79-80) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

- 1) เพื่อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ (Promotion)
- 2) เพื่อการพิจารณาโอน โขกข้าย ลดตำแหน่ง และการออกจากงาน (Transfer Demotion & Separation)
- 3) เพื่อการบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)
- 4) เพื่อการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning)
- 5) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้คำแนะนำ ฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
- 6) เพื่อที่จะปรับปรุงการควบคุมบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานให้มีความสำนึกระหว่างหน้าที่มากยิ่งขึ้น
- 7) เพื่อพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- 8) เพื่อแก้ไขปรับปรุงระบบวิธีการทำงานและอุปกรณ์ในการทำงาน
- 9) เพื่อปรับปรุงวิธีเดือดร้อนบุคลากรเข้าทำงาน
- 10) เพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานมากขึ้น
- 11) เพื่อเป็นการประเมินให้เห็นประสิทธิผล โดยสำรวจของโครงการพัฒนาการบริหาร

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชญกุร (2544 : 12) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีดังนี้

- 1) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความคืบความชอบ สำหรับการขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานให้เป็นไปโดยเสมอภาคและเป็นธรรม
- 2) เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ลดขั้นลดตำแหน่ง โขกข้ายและปลดออกอย่างมีเหตุผล และมีความยุติธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
- 3) เพื่อการพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อติดขัดของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายผู้กำหนดนโยบายหรือฝ่ายผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานจะได้พยายามปรับปรุง เพิ่ม เสริมทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน
- 4) เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ผู้บังคับบัญชาและพนักงานใช้ความพยายามร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมทั้งขั้นตอนการแจ้งและหารือผลการประเมินอย่างเหมาะสม จะช่วยก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา

๕) เพื่อปรับปรุงโกรงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติงานจะช่วยในการพิจารณาว่า การคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงาน ได้เหมาะสมเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลการทำงานกับผลการทดสอบและความเห็นของผู้สัมภาษณ์ และชี้ช่องทางให้ทราบว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพนักงานประเภทใดและเมื่อใดอีกด้วย

ชูฉัย สมิทธิไกร (2547 : 305) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาความคิดความชอบของพนักงาน ซึ่งได้แก่ การขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นประจำปี การจ่ายโบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง

2) เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะทำให้ทราบถึงข้อดี ข้อบกพร่อง และศักยภาพของบุคลากร อันจะทำให้ทราบว่าควรจะจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างไร จึงจะทำให้องค์การมีบุคลากรที่เหมาะสมกับการดำเนินงาน

3) เพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน การประเมินผล การปฏิบัติงานจะทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะทำให้ทราบว่าบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันมีความรู้ ทักษะ และความสามารถระดับใด มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอต่อการดำเนินการขององค์การหรือไม่

5) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการสรุหารและ การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะให้ข้อมูลสำหรับนำไปประเมินประสิทธิภาพของวิธีการสรุหาร และคัดเลือกบุคลากร

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาความคิดความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ทราบผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เป็นข้อมูลในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ใช้ในการจัดฝึกอบรม ให้เป็นข้อมูลในการ โอนย้าย เลิกจ้าง และการรับคนเข้าทำงาน และเพื่อการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

3.4 หลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีผู้กล่าวถึงหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

จำเนียร วงศ์สุก (2531 : 24-28) กล่าวถึงหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่า ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องกำหนดหลักการที่จำเป็นให้แน่ชัดเสียก่อน ทั้งนี้ เพื่อจะได้ชัดถือเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม ได้ สำหรับ หลักการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นสามารถพิจารณาหลักการทั่วไป ๑) ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของการกิจการจัดการ
- 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นมาตรการควบคุมอย่างหนึ่ง
- 3) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการและบริหารบุคคล
- 5) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร
- 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่สร้างความเป็นธรรม
- 7) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยการวัดและการตีค่า
- 8) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการจัดการวัดในแง่คุณภาพและปริมาณ รวมทั้งลักษณะในการปฏิบัติ
- 9) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่มุ่งประเมินค่าผลการปฏิบัติงานมิใช่ประเมินค่าบุคคล
- 10) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
- 11) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่จะต้องนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๔ สมิทธิไกร (2547 : 307) กล่าวถึงหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานดังนี้

- 1) มีความน่าเชื่อถือ (reliability) หมายถึง การประเมินต้องมีความคงเส้นคงวา กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาควรจะได้ใช้มาตรฐานเดียวกันในการประเมินพนักงานที่อยู่ในแผนกหรือ ตำแหน่งเดียวกัน หากมีผู้ประเมินหลายคนก็ควรมีผลการประเมินที่สอดคล้องกัน
- 2) มีความแม่นตรง (validity) หรือเกี่ยวข้องกับงาน (relevance) หมายถึง หลักเกณฑ์หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ใช้ในการประเมินต้องมีความเกี่ยวข้องสนับสนุนกับงานโดยตรง ซึ่งงานแต่ละชนิดอาจมีเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินแตกต่างกัน
- 3) มีความสามารถในการจำแนก (discriminative) หมายถึง การแยกแยะผู้ที่ปฏิบัติงานดีและไม่ดีออกจากกันได้อย่างถูกต้อง
- 4) มีความยุติธรรม (fair) หมายถึง ความเหมาะสมของกระบวนการที่ใช้ในการตัดสินประเมินการปฏิบัติต่อบุคคล และผลลัพธ์ของการประเมินจะต้องปราศจากคติอันเนื่องมาจากการปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

๕) สามารถทำได้จริง (practicality) หมายถึง สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างไม่ลำบากเกินไป และไม่ต้องใช้เวลา เงิน และบุคลากรมากเกินไป สรุปได้ว่าหลักการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ มีความเที่ยงตรง ความเชื่อถือได้ ความสามารถในการจำแนก ความชัดเจน สามารถทำได้จริงและที่สำคัญต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร

ผลงานนี้ มีสุทธา และสมิต สัชญก (2544 : 14-17) ได้กล่าวว่า หลักการสำคัญๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างถูกต้อง และบรรลุวัตถุประสงค์มีดังนี้

1) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน นิใช่ประเมินค่าบุคคล (Weigh the Work – Not the Worker) กล่าวคือ ผู้ประเมินจะคำนึงถึงการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงานเท่านั้น ไม่ได้จุ่งประเมินค่าของตัวบุคคลหรือของพนักงาน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ หลักการนี้มักจะทำให้เกิดความสับสนอยู่เสมอ เพราะวิธีการวัดเพื่อการประเมินนิยมหลายวิธี ซึ่งบางครั้งเราจำเป็นต้องใช้วิธีวัดโดยอ้อม กล่าวคือ วัดพฤติกรรมของพนักงานผู้ปฏิบัติงานแล้วประเมินค่าอ้อมกما จึงทำให้เกิดการสับสนขึ้นในบางครั้ง เช่น วัดความร่วมมือ ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

2) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากในกระบวนการจัดการ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามิได้มีหน้าที่เพียงแต่การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งงาน และการประสานงานเท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการและควบคุมงานในหน่วยงานของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย ผู้บังคับบัญชาจึงต้องขอบเขตความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชาไปนั้น ให้ดำเนินไปจนบรรลุผลสำเร็จ การจะควบคุมและติดตามงานได้อย่างมีประสิทธิผลนี้ ผู้บังคับบัญชาจะต้องจัดหน้าที่การในการควบคุมและติดตามงาน ซึ่งมาตรการที่สำคัญอันหนึ่ง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานนั่นเอง จึงนับได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาทุกคน

3) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีความแม่นยำในการประเมิน หมายถึง ความเชื่อมั่นได้ (Reliability) ในผลการประเมิน และความตรง (Validity) ของผลการประเมิน

(1) ความเชื่อมั่นได้ หมายถึง ความคงเส้นคงวาของผลการประเมินหลาย ๆ ครั้ง ความคงเส้นคงวนนี้ซึ่งให้เห็นได้จาก

ก) เมื่อผู้ประเมินประเมินบุคคลหลายคน ๆ ครั้ง และผลที่ออกน่าเหมือนกัน เช่นนี้มีความคงเส้นคงวา (Consistency) และผู้ประเมินอาจจะกลับมาประเมินอีกหลังจากนั้น 2-4 สัปดาห์ โดยประเมินภายในขอบเขตของสิ่งที่ปรากฏอยู่เดิม คือ งานไม่เปลี่ยนไปและน่าไป เปรียบเทียบกับผลการประเมินเดิม ถ้าผลเหมือนกันอีกแสดงว่ามีความคงเส้นคงวา

ข) เมื่อใช้ผู้ประเมินหลายคน เปรียบเทียบกัน ถ้าสอดคล้องกันก็แสดงว่ามีความคงเส้นคงวา ทำงานเดียวกัน กับการใช้เครื่องมือวัดอันหนึ่ง เช่น ไม้บรรทัด ใช้วัดความยาวของสิ่งของย่างหนึ่ง ควรจะได้ผล เช่นเดิม ไม่ว่าใคร จะเป็นผู้วัดหรือวัดเมื่อใดก็ตาม

(2) ความตรง หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน กล่าวคือ ใน การประเมินต้องการให้ผลประเมินเป็นเครื่องแสดงคุณค่าของคนทำงานที่มีต่อหน่วยงาน ได้จริง ผลประเมินที่ปรากฏอยู่ในเกณฑ์ดี หมายความว่า บุคคลนั้นทำงานดีจริง ๆ เมื่อมีความตรงใน เนื้องตนนี้แล้ว การนำผลประเมินไปใช้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น ในการเลื่อนตำแหน่ง เพิ่มเงินเดือน ฝึกอบรมเหล่านี้ ก็จะได้ผลตรงตามที่ต้องการ ไม่ผิดพลาดคลาดเคลื่อนไปจากความเป็นจริง

4) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีเครื่องมือหลักช่วยในการประเมิน ที่ สำคัญ ได้แก่ ในกำหนดหน้าที่งาน (Job Description) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Form) และระเบียบปฏิบัติงาน บุคคลว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Personnel Procedure on Performance Appraisal)

5) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการแจ้งผลการประเมินและหารือผลการ ปฏิบัติงาน กายหลังจากเสร็จสิ้นการประเมินแล้ว เพื่อให้พนักงานผู้รับการประเมินทราบถึงข้อดี ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนในสายตาของผู้บังคับบัญชา จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้สึก ซักถามข้อห้องใจ ขอคำแนะนำ หรือแก้เปลี่ยน ความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาของตน การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานจะประสบความสำเร็จได้ ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขสำคัญว่า ผู้ประเมินจะต้องเป็นผู้แจ้งผลและสามารถทำให้พนักงานผู้รับการ ประเมินรับรู้และยอมรับผลการประเมิน ซึ่งนั้นเป็นภารกิจที่ยากที่สุดในกระบวนการหรือขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้แจ้งจึงต้องมีเทคนิค หรือวิธีการที่เหมาะสม คือ จะต้องมี ความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติ การแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงานที่ประสบ ความสำเร็จนอกจากจะช่วยส่งเสริมหาญญาติ ในการทำงานของพนักงานแล้ว ยังช่วยเสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับพนักงานอีกด้วย

6) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีการดำเนินการเป็นกระบวนการอย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- (1) กำหนดความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในการประเมินว่า จะให้มีการประเมินเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ด้านใด
- (2) เลือกวิธีการประเมินให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน และความมุ่งหมายที่ตั้งไว้
- (3) กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการกำหนดว่างานที่ผู้担当 ดำเนินการนั้น ๆ จะต้องปฏิบัติในช่วงเวลาหนึ่งนั้น ควรจะมีปริมาณและคุณภาพอย่างไร
- (4) ทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการประเมินให้รู้ทั่ว กัน เพื่อความเข้าใจ ยอมรับและร่วมมือ
- (5) กำหนดช่วงเวลาประเมินให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งตามปกติจะกำหนดให้ปีละหนึ่งครั้ง หรือหากเดือนต่อครั้ง
- (6) กำหนดหน่วยงานและบุคคลที่จะรับผิดชอบดำเนินการและประสานงาน โดยปกติองค์กรจะมอบให้หน่วยงานด้านบริหารบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ
- (7) ดำเนินการและควบคุมระบบการประเมินให้เป็นไปตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้
- (8) วิเคราะห์และนำผลการประเมินไปใช้ คือ หลังจากผู้ประเมินทำการประเมินแล้วหน่วยงานที่รับผิดชอบจะรวบรวมผลการประเมินจากหน่วยงานต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อประเมินผลเส้นทางบริหารระดับต่าง ๆ รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน นอกเหนือไปนี้ยังต้องมีการแจ้งและหารือผลการปฏิบัติงาน เป็นการสื่อสารกลับ (Feedback) ให้ผู้รับการประเมินทราบ ด้วย เพื่อจะได้ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

(9) การติดตามผล เป็นขั้นตอนที่พิจารณาว่า ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำไปใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด รวมทั้งติดตามการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ว่า ได้ดำเนินไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมเพียงใด ทั้งนี้เพื่อนำมาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับกลับไปเป็นข้อมูลข้อเสนอแนะสำหรับระบบการประเมินผลต่อไป

1.5 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541 : 302) กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

- 1) การเขียนเรียงความ (Written essays) ผู้ประเมินจะเขียนข้อความเกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน ผลการปฏิบัติงานในยศตํ ศักยภาพ และคำแนะนำสำหรับการปรับปรุงด้วยของผู้ถูกประเมิน การเขียนเรียงความไม่จำเป็นต้องใช้แบบฟอร์มที่ซับซ้อน แต่ผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับ

ความสามารถของผู้เขียน การประเมินผลที่ดีหรือไม่ดีอาจถูกกำหนดโดยทักษะการเขียนของผู้ประเมินตามระดับของการปฏิบัติงานจริงของพนักงาน

2) การบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) การบันทึกเหตุการณ์สำคัญมุ่งที่ความสนใจของผู้ประเมินในพฤติกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการสร้างความแตกต่างระหว่างการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ โดยผู้ประเมินได้จดบันทึกสิ่งที่พนักงานได้กระทำขึ้นในระหว่างการทำงานเฉพาะในส่วนที่สำคัญ

3) การให้คะแนน (Graphic rating scales) เป็นวิธีการกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ของ การปฏิบัติงานโดยการให้คะแนนจากต่ำสุดถึงสูงสุดตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นด้วยการประเมินคุณภาพและปริมาณของงาน ความลึกซึ้งของความรู้ ความซื่อสัตย์ ความร่วมมือ ความจริงรักภักดี การเข้าร่วมและการริเริ่ม ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้นิยมกำหนดเป็น 5 ระดับ คือ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน

4) การให้คะแนนพิเศษด้านพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scales) เป็นการประเมินผลงานที่สัมพันธ์กับด้านพฤติกรรมที่ถูกประเมินอย่างต่อเนื่องโดยการรวมส่วนประกอบต่าง ๆ จากวิธีการบันทึกเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) เข้ากับวิธีการให้คะแนน (Graphic rating scales) วิธีแบบนี้สามารถสังเกตและวัดพฤติกรรมของงานในด้านการคาดหมาย แผน การปฏิบัติ การแก้ปัญหาปัจจุบัน การทำงานให้สำเร็จ และการจัดการกับสถานการณ์ที่ฉุกเฉิน

5) การเปรียบเทียบจากกลุ่มผู้ประเมินหลายคน (Multiperson comparisons) วิธีการนี้ใช้การเปรียบเทียบ ที่นิยมกันมากที่สุด 3 วิธี คือ การจัดลำดับตามค่าสั่งของกลุ่ม (Group order ranking) การจัดลำดับของบุคคลแต่ละคน (Individual ranking) การเมริชบคู่ (Paired comparison)

อดกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัชญุร (2546 : 21-54) ได้กล่าวถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่วิเคราะหางานจากอีดีตนถึงปัจจุบัน สามารถแบ่งรูปแบบวิธีการประเมินได้ 4 ลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้

1) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดคุณลักษณะบุคคลเป็นหลัก (Trait rating based approach) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับคุณลักษณะของบุคคล หรือบุคลิกภาพ เป็นสำคัญ แบ่งออกเป็น 5 วิธี คือ

(1) วิธีการให้คะแนนตามมาตราส่วน (Graphic rating scales) เป็นวิธีการประเมินผลที่เก่าแก่ที่สุด วิธีนี้แต่เป็นที่นิยมกันมากและยังใช้ได้ผลดีอยู่ในปัจจุบัน หลักการสำคัญคือ การกำหนดรายการคุณลักษณะ (Traits, Characteristic) ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่จะประเมินไว้ เช่น ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความคิดริเริ่ม ความไว้วางใจ ได้ วิจารณญาณ เป็นต้น

(2) วิธีการประเมินแบบรายการตรวจสอบ (Checklists method) วิธีการนี้เรียกว่า “แบบรายการตรวจสอบ” หรือ “แบบทำเครื่องหมาย” เป็นวิธีการประเมินที่สะดวกในการใช้สำหรับผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

ก) แบบถ่วงน้ำหนัก (Weighted checklist) ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ที่อธิบายถึงลักษณะเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามหัวข้อที่กำหนดไว้และมีการกำหนดคะแนนจากน้อยไปมาก

ข) แบบบังคับให้เลือก (Forced Choices) มีหลักการเช่นเดียวกับแบบถ่วงน้ำหนัก แต่มีข้อแตกต่างที่จะกำหนดข้อความหลายกลุ่ม ๆ ละ 4-5 ข้อความ ผู้ประเมินจะต้องทำเครื่องหมายไว้ที่ข้อความที่บรรยายผลการปฏิบัติงาน ที่ใกล้เคียงและห่างไกลต่อความจริงที่สุด 2 ข้อความ ในกลุ่มข้อความดังกล่าวจะมีสองข้อที่บรรยายในแง่ดี (Favorable) และอีกสองข้อที่บรรยายในด้านไม่ดี (Unfavorable)

(3) วิธีการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล (Employee comparison system) ได้แก่

ก) การจัดลำดับที่ (Ranking) วิธีนี้ผู้ประเมินจะถูกกำหนดให้ทำการประเมินอกนาว่าพนักงานผู้ใดเป็นบุคคลที่ทำงานได้ดีที่สุดเรื่อยๆ ไปจนถึงลำดับต่ำที่สุด

ข) การเปรียบเทียบรายบุคคล (Man to man comparison) วิธีนี้เป็นการพยากรณ์เปรียบเทียบคนทำงานแต่ละคนกับคนอื่น ๆ ที่ทำงานเดียวกันแล้วจัดเรียงลำดับ 1, 2, 3 ตามลำดับจนครบถ้วน ในการเปรียบเทียบเพื่อจัดเรียงให้ชัดเจน ให้ใช้ชิดซับปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ประสิทธิภาพในงาน ความคิดริเริ่ม บุคลิกภาพของแต่ละคนเป็นมาพิจารณาเปรียบเทียบกัน

ก) การจับคู่เปรียบเทียบ (Paired comparison) กล่าวคือในขั้นแรกจะมีการแยกชื่อของพนักงานที่จะถูกประเมินออกจากกัน โดยบันทึกในแบบฟอร์มแต่ละแผ่นแล้วนำมานะเบรียบเทียบกันเป็นคู่ ๆ ก็จะสามารถจัดลำดับได้

ก) การกระจายตามเปอร์เซ็นต์ที่กำหนด (Forced distribution or grading on the curve) วิธีนี้ผู้ประเมินจะต้องกระจายผู้รับการประเมินออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ แล้วให้คะแนนผลการประเมินกระจายอกนามาในรูปเปอร์เซ็นต์ในลักษณะการแจกแจงปกติ (Normal distribution) ตามหลักของวิชาสถิติ

(4) วิธีแบ่งขั้น (Grading) วิธีนี้จะมีการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานที่จะประเมิน แล้วอธิบายคำจำกัดความของแต่ละคุณลักษณะไว้อย่างชัดเจน เช่น ความอุตสาหะ พากเพียร การรู้จักตัดสินใจ การปรับตัว เป็นต้น แล้วแบ่งขั้นคุณลักษณะแต่ละอย่าง โดยทั่วไปแบ่งเป็น 3 ขั้น

(5) วิธีการประเมินตามค่าคะแนน (Point rating) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล ตามรายการของหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละลักษณะงานแต่ละตำแหน่ง

2) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยึดพฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นหลัก (Job performance or based approach) ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่เน้นรูปแบบการประเมินผลเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ แบ่งออกเป็น 12 วิธี คือ

(1) วิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) จุดสำคัญของวิธีการนี้คือ จะให้ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นจริง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อเป็นหลักฐานในการถูกเดิมพันหรือพูดคุยกับผู้ได้บังคับบัญชาได้ดีขึ้น

(2) วิธีการบรรยายความ (Free form essay, Free written evaluation, Essay description, Essay approach หรือ Narrative method) คือ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินเขียนบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน

(3) วิธีการประเมินผลตามแบบพรอบสต์ (Probst rating plan) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ J.B. Probst จัดทำขึ้น โดยมีหลักการจัดลำดับแบบความประพฤติหรือบุคลิกลักษณะไว้ประมาณ 100 กว่ารายการ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมหรือบุคลิกลักษณะที่กำหนดส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะที่สังเกตได้ง่าย สามารถแยกแยะเรียงลำดับได้

(4) วิธีการประเมินโดยมีผู้ประเมินหลายคน (Multiple rating, Multiple appraisal หรือ Group rating) เป็นวิธีการประเมินโดยใช้บุคคลหลายคน (กลุ่มหัวหน้างาน) มีวิธีทำได้ 2 แบบ คือ

ก) หัวหน้างาน 2-3 คน ซึ่งรู้จักการทำงานของคนงานเป็นอย่างดี ต่างก็ประเมินผลงานและส่งให้หน่วยงานบุคคลเพื่อร่วมเป็นผลประเมิน หรือ

ข) มีการอภิปรายงานของคนงานในการประชุมหัวหน้างานที่จัดขึ้นตามระยะเวลา

(5) วิธีการประเมินร่วมกัน (Mutual rating) ได้รับการคัดแปลงแก้ไข โดย Henry W. Shilton มีองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ดังนี้

ก) สมาชิกทุกคนในกลุ่มที่ทำงานร่วมกันมีส่วนร่วม (Participation) ในการประเมิน

ข) การประเมินสมาชิกในกลุ่มที่ละคนใช้วิธีลงคะแนนลับ (Secret Ballot)

ค) ประเด็นหรือปัจจัยที่จะนำมาใช้ในการประเมินผลของนักวิธีการประเมินนั้น สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนด

- ง) ผลการประเมินและการคิดตามผลการประเมินจะต้องเป็นที่รู้ทั่วทั้ง
จ) ผลการประเมินจะนำไปใช้เรื่องอะไรบ้างนั้น สามารถในกลุ่มเป็นผู้

ตัวสิน

(6) วิธีการประเมินโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer rating) เป็นการประเมินผลการปฎิบัติงานโดยกุ่มเพื่อนร่วมงานเดียวกัน (Co-workers) เป็นผู้ประเมิน

(7) วิธีการประเมินด้วยตนเอง (Self-appraisal หรือ Self – rating) เป็นวิธีการที่ให้พนักงานหรือคนงานพิจารณาผลการปฎิบัติงานของตน โดยวิเคราะห์ผลการปฎิบัติงานและพฤติกรรมในงานสำหรับระยะเวลาที่ผ่านมาและเขียนสรุป

(8) วิธีสัมภาษณ์ผลงานก้าวหน้า (Progress interview) ผู้เน้นที่การมีส่วนร่วมในการประเมินโดยคนงานเป็นเรื่องสำคัญ และใช้วิธีการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือสำคัญ

(9) วิธีการประเมินโดยวิธีสัมภาษณ์ (Field interview method หรือ Field review method) เจ้าหน้าที่จากฝ่ายบุคคล (Personal department) จะไปทำการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานที่เขารับผิดชอบ และรายละเอียดของบุคคลที่ต้องการจะประเมินผลการปฎิบัติงาน

(10) วิธีการประเมินแบบใช้ศูนย์กลางการประเมิน (Assessment center) เป็นวิธีที่นำมาใช้เพื่อประเมินผลการปฎิบัติงานที่คาดหวังจากบุคลากรในอนาคต หรือประเมินศักยภาพของบุคลากรว่า จะเหมาะสมกับงานซึ่งยังไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนหรือไม่

(11) วิธีการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Behaviorally Anchored Rating Scales-BARS) เป็นวิธีการประเมินผลการปฎิบัติงานที่ได้พัฒนาขึ้นมาใหม่ โดยขึ้นต่อตามวิธีการประเมินแบบเน้นเหตุการณ์สำคัญ (Critical incidents) จะกระทำโดยหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา ชนิบทหรือบรรยายความเกี่ยวข้องสภาพที่ดีและไม่ดีในการปฎิบัติงาน

(12) วิธีการประเมินตามพฤติกรรมที่ได้จากการสังเกตการณ์โดยอาศัยมาตราส่วน (Behavioral observation scale) วิธีนี้พัฒนามาจากการประเมินตามพฤติกรรมโดยอาศัยมาตราส่วน (Bars) เมื่อจากวิธีการประเมินแบบ (BARS) มีข้อจำกัดเกี่ยวกับข้อความที่บรรยายถึงระยะเหตุการณ์สำคัญที่นำมาจัดทำเป็นมาตราส่วนมีจำนวนจำกัด วิธีการประเมินผลการปฎิบัติงานแบบ BOS นี้มีสาระสำคัญเหมือนกับวิธีการประเมินแบบ BARS ทุกประการ เว้นแต่การพัฒนาฐานแบบ (Scales) ของมาตราส่วน (Format) และขั้นตอนในการคิดค่าคะแนน (Scoring Process) เท่านั้นที่มีความแตกต่างกัน

3) วิธีการประเมินผลการปฎิบัติงานที่ขึ้นต่อเรื่องของงาน หรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก (Result or Objective based approach) ได้แก่ วิธีการประเมินผลการปฎิบัติงานที่มุ่ง

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในแง่ผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 7 วิธีคือ

(1) วิธีการประเมินตามผลงาน (Appraisal by result) เป็นวิธีที่หันสมัยมากวิธีหนึ่งซึ่งถือเอาผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา และช่วยให้เกิดสัมพันธภาพอันดี ทั้งเป็นการชูงใจในการปฏิบัติงานด้วย

(2) วิธีการประเมินโดยใช้ตัวชี้โภคตร (The direct index) หลักการประเมินโดยพิจารณาที่ผลงานเพียงค้านเดียว (ไม่พิจารณาคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน) เริ่มจากการพิจารณางานแต่ละงาน แล้วกำหนดเกณฑ์ที่จะวัดผลผลิตหรือผลงานที่เหมาะสมขึ้น ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์คุณภาพและปริมาณ

(3) วิธีการประเมินโดยเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standards of Performance) วิธีนี้จะนำเอาผลการปฏิบัติที่ได้จริง มาพิจารณาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งคล้ายคลึงกับวิธีการประเมินโดยใช้ตัวชี้โภคตร (The Direct Index) การประเมินผลตามมาตรฐานการปฏิบัติงานจะกำหนดรายละเอียดในเป้าหมายที่จะใช้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนกว่า

(4) วิธีจดบันทึกปริมาณงาน (Production record) เป็นวิธีที่นิยมใช้กับงานประจำ (Routine) ซึ่งต้องทำซ้ำ ๆ เมื่อไอน์เดิน และสามารถกำหนดคันบัญชีผลงานได้อย่างชัดแจ้ง

(5) วิธีบันทึกผลการปฏิบัติงานตามช่วงเวลา (Periodic test) จะวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาหนึ่งที่กำหนด มักจะใช้ระยะเวลาสั้น ๆ

(6) วิธีทดสอบผลงาน (Performance test) เป็นการออกแบบวิธีการทดสอบผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาใช้ทดสอบและประเมินผลแล้วติดตามประเมินว่า พนักงานผู้นั้นทำงานได้ดีเลวอย่างไร

(7) วิธีการวิเคราะห์หน้าที่และความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Analysis of functions and responsibilities) วิธีนี้หัวหน้างานให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานของตำแหน่งและการประเมินมุ่งพิจารณาผลงานโดยตรงมากกว่าคุณลักษณะประจำตัวและลักษณะเฉพาะบุคคล

4) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบผสมผสาน (Hybrid approach/ Hybrid system) เป็นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการผสมผสานกันระหว่างวิธีการประเมินที่เน้นการวางแผนงาน (Planning system) อย่าง MBO กับวิธีการประเมินตามพฤติกรรมอย่าง BARS เพื่อใช้ประเมินผลสำเร็จของงาน (Outcome) และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behavior) ของพนักงานซึ่งเป็นความพยายามที่จะแก้ไขทุกศ้อย และนำขุดเด่นของแต่ละวิธีมาใช้ร่วมกันเพื่อสนับสนุนความต้องการของผู้บริหารและพนักงานในการวางแผนการปฏิบัติงานและการแจ้งผลการ

ปฏิบัติงาน (Feedback) ตลอดจนสนองความต้องการขององค์การในการใช้ประโยชน์จากการประเมินในการบริหารงาน

สุพักร พินูลย์ (2545 : 13-15) ได้กล่าวว่า วิธีการที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงาน มีหลากหลาย ดังด้าวย่างต่อไปนี้

1) การประเมินผลงานโดยพิจารณาเป็นรายบุคคล วิธีการนี้เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะที่ผ่านมาตามเกณฑ์หรือรายการที่กำหนด ตัดสินให้คะแนนเป็นรายบุคคล วิธีการที่ใช้ในการประเมิน อาทิ

(1) ใช้มาตราประเมินค่าแบบกราฟิก (Graphic rating scale) โดยให้ผู้ประเมินทำการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในมิติต่าง ๆ ตามที่กำหนด ทั้งนี้อาจกำหนดความหมายระดับคุณภาพเป็นดีมาก (5) ดี (4) ปานกลาง (3) พอดี (2) ต้องปรับปรุง (1) แล้วกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนนรวม

(2) การเขียนรายงาน วิธีการนี้ ให้ผู้ประเมินบรรยายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมการทำงาน ผลงาน ตลอดจนบุคลิกภาพ ต่าง ๆ พร้อมทั้งอาจให้ทำการตัดสินว่าบุคคลต่าง ๆ ที่ถูกประเมิน มีคุณภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับใด

(3) การใช้แบบตรวจสอบรายการ เป็นวิธีการที่ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินรายงานพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีพฤติกรรมสอดคล้องกับรายงานที่กำหนดรายงานให้มีang ทั้งนี้รายการพฤติกรรมอาจสะท้อนคุณภาพการทำงานที่แตกต่างกัน หรือมีน้ำหนักคุณภาพแตกต่างกัน โดยผู้ประเมินอาจไม่ทราบน้ำหนักความสำคัญของแต่ละกิจกรรม (น้ำหนักคะแนนของแต่ละพฤติกรรมได้ถูกกำหนด โดยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือกระบวนการวิจัยเชิงประจักษ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง)

(4) การใช้มาตราประเมินค่าเชิงพฤติกรรม (Behaviorally anchored rating scale) เป็นการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือผลงานตามรายการหรือมาตราที่กำหนด โดยให้ผู้ประเมินตัดสินว่าในการปฏิบัติงานแต่ละรายการ ผู้ใต้บังคับบัญชามีพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณภาพในระดับใด ทั้งนี้ในการกำหนดตัวเลขแต่ละระดับ ควรมีการบรรยายพฤติกรรมหรือคุณภาพงานที่เป็นฐานปรัธรรม ของแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนและเป็นปัจจัย

2) การประเมินผลงานโดยการเปรียบเทียบกัน วิธีการประเมินผลงานโดยการเปรียบเทียบ เป็นการพิจารณาผลงานเปรียบเทียบกับมาตรฐานในกลุ่มที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน เทคนิคที่ใช้ อาทิ

(1) เทคนิคการจัดอันดับ (Ranking) วิธีการนี้อาจให้สมาชิกในกลุ่มระบุชื่อเพื่อนในกลุ่มที่เห็นว่าปฏิบัติงานได้ผลดีหรือมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้อาจให้ระบุ 3-5 ราย หลังจากนั้นผู้ประเมินจึงนำข้อมูลมาจัดอันดับผู้ที่มีผลงานดีเด่น ในลักษณะเดียวกัน อาจให้ผู้บังคับบัญชาจัดอันดับสมาชิกในสังกัดที่เห็นว่ามีผลงานดีเด่นตามลำดับก็ได้

(2) วิธีการกระจายตัวบุคคลตามระดับคุณภาพงาน วิธีการนี้อาจให้ผู้บังคับบัญชาจัดกลุ่มสมาชิกในสังกัดที่เห็นว่ามีผลงานในระดับดีเดิม (10%) ดี (20%) ปานกลาง (40%) ไม่ดีนัก (20%) ไม่ดีเลย (10%) ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่า ในกลุ่มคนทำงานจำนวนมาก น่าจะมีทั้งผู้ปฏิบัติงานในระดับดีเดิม จนถึงไม่ดีเลย กระจายในลักษณะของการแจกแจงปกติ (Normal distribution)

(4) วิธีจัดสรรงrade เป็นวิธีการที่สมนติว่ามีคะแนนเต็มอยู่ 100 คะแนน แล้วให้ผู้ประเมินหรือผู้บังคับบัญชาจัดสรรให้แก่สมาชิกในฝ่ายเป็นรายบุคคล

3) วิธีการประเมินผลงานในอนาคต วิธีการนี้ เน้นการประเมินบุคลากรเพื่อการสนับสนุนให้รับผิดชอบงานในอนาคตในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือปฏิบัติงานในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ซึ่งอาจใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิ

(1) การให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติการแก่ปัญหาหรือพัฒนางาน ในลักษณะที่คล้ายคลึงกับการปฏิบัติงานที่จะมอบหมายในอนาคต เน้นการสร้างสถานการณ์แล้วให้ผู้รับการประเมินปฏิบัติ

(2) วิธีการบริหารงานตามเป้าหมายหรือบริหาร โดยยึดคติฤดูประสงค์ วิธีการนี้เน้นให้มีการทำหน้าที่ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ที่จะถูกประเมิน แล้วให้ผู้ถูกประเมินปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด

(3) วิธีการประเมินตนเอง เป็นวิธีการที่เน้นให้ผู้รับการประเมินประเมินตัวเองหรือความสามารถของตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะรับผิดชอบในอนาคต ซึ่งผู้ประเมินอาจจะบอกหรือไม่บอกตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่จะให้ผู้ถูกประเมินรับผิดชอบในอนาคตก็ได้

(4) วิธีการแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับงานที่จะรับผิดชอบ วิธีการนี้ เน้นให้ผู้ถูกประเมินวางแผน หรือแสดงวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานที่จะเข้าไปมีบทบาทรับผิดชอบ โดยขณะผู้ประเมินจะพิจารณาจากผลงานการนำเสนอวิสัยทัศน์ ประกอบกับเงื่อนไขอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

จากการศึกษา สรุปได้ว่า วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวิธีการดำเนินงานที่สำคัญคือ วิธีการเขียนรายงาน การตรวจสอบรายการ การประเมินผลงาน โดยการเปรียบเทียบระหว่างบุคคล การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การประเมินผลสำเร็จของงาน

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูปัจจัยที่อื้อต่อการพัฒนาครู การพัฒนาครู และการติดตามประเมินผลการพัฒนาครู รายละเอียดสรุปได้ดังนี้

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 175 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 1,050 คน และครู 9,450 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเลือกแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ เติมคำและให้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมจำนวน 3 ฉบับ การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสั่งและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านความรู้ทั่วไป ครูต้องการให้พัฒนาในเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนงาน และโครงการพัฒนาการเรียนรู้ การพัฒนาเพื่อเดือนวิทยานะ/เดือนตำแหน่ง โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการพัฒนา

2. ด้านความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูต้องการให้พัฒนาในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การผลิตและใช้สื่อการเรียน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตร หลักสูตรแกนกลาง สาระหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท่องถิ่น และการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

3. ด้านการจัดกระบวนการการเรียนรู้ ครูต้องการให้พัฒนาในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมโครงการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

4. ด้านความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ ครูต้องการให้พัฒนาในเรื่องการใช้ ICT เพื่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การผลิตสื่อด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรม

ประยุกต์เพื่อการใช้งาน (Microsoft Word, Excel, Power Point) โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ

5. ค้านการประกันคุณภาพการศึกษา ครุต้องการให้พัฒนาในเรื่องมาตรฐานการศึกษา และเกณฑ์การประเมิน แนวทางการประเมินตนเองและการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง รวมทั้งการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้ดำเนินการ

6. ความต้องการการพัฒนาครุตามกถุ่นสาระ พบว่า ครุทุกถุ่นสาระต้องการให้พัฒนาในเรื่องการผลิตและการใช้สื่อ การจัดการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนรู้ การจัดทำแผนการสอน เทคนิค หรือวิธีการสอน รวมถึงค้านเนื้อหาวิชา การกำหนดและเลือกเนื้อหา

มีเพียงกถุ่นสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีที่ต้องการพัฒนาค้าน เทคโนโลยี/ นวัตกรรม/ คอมพิวเตอร์ และกถุ่นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ต้องการกำกับ ติดตาม แนะนำ นิเทศเพิ่มเติมหากความต้องการที่กล่าวข้างต้น

ในการพัฒนาครุ พฤทธิพงษ์ เล็กศิริรัตน์ และคณะ (2546) ศึกษาปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพความเป็นครุของนิสิตหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่เอื้อต่อสมรรถภาพครุจากกถุ่นผู้ผลิตครุ 24 คน กถุ่นผู้เชี่ยวชาญ 8 คน และสอบทานปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพความเป็นครุจากอาจารย์ผู้สอน 28 คน และอาจารย์ที่เลี้ยงในแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครุ 41 คน ผลการศึกษาพบว่า สภาพการณ์ในการพัฒนาสมรรถภาพความเป็นครุของหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จากระดับภาคพื้นที่ปรากฎทั้ง 7 ค้าน คือ หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษา การพัฒนาตนเองและคุณธรรมจริยธรรม สภาพการณ์ที่เป็นจริงต่างจากสภาพการณ์ที่คาดหวัง/ จำเป็น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลจากการสังเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพความเป็นครุของนิสิต พบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพความเป็นครุของนิสิต ประกอบด้วยความสามารถในการจัดทำหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การบริหารและการจัดการศึกษา การพัฒนาตนเองและงานสอน โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียน และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับครุ

สำหรับการพัฒนาครุในสถานศึกษา อาจาเป็น ไทยทอง (2540) ศึกษาวิธีการพัฒนาบุคลากรและปัจจัยทางการพัฒนาบุคลากร ในแต่ละวิชของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา

จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีดำเนินการพัฒนาบุคลากร และปัญหาการดำเนินการพัฒนาบุคลากร แบบสอบถามได้รับคืน จำนวน 64 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100.00 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประณีตศึกษาเอกชนจังหวัดสระบุรี ใช้วิธีการต่างๆ หลากหลาย เพื่อพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน วิธีที่ใช้มาก คือ การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน วิธีที่ใช้รองลงมา คือ การปฐมนิเทศ การศึกษาต่อ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ วิธีที่ใช้น้อย คือ การสัมมนา การสอนงาน การหมุนเวียนสับเปลี่ยนงาน และการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ บุคลากรขาดความสนใจรับการปฐมนิเทศ ขาดวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญในการฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ ขาดการวางแผนในการศึกษาดูงาน การสัมมนาไม่สามารถตอบสนองบุคลากร บุคลากรไม่ให้ความสนใจการศึกษาต่อ ไม่ชอบอ่านหนังสือ ไม่ให้ความสนใจด้านการสอนงาน และสับเปลี่ยนงาน

ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล (2549) ศึกษาการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบวนการในการพัฒนาบุคลากรครู ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรครู และเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากรครู กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร 246 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยง .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. การดำเนินการตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านวางแผนพัฒนาบุคลากรครู มีการดำเนินการมากที่สุด และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครู มีการดำเนินการน้อยที่สุด
2. ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยพบปัญหา คือ บุคลากรครูขาดการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โรงเรียนขาดวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญการ โรงเรียนขาดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรครู และโครงการพัฒนาบุคลากรครูของโรงเรียนขาดความต่อเนื่อง
3. แนวทางในการพัฒนาบุคลากรครู คือ ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการกระตุ้นให้บุคลากรครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นมองเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรครู รวมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรครูของโรงเรียนได้เข้ารับการพัฒนาตามความต้องการของตนเอง นอกจากนี้โรงเรียนควรมีการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการ

ดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูให้มีความชัดเจนและสามารถดำเนินมาปฏิบัติอย่างจริงจัง และโรงเรียน ควรมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครูอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง

ในการพัฒนาครูมีการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ วิธีการหนึ่งที่ได้รับความนิยมมาก คือ การฝึกอบรม จาภ. ถาวรเรืองฤทธิ์ (2545) ได้ประเมินผลการดำเนินการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ตามโครงการ พัฒนาจิตเคลิมพระเกียรติ 72 พรรษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินโครงการในการทำงาน 2) เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการ 3) เพื่อประเมินการนำผลที่ได้จากการฝึกอบรมตามโครงการไปใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหาร โรงเรียนและข้าราชการครูผู้สอนที่ผ่านการอบรมตามโครงการพัฒนาจิตเคลิมพระเกียรติ 72 พรรษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 130 คน และครูผู้สอน จำนวน 95 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้ในการดำเนินการจัดอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของ ข้าราชการครูตามโครงการพัฒนาจิตเคลิมพระเกียรติ 72 พรรษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านสถานที่ฝึกอบรมและด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ มีความ เหมาะสมในระดับมาก ส่วนด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากหน่วยงานด้านสังกัด มีความ เหมาะสมในระดับน้อยที่สุด
2. กระบวนการดำเนินงานโครงการพัฒนาจิตเคลิมพระเกียรติ 72 พรรษา ได้แก่ ด้าน วิทยากร ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมแต่ละรายวิชา มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อหาระ ยะห่างและกิจกรรมฝึกอบรมสอดคล้องและตอบสนองวัตถุประสงค์ของโครงการ การฝึกปฏิบัติ สมมติ ทำวัตร เข้า-เขียน การปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่คิดของพระวิทยากรเป็นที่น่าเลื่อมใส
3. ข้าราชการครูที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ไปใช้ในการพัฒนางาน พัฒนาตนเอง และทำประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมในระดับมาก มีจิตสำนึกรักการเป็นผู้นำคือผู้ให้บริการที่ดี เป็น แบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและเพื่อนร่วมงาน รักครรภ์ชาในอาชีพครู ขยันทำงาน อุทิศเวลาให้กับทาง ราชการ
4. ข้าราชการครูที่ผ่านการฝึกอบรมมีความต้องการให้มีโครงการพัฒนาจิตเคลิมพระ กีรติ 72 พรรษาในระดับมาก ซึ่งให้ความสำคัญกับโครงการ เนื่องจากโครงการนี้มีส่วนช่วยใน การพัฒนาคุณธรรมแก่บุคลากรในสังกัด โดยเสนอแนะให้จัดบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมอบรมตาม

โครงการทุกคน จัดให้มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่โครงการ จัดให้มีการดำเนินงานตาม โครงการอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีการประเมินผลภาคหลังโครงการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในโครงการให้เพียงพอ

รำไพพรรณุสิทธิ์ (2547) ศึกษาการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่อง กระบวนการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ การวิจัยนิวัติคุณประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่องกระบวนการเรียนการสอน โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ และศึกษาพฤติกรรมของครูผู้รับการฝึกอบรมในระหว่างดำเนินการฝึกอบรม กลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการครูโรงเรียนแก่นครวิทยาลัย จังหวัดขอนแก่น ที่สมัครใจเป็นผู้รับการฝึกอบรมในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2546 จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสำรวจความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรม คู่มือฝึกอบรม ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมจากแบบวัดความรู้จากการฝึกอบรม แบบประเมินตนเองของครูผู้รับการฝึกอบรม และแบบบันทึกกิจกรรมนิเทศ การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังต่อไปนี้คือ ทำการทดสอบก่อนการฝึกอบรมแล้ว ดำเนินการฝึกอบรมตามคู่มือการฝึกอบรม โดยแบ่งกิจกรรมการฝึกอบรมเป็น 2 ส่วนคือ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้ 1 วัน และครูผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติในเวลา 4 สัปดาห์ พร้อมทั้งนิเทศคิดตามผลเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบบันทึกกิจกรรมนิเทศ เก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบวัดความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จากแบบสำรวจความต้องการและจำเป็นในการฝึกอบรม แบบประเมินตนเองของครูผู้รับการฝึกอบรม การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ วิเคราะห์ ตีความ และตรวจสอบความตรงเดียวกับงานผลในลักษณะบรรยาย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และค่าแนวเส้น

ผลการวิเคราะห์พบว่าหลังการฝึกอบรม ครูผู้รับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ในเนื้อหา สูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 70) คิดเป็นร้อยละ 91.89 ด้านผลสัมฤทธิ์ที่ครูผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติโดยการประเมินตนเองจากการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนพบว่า ผู้เรียนได้แสดงออกถึงการมีพฤติกรรมต่างๆ ในการเรียนตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือในระดับมากขึ้นไป ส่วนด้านพฤติกรรมของครูผู้รับการฝึกอบรม จากการนิเทศครูโดยเพื่อนครูและโดยผู้วิจัยในลักษณะ กิจกรรมนิเทศ พบว่า ครูผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่ จัดกระบวนการเรียนรู้และเขียนแผนการสอนเป็นไปตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ และมีสังเกตว่าผู้เรียนมีความสุข สนุก ในการเรียน ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้เรียนได้ฝึกฝน ค้นคว้าและสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง

ในการสร้างบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้มีการเปิดโอกาสให้มีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู กรณีมีเหตุพิเศษ เกติณี ชิวปรีชา (2542) ได้ติดตามประเมินผลหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและคุณภาพของข้าราชการครู สาขางานสอนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กรณีอื่นที่ ก.ค. อนุมัติเพิ่มเติม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ. 1304 (สนร.) /ว 1 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2540 โดยใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามสำหรับกลุ่มประชากร ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู โดยผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าคณะวิชา/หัวหน้าภาควิชา ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 35 วิทยาเขต และสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง และกลุ่มข้าราชการครูที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุ แต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ ก.ค. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ. 1304 (สนร.) /ว 1 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2540 ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและสถาบันราชภัฏ รวมประชากรทั้งสิ้น 707 คน เก็บข้อมูลได้ทั้งสิ้น 622 คน คิดเป็นร้อยละ 87.98 วิเคราะห์ข้อมูลที่ขั้นเก็บได้ครบถ้วนสมบูรณ์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา ความถี่ และร้อยละ และเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า

1. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ตามมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 กรณีอื่นที่ ก.ค. อนุมัติเพิ่มเติม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค. ที่ ศธ. 1304 (สนร.) /ว 1 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2540 ผู้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู ตั่งให้กลุ่มดำเนินการคัดเลือกฯ โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกที่ ก.ค. กำหนดอยู่ในระดับดี และเห็นว่าหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกดังกล่าว เน้นหลักการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง โดยให้สถานศึกษาดำเนินการคัดเลือกครูเอง มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ตรงกัน ล้วนข้าราชการครูที่ได้รับการคัดเลือกและบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกนี้ เห็นว่าการดำเนินการคัดเลือกนี้การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนดมีความเหมาะสมสมทุกรายการ สำหรับปัจจุบันในทางปฏิบัติ ผู้ดำเนินการคัดเลือกตั่งใจ ให้ไว้ปัจจุบันสำคัญ คือ เรื่องการกำหนดคุณวุฒิและสาขาวิชาหรือวิชาเอกในการประกาศรับสมัครจะต้องตรงตามคุณวุฒิและสาขาวิชาที่ ก.ค. กำหนด ให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู สังกัดสำนักงานสถาบันราชภัฏ

2. การประเมินคุณภาพของข้าราชการครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 11 มาตรฐาน แต่ละมาตรฐานกำหนดระดับคุณภาพ เป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 ระดับ 2 และระดับ 3 โดยให้ข้าราชการครูประเมินตนเอง ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีการปฏิบัติดีและปฏิบัติงานใน

หน้าที่ครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพอยู่ในระดับ 3 เพียง 2 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 2 คือ ตัดสินใจปฏิบัติภาระงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีคุณภาพ ระดับ 3 คือ ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกค้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งผลโดยตรง ต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกค้าน และมาตรฐานที่ 6 คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลัพธ์ ที่เกิดแก่ผู้เรียน มีคุณภาพระดับ 3 คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยชัดกระบวนการและ การสร้างนิสัยเป็นหลัก

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการศึกษาสภาพความต้องการปัญหา และ วิธีการพัฒนาครู ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครูแล้วกล่าวถึง เป็นการศึกษาจากครู ซึ่งเป็นครูประจำการ โดยมีเพียงงานวิจัยของเกรสิลี ชิวปรีชา (2542) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการคัดเลือก บุคคลเข้ารับราชการครู กรณีนี้เหตุพิเศษสำหรับงานวิจัยที่ดำเนินการวิจัยนี้จะศึกษาเกี่ยวกับการ พัฒนาครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ และอยู่ระหว่างการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่นี้ ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาในเรื่อง ประชารถ กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และ การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ประชารถ

ประชารถที่ศึกษา ประกอบด้วย บุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 ข้าราชการครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี จำนวน 3,362 คน ซึ่งกระจายอยู่ใน เขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ

กลุ่มที่ 2 คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการครูบรรจุใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี 3,362 คน จำนวน 10,086 คน (คณะกรรมการแต่ละคณะ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา 1 คนเป็นกรรมการ และข้าราชการครูที่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ 1 คน)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และกลุ่ม ตัวอย่างผู้ดูดลองแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครูบรรจุใหม่ 4 คน ประธาน คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 6 คน กรรมการเตรียมความพร้อมและ

พัฒนาอย่างเข้ม 3 คน กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม 6 คน รวม 19 คน รายชื่อแสดงในภาคผนวก ก

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มข้าราชการครูบรรจุใหม่ และกลุ่มคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

กลุ่มข้าราชการครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี จำนวน 500 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่การศึกษา วิธีการเลือกตัวอย่างค่าเฉลี่ยการดังนี้

ขั้นที่ 1 สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบ่งแบบชั้น โดยใช้เขตพื้นที่การศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง

ขั้นที่ 2 สุ่มข้าราชการครูบรรจุใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปีในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาในอัตรา้อยละ 15 ของจำนวนข้าราชการครูบรรจุใหม่ทั้งหมด 3,362 คน ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครูบรรจุใหม่ 500 คน

กลุ่มคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 500 คน จำนวน 1,500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจงคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียนที่มีข้าราชการครูบรรจุใหม่เป็นกลุ่มตัวอย่างแสดงในภาคผนวก ข

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามและประเด็นการสนทนากลุ่ม

3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ ตามเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งปัญหาที่พบในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมข้อความ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นแบบมาตรา `ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ข้อ และให้เขียนถ้าต้องการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมแต่ละข้อ

ตอนที่ 3 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นแบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ และให้เขียนถ้าต้องการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมแต่ละข้อ

ตอนที่ 4 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นแบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ข้อ และให้เขียนถ้าต้องการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

ตอนที่ 5 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นแบบตรวจสอบรายการและเติมข้อความ จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นแบบเติมข้อความ จำนวน 5 ข้อ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดสิ่งที่ต้องการวัด

ในการศึกษารั้งนี้ต้องการรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้แก่

- 1) การใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่
- 2) สภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 3) แนวทางปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ขั้นที่ 2 กำหนดประเด็นข้อ ผลกระทบและอิทธิพลของสิ่งที่ต้องการวัด

ผู้ศึกษาได้ศึกษา หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ พระราชนูญดุริยะเบียงข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรครู นอกจากนี้ได้สอบถามประเด็นที่ต้องการติดตามข้าราชการครูบรรจุใหม่ จากข้าราชการสำนักงาน ก.ค.ศ. ได้แก่ อาจารย์ส่งน อินทร์มณี อาจารย์กอบกุล ลีนสงวน และอาจารย์พนมพร มงคลเจริญ แล้วกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 6 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตอนที่ 3 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตอนที่ 4 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตอนที่ 5 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตอนที่ 6 ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

โดยมีลักษณะคำถาน และจำนวนข้อคำถานดังที่กล่าวแล้ว
ข้อที่ 3 จัดทำแบบสอบถามฉบับร่าง

แบบสอบถามฉบับร่างประกอบด้วยคำถาน 6 ตอน รวม 37 ข้อ โดยมี
คำชี้แจงและวัตถุประสงค์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อที่ 4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย
ข้าราชการครูบรรจุใหม่ 4 คน ประธานคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 6
คน กรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 3 คน ข้าราชการครูที่เป็นกรรมการและ
เลขานุการคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 6 คน รวม 19 คน พิจารณา
ความตรงของประเด็นคำถาน รวมทั้งความเหมาะสมของรายการคำถาน

กลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนี้มีความเห็นว่า ประเด็นคำถานสอดคล้อง และ
เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยตอบคำถานตามแบบสอบถาม และเสนอให้เพิ่ม
ประเด็นคำถานในเนื้อหาตอนที่ 5 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่ง
เป็นคำถานปลายเปิด 2 ข้อ คือ

- 1) ในการประเมินให้น้ำหนักคะแนนขององค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติดุ
ร้อยละ และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน ร้อยละ
- 2) ถ้ามีการปรับปรุงน้ำหนักคะแนน ควรให้น้ำหนักองค์ประกอบที่ 1
ร้อยละ และองค์ประกอบที่ 2 ร้อยละ

ข้อที่ 5 นำผลการตอบแบบสอบถามของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม นวิเคราะห์ความ
เที่ยงของแบบสอบถามในส่วนที่เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ ซึ่งได้แก่คำถานในตอนที่ 2 3
และ 4 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์เฉลี่ยของกรอบนาก ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
เท่ากับ .70

ข้อที่ 6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยได้เพิ่มคำถาน 2 ข้อ ใน
แบบสอบถามตอนที่ 5 และพิมพ์ชื่อและที่อยู่ของผู้ศึกษา พร้อมติดตราไปรษณียากรสำหรับการ
ส่งแบบสอบถามคืน และจัดทำสำเนาแบบสอบถามจำนวน 2,000 ฉบับ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

อนึ่งเมื่อคณะผู้ศึกษานำเสนอแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบและได้รับ¹
แบบสอบถามกลับคืนมา 1,640 ฉบับ แล้ว ได้ทำการสุ่มแบบสอบถาม 100 ฉบับ นำไปวิเคราะห์
ความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์เฉลี่ยของกรอบนาก ได้ค่า

ความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ .95 จึงเชื่อถือได้ว่า 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
- เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล แสดงใน ภาคผนวก ค

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักศึกษา และการประเมินการปฏิบัติงาน

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

4.3 การสอนตาม ข้าราชการครูบรรจุใหม่ และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยการส่งแบบสอบถามและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่ 8 กรกฎาคม 2551 ถึง 30 สิงหาคม 2551 มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน รวม 1,640 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณจากคำถ้าแบบปลายปีด วิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 ข้อมูลจากคำถ้าแบบปลายเปิดและข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

5.3 คำถ้าแบบมาตรฐานค่า 5 ระดับ ให้คะแนนและแปลความหมาย ดังนี้
การให้คะแนนคำตอบแบบมาตรฐานค่า

ระดับความเหมาะสม	คะแนน
------------------	-------

มากที่สุด	5
-----------	---

มาก	4
-----	---

ปานกลาง	3
---------	---

น้อย	2
------	---

น้อยที่สุด	1
------------	---

การแบ่งความหมายคะแนนคำตอบแบบมาตรฐานค่า

ระดับความเหมาะสม	ความหมาย
------------------	----------

4.51-5.00	เหมาะสมมากที่สุด
-----------	------------------

3.51-4.50	เหมาะสมมาก
-----------	------------

2.51-3.50	เหมาะสมปานกลาง
-----------	----------------

1.51-2.50	เหมาะสมน้อย
-----------	-------------

1.00-1.50	เหมาะสมน้อยที่สุด
-----------	-------------------

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การคิดความการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ ศึกษาสภาพปัจจุหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผลการศึกษานำเสนอเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล
- ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- ตอนที่ 3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- ตอนที่ 4 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- รายละเอียดมีดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้ข้อมูล

จากการสอบถามข้าราชการบรรจุใหม่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย 500 คน และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 500 คน จะได้แก่ ประธานกรรมการ 500 คน กรรมการ 500 คน และ ครูที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการและเลขานุการ 500 คน รวมทั้งสิ้น 2,000 คน ได้รับข้อมูลตอบกลับรวม 1,640 คน (ร้อยละ 82.00) โดยเป็นข้อมูลจากครูผู้ช่วย 418 คน (ร้อยละ 83.60) ประธานกรรมการ 407 คน (ร้อยละ 81.40) กรรมการ 410 คน (ร้อยละ 80.00) กรรมการและเลขานุการ 405 คน (ร้อยละ 81.00) ผู้ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพดังแสดงในตารางที่ 4.1 และนักศึกษาดูอบรมแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้จัดสอนหนทางกลุ่มครูผู้ช่วยและคณะกรรมการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2551 ณ อาคารสัมมนา 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช มีผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม 19 คน สถานภาพของผู้เข้าสนทนากลุ่มแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	ครูผู้ช่วย		ประธาน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุการ		รวม	
	(n=418)	(n=407)	(n=410)	(n=405)	(n=1,640)					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ										
ชาย	132	31.58	344	84.52	239	58.29	128	31.60	843	51.40
หญิง	286	68.42	63	15.48	171	41.71	277	68.40	797	48.60
2. อายุ										
ต่ำกว่า 30 ปี	230	55.02	4	.98	18	4.39	38	9.38	290	17.68
30-40 ปี	145	34.69	63	15.49	122	29.76	149	36.79	479	29.20
41-50 ปี	25	5.98	170	41.77	150	36.59	156	38.52	501	30.55
51-60 ปี	18	4.31	157	38.57	100	24.39	62	15.31	337	20.55
มากกว่า 60 ปี	-	-	13	3.19	20	4.87	-	-	33	2.02
3 วุฒิการศึกษา										
ต่ำกว่าปริญญาตรี	6	1.44	30	7.37	101	24.63	13	3.21	150	9.15
ปริญญาตรี	365	87.32	130	31.94	235	57.32	294	72.59	1,024	62.43
สูงกว่าปริญญาตรี	47	11.24	247	60.69	74	18.05	98	24.20	466	28.42

จากตารางที่ 4.1 พบร่วมกันว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.40) อายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 30.55) และอายุ 30-40 ปี (ร้อยละ 29.20) มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 62.43)

ตารางที่ 4.2 สถานภาพของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ประธานกรรมการ	6	31.58
กรรมการ	3	15.79
กรรมการและเลขานุการ	6	31.58
ข้าราชการครูนบรรจุใหม่ (ครูผู้ช่วย)	4	21.05
รวม	19	100.0
2. จังหวัดที่อยู่ของคณะกรรมการและครูผู้ช่วย		
กรุงเทพมหานคร	5	26.32
นนทบุรี	4	21.05
ปทุมธานี	2	10.53
พระนครศรีอยุธยา	2	10.53
สิงห์บุรี	1	5.26
ชลบุรี	1	5.26
สุพรรณบุรี	3	15.79
ฉะเชิงเทรา	1	5.26
รวม	19	100.0

จากตารางที่ 4.2 ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำแนกได้เป็น ประธานกรรมการ 6 คน กรรมการ 3 คน กรรมการและเลขานุการ 6 คน ครูผู้ช่วย 4 คน โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนี้มาจากกรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

จากการสอบถามผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดขึ้น ครุผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ข้อคิดเห็นดังรายละเอียดในตารางที่ 4.3 และ 4.4

ตารางที่ 4.3 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักเกณฑ์	ครุผู้ช่วย (n=418)		ประธาน (n=407)		กรรมการ (n=410)		กรรมการและเลขานุ การ(n=405)		รวม (n=1,640)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. การให้ผู้ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งเข้ารับราชการเป็น ข้าราชการครุในตำแหน่งครุ ผู้ช่วย เตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มระหว่าง ปฏิบัติราชการในตำแหน่งครุ ผู้ช่วยเป็นเวลาสองปี	3.42	1.23	4.25	.98	4.09	.89	4.04	.90	3.94	1.06
2. ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ ปฏิบัติ ให้ผู้อำนวยการ สถานศึกษาแจ้งให้ครุผู้ช่วย ทราบถึงภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐาน วิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติ ราชการ บทบาทหน้าที่ของ ข้าราชการในฐานะเป็น พลเมืองดี และหลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม	4.29	.80	4.54	.58	4.55	.57	4.49	.65	4.46	.67

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ครูผู้ช่วย		ประชาชน		กรรมการ		กรรมการ滥竽充數		รวม	
	(n=418)		(n=407)		(n=410)		(n=405)		(n=1,640)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
3 ให้ผู้อ่านวิเคราะห์สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้า ส่วนราชการแล้วแต่กรณี หน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรการเรียนรู้ความ พร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่นๆ ให้แก่สถานศึกษาทุกค้าน	4.18	.89	4.39	.83	4.47	.69	4.28	.65	4.33	.78
4. การประเมินการเรียนรู้ความ พร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้ คณะกรรมการประเมินการ เรียนรู้ความพร้อม และพัฒนา อย่างเข้มครูผู้ช่วยเป็นระดับๆ ทุก สาม เดือน ตามแบบ ประเมินที่ ก.ศ. ก.๙ กำหนด และ ในการประเมินแต่ละครั้งให้ ประธานกรรมการแจ้งผลการ ประเมินให้ครูผู้ช่วย และ รายงานผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 (ผู้อ่านวิเคราะห์สำนักงานศึกษา) ทราบ	4.11	.81	4.39	.68	4.30	.71	4.20	.82	4.25	.77

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

หลักเกณฑ์	ครูผู้ช่วย		ประธาน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุการ		รวม	
	(n=418)		(n=407)		(n=410)		(n=405)		(n=1,640)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
5. การประเมินการเตรียมความ										
พร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม										
เมื่อครบเวลา 2 ปี ให้										
คณะกรรมการสรุปผลการ										
ประเมินการเตรียมความ										
พร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม										
เสนอต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา										
53 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)										
เพื่อพิจารณาต่อไป	4.25	.69	4.51	.67	4.41	.67	4.43	.64	4.39	.67
6 การนับระยะเวลาการเตรียม										
ความพร้อมและพัฒนาอย่าง										
เข้มสองปีให้นับวันเข้าปฏิบัติ										
ราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น										
และนับระยะเวลาสิ้นสุดตาม										
ปีปฏิทิน	4.26	.81	4.44	.82	4.33	.82	4.38	.88	4.35	.83
รวมเฉลี่ย	4.08	.62	4.42	.51	4.36	.51	4.31	.53	4.29	.56

จากตารางที่ 4.3 พบว่าผู้ให้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามทุกกลุ่มนี้ความเห็นว่า หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาขั้นตอนรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่าทุกเรื่องมีความเหมาะสมในระดับมาก

เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างพบว่า ครูผู้ช่วยมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ทุกเรื่องมีความเหมาะสมระดับมาก

ประธานกรรมการมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า เรื่องที่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ได้แก่ ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ครูผู้ช่วยทราบถึงภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ

บรรยายบัณฑิตวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองดี และหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมาได้แก่ การประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างยั่งยืนเมื่อครบเวลา 2 ปี ให้คณะกรรมการสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างยั่งยืนเสนอต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) เพื่อพิจารณาต่อไป ($\bar{X} = 4.51$) noknann มีความหมายสมอยู่ในระดับมากทุกเรื่อง

กรรมการมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างยั่งยืนมีความหมายสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาขั้นละเอียดพบว่า เรื่องที่มีความหมายสมระดับมากที่สุด ได้แก่ ก่อนการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ครูผู้ช่วยทราบถึงภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ บรรยายบัณฑิตวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองดี และหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างยั่งยืน ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนเรื่องอื่น ๆ มีความหมายสมระดับมาก

กรรมการและเลขานุการมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างยั่งยืนมีความหมายสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาขั้นละเอียดพบว่า ทุกเรื่องมีความหมายสมระดับมาก

จากการประชุมสนทนากลุ่ม ผู้เข้าประชุมมีความเห็นส្មับได้ว่า หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างยั่งยืนมีความหมายสม แต่ระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างยั่งยืน ครูผู้ช่วย 2 ปี เป็นเวลาที่นานเกินไป ควรใช้เวลา 1 ปี โดยมีการประเมินทุก 6 เดือน หรือประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง นอกจากนี้เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ที่ว่าก่อนการเตรียมความพร้อม ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ บรรยายบัณฑิตวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองดี และหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างยั่งยืนให้ครูผู้ช่วยทราบ ให้ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการแล้วแต่กรณีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งเรื่องการรายงานผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.4 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

วิธีการ	ครูผู้ช่วย		ประชาน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุ		รวม	
	(n=418)		(n=407)		(n=410)		(n=405)		(n=1,640)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียม ความพร้อมและพัฒนาอย่าง เข้มข้นนานสามคน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษา หรือรอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็น ประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิใน คณะกรรมการสถานศึกษา จำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ และข้าราชการครุรุและ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่ง ต้องดำเนินการครุฑ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา แต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ ควบคุมดูแลการเตรียมความ พร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม [*] เป็นกรรมการและเลขานุการ	4.28	.67	4.37	.86	4.34	.78	4.35	.70	4.33	.76
2. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ เตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผล การเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้ม โดยชี้ค หลักการมีส่วนร่วมและการ ประเมินเพื่อปรับปรุงและ พัฒนาให้บรรลุผลตามความ มุ่งหมาย	4.27	.73	4.63	.50	4.39	.63	4.47	.59	4.43	.64

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

วิธีการ	ครูผู้ช่วย		ประธาน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุการ		รวม	
	(n=418)		(n=407)		(n=410)		(n=405)		(n=1,640)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
3. เมื่อผู้นี้อำนวยตามมาตรฐาน 53 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา)										
ได้รับรายงานผลการประเมิน การเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มแส่วน กรณีที่ เห็นว่า ครูผู้ช่วยมีผลการ ประเมินต่ำกว่าเกณฑ์การ ประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากเห็นว่า ควรทบทวนการประเมินการ เตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ถึงจังหวัด คณะกรรมการเตรียมความ พร้อมและพัฒนาอย่างเข้มไป พิจารณาบททวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผลการประเมินยังต่ำ กว่าเกณฑ์การประเมินผลที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ผู้นี้อำนวย ตามมาตรฐาน 53 สั่งให้ครู ผู้ช่วยผู้นี้ออกจากราชการ ภายในห้าวันทำการนับแต่ วันที่ได้รับรายงาน แล้วแจ้ง ให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว	3.55	1.00	3.99	1.13	3.85	1.09	3.86	1.08	3.81	1.08

ตารางที่ 4.4: (ต่อ)

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

วิธีการ	ครูผู้ช่วย		ประชาน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุ		รวม	
	(n=418)		(n=407)		(n=410)		(n=405)		(n=1,640)	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
ประเมินทุกครั้งจนครบสองปี										
แล้ว และเห็นว่าควรให้ครูผู้ช่วย ผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้อ ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ดังพิจารณาอนุมัติและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่ง ครูต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ	4.32	.71	4.63	.56	4.44	.59	4.39	.70	4.44	.66
平均	3.98	.62	4.32	.61	4.18	.61	4.17	.62	4.16	.62
รวมเฉลี่ย										

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มนี้ความเห็นว่าวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความเหมาะสมสมโภยในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าทุกรายงานมีความเหมาะสมระดับมาก

เมื่อจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ครูผู้ช่วย กรรมการ กรรมการและเลขานุการมีความเห็นว่าสอดคล้องกันว่าวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความเหมาะสมโดยรวมในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ทุกรายงานมีความเหมาะสมระดับมาก ส่วนประธานกรรมการมีความเห็นแตกต่างไปกล่าวคือ ประธานกรรมการมีความเห็นว่าวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า เรื่องที่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุดได้แก่ ให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมายและเมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ได้รับรายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมิน

ทุกครั้งจนครบสองปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครูผู้ช่วยผู้นี้รับราชการต่อไป ให้ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งพิจารณาอนุมัติและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นี้ให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วให้เงินให้ผู้นั้นทราบ ($\bar{X} = 4.63$) นอกจากนี้มีความเห็นชอบอยู่ในระดับมากทุกราย

จากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนา เห็นว่าวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครุ่นซึ่งกันและกัน ที่กำหนดไว้ เหมาะสมสมทุกประเด็น ยกเว้นองค์ประกอบของคณะกรรมการ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา ควรเป็นกรรมการซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

จากการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการวัดถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตร รายละเอียดหลักสูตร ผู้ให้ข้อมูลมีความเห็นดังรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเป็น

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

หลักสูตร	ครูผู้ช่วย		ประชาน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุ		รวม	
	(n=418)	(n=407)	(n=410)	(n=405)	(n=1,640)	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}
2. วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียม										
ความพร้อมและเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ เทคนิค เทคนิค และบุคลิกภาพของครู ผู้ช่วยให้สามารถปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานใน สถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดี										
ได้	4.32	.69	4.67	.54	4.49	.59	4.53	.72	4.49	.65
3. โครงสร้างหลักสูตร แบ่งเป็น 2 หมวด คือหมวดที่ 1 การ ปฏิบัติงาน และหมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน										
4. รายละเอียดหลักสูตรหมวด ที่ 1 การปฏิบัติงานมี วัตถุประสงค์ และเนื้อหา เหมาะสมในระดับ	4.32	.66	4.64	.51	4.48	.58	4.54	.60	4.49	.60
1) วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู	4.51	.58	4.68	.47	4.60	.52	4.70	.49	4.62	.51
2) มาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.51	.59	4.68	.47	4.60	.52	4.71	.47	4.63	.51
3) เทคนิคที่ดีต่อวิชาชีพครู	4.51	.56	4.70	.43	4.62	.53	4.70	.46	4.63	.55
4) การพัฒนาตนเอง	4.51	.57	4.68	.45	4.60	.54	4.68	.48	4.62	.53
5) การพัฒนาบุคลิกภาพ	4.51	.58	4.67	.46	4.59	.52	4.70	.45	4.62	.51
6) การดำรงชีวิตที่เหมาะสม	4.51	.57	4.67	.47	4.59	.52	4.71	.44	4.62	.52

ตารางที่ 4.5·(ต่อ)

หลักสูตร	ครูผู้ช่วย		ประชาน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุการ		รวม	
	(n=418)	(n=407)	(n=410)	(n=405)	(n=1,640)	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}
5. รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่										
2 การปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ และเนื้อหา										
เหมาะสมในระดับ	4.37	.63	4.62	.62	4.47	.74	4.61	.53	4.52	.64
1) การจัดการเรียนรู้	4.37	.65	4.62	.63	4.47	.75	4.61	.52	4.51	.65
2) การพัฒนาผู้เรียน	4.39	.59	4.65	.63	4.48	.75	4.62	.52	4.54	.63
3) การพัฒนาวิชาการ	4.37	.58	4.62	.50	4.47	.68	4.61	.47	4.51	.62
4) การพัฒนาสถานศึกษา	4.38	.59	4.61	.49	4.46	.71	4.60	.50	4.51	.50
5) ความสัมพันธ์กับชุมชน	4.36	.62	4.60	.60	4.47	.59	4.61	.51	4.51	.53
รวมเฉลี่ย	4.33	.53	4.61	.45	4.48	.53	4.55	.45	4.49	.50

จากตารางที่ 4.5 พนวณ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเห็นว่า วัตถุประสงค์และโครงสร้างของหลักสูตรการเรียนความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 ($\bar{X} = 4.62$) และรายละเอียดหลักสูตร หมวดที่ 2 ($\bar{X} = 4.52$) มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

เมื่อจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม พนวณ ครูผู้ช่วยและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒินี ความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบของหลักสูตรทุกเรื่อง มีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้น รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และหมวดที่ 2 ที่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ส่วนประชาน กรรมการและกรรมการและเลขานุการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบของหลักสูตรมีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ทุกเรื่อง ยกเว้น หลักการของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในระดับมาก

จากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนานี้มีความคิดเห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสม เป็นส่วนใหญ่ โดยสาระการประเมิน 2 หมวดคือ หมวดที่ 1 การปฏิบัติคน และหมวดที่ 2 การปฏิบัติงานมีความคลอบคลุมวัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตรเหมาะสม แต่เห็นว่าควรเพิ่ม กิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ลูกเสือ เนตรนารีในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้มีความซัดเจนและ ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 4 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

จากการสอบถามผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่มเกี่ยวกับการปฏิบัติและแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลสรุปได้ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 แนวปฏิบัติในการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

แนวปฏิบัติในการประเมินผล	ครูผู้ช่วย		ประธาน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุการ		รวม	
	(n=418)	(n=407)	(n=410)	(n=405)	(n=1,640)					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยที่หนึ่งใช้วิธีการใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)										
1.1 การปฏิบัติจริง	363	86.84	371	91.15	224	54.63	353	87.16	1,411	86.03
1.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	300	71.77	350	86.00	295	71.95	338	83.46	1,283	78.22
1.3 การศึกษาด้วยตนเอง	352	84.21	315	77.40	289	70.49	311	76.79	1,267	77.25
1.4 การสอนแนะโดยครูพี่เลี้ยง	289	69.14	342	84.03	267	65.12	319	78.76	1,217	74.20
1.5 การสอนแนะโดยผู้บริหาร	281	67.22	316	77.64	259	63.17	281	69.38	1,137	69.32
1.6 การศึกษาร่วมกันอย่างร่วมมือ	173	41.39	172	42.26	161	39.27	182	44.94	688	41.95
1.7 วิธีการอื่นๆ เช่น ร่วมสัมมนา										
平均	15	3.59	47	11.55	32	7.80	21	5.19	115	7.01
2. ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มรวม 2 ปี ก่อนบรรจุให้เป็นข้าราชการครู										
`เหมาะสม	233	55.74	339	83.29	338	82.44	323	79.75	1,233	75.18
ไม่เหมาะสม	185	44.26	68	16.71	72	17.56	82	20.25	407	24.81

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แนวปฏิบัติในการประเมินผล	ครูผู้ช่วย (n=418)	ประธาน (n=407)		กรรมการ (n=410)		กรรมการและเลขานุการ (n=405)		รวม (n=1,640)		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. องค์ประกอบของคณะกรรมการ										
ประเมินผลการเรียนความพึงร้อนและพัฒนาอย่างเข้มที่										
ประกอบด้วยบุคลากร										
3 กลุ่ม คือ										
1) ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ	399	95.45	345	84.77	370	90.24	375	92.59	1,498	91.33
2) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ	19	4.55	62	15.23	40	9.76	30	7.41	151	9.21
4 การประเมินผลการเรียนความพึงร้อนและพัฒนาอย่างเข้ม										
ประเมินจาก 2 องค์ประกอบรวมกัน คือองค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติคน และ องค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน										
1) เหมาะสม	418	100.0	403	99.02	402	98.05	402	99.26	1,625	99.08
2) ไม่เหมาะสม	-	-	4	0.98	8	1.95	3	74	15	91

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แนวปฏิบัติในการประเมินผล	ครูผู้ช่วย (n=418)		ประชาชน (n=407)		กรรมการ (n=410)		กรรมการและเลขานุการ (n=405)		รวม (n=1,640)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ใน การประเมินให้น้ำหนักคะแนนขององค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติดี										
1) ร้อยละ 50	288	68.90	289	71.01	280	68.29	277	68.39	1,134	69.14
2) ร้อยละ 60	40	9.57	44	10.81	26	6.34	28	6.91	138	8.41
3) ร้อยละ 70	17	4.07	3	.74	14	3.41	22	5.43	56	3.41
4) ร้อยละ 80	36	8.61	37	9.09	40	9.76	29	7.16	142	8.66
5) มากกว่าร้อยละ 80	37	8.85	34	8.35	50	12.20	49	12.10	170	10.36
องค์ประกอบที่ 2										
1) ร้อยละ 50	247	59.09	271	66.58	251	61.22	225	55.55	994	60.60
2) ร้อยละ 60	72	17.22	60	14.74	50	12.20	70	17.28	252	15.36
3) ร้อยละ 70	25	5.98	10	2.46	14	3.41	38	9.38	87	5.30
4) ร้อยละ 80	38	9.09	44	10.81	35	8.54	18	4.44	135	8.23
5) มากกว่าร้อยละ 80	36	8.61	22	5.41	60	14.63	54	13.33	172	10.49
6. ดำเนินการปรับปรุงน้ำหนักคะแนน ควรให้น้ำหนัก องค์ประกอบที่ 1										
1) ร้อยละ 50	300	71.77	300	73.71	296	72.19	298	73.58	1,194	72.80
2) ร้อยละ 60	40	9.57	48	11.79	38	9.27	24	5.93	150	9.15
3) ร้อยละ 70	23	5.50	19	4.67	18	4.39	40	9.88	100	6.10
4) ร้อยละ 80	19	4.55	13	3.19	12	2.93	25	6.17	69	4.21
5) มากกว่าร้อยละ 80	36	8.61	27	6.63	46	11.22	18	4.44	127	7.74

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แนวปฏิบัติในการ ประเมินผล	ครูผู้ช่วย		ประธาน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุฯ		รวม	
	(n=418)	(n=407)	(n=410)	(n=405)	(n=1,640)	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
องค์ประกอบอันที่ 2										
1) ร้อยละ 50	259	61.96	301	73.96	253	61.71	281	69.38	1,094	66.70
2) ร้อยละ 60	54	12.92	48	11.79	66	16.10	41	10.12	209	12.74
3) ร้อยละ 70	51	12.20	26	6.39	32	7.80	40	9.88	149	9.08
4) ร้อยละ 80	20	4.78	13	3.19	17	4.15	28	6.91	78	4.76
5) มากกว่าร้อยละ 80	34	8.13	19	4.67	42	10.24	15	3.70	110	6.71
7. การประเมินผลการ เตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มแ特ลักษณ์ องค์ประกอบ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง 2 หมายถึง พอดี และ 3 หมายถึง ดี 1) เหมาะสม	364	87.08	376	92.38	360	87.80	368	90.86	1,468	89.50.
2) ไม่เหมาะสม	54	12.92	31	7.62	50	12.20	37	9.14	172	10.49
8. การประเมินผลการ เตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือน ตลอดจน ระยะเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง	399	95.45	367	90.17	406	99.02	365	90.12	1,537	93.71
2) ข้อจำกัด	19	4.55	40	9.83	4	0.98	40	9.88	103	6.28

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แนวปฏิบัติในการประเมินผล	ครูผู้ช่วย (n=418)		ประธาน (n=407)		กรรมการ (n=410)		กรรมการและเลขานุการ (n=405)		รวม (n=1,640)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9. เกณฑ์การประเมินครู										
ผู้ช่วย										
9.1 เกณฑ์การประเมิน										
ครรชที่ 1-4 การผ่าน										
เกณฑ์ต้องได้คะแนน										
อย่างน้อยร้อยละ 50										
1) เหมาะสม	379	90.67	303	74.45	312	76.10	301	74.32	1,295	78.96
2) ไม่เหมาะสม	39	9.33	104	25.55	98	23.90	104	25.68	345	21.03
9.2 เกณฑ์การประเมิน ครรชที่ 5-8										
การผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้										
คะแนนอย่างน้อย										
ร้อยละ 60										
1) เหมาะสม	365	87.32	301	73.96	329	80.24	304	75.06	1,299	79.20
2) ไม่เหมาะสม	53	12.68	1064	26.04	81	19.76	101	24.94	341	20.79
10. แบบบันทึกผลการประเมินการเดรีบิน										
ความพร้อมและพื้นฐาน										
อหังการ์มีความ										
ชัดเจนในการบันทึก										
ผลการประเมิน										
1) มากที่สุด	73	17.46	131	32.19	115	28.05	108	26.67	427	26.03
2) มาก	248	59.33	231	56.76	223	54.39	253	62.47	955	58.23
ปานกลาง	88	21.05	38	9.34	68	16.59	42	10.37	236	14.39
น้อย	2	.48	4	0.98	-	-	-	-	6	.37
น้อยที่สุด	2	.48	-	-	-	-	-	-	2	.12
ไม่ชัดเจน	5	1.20	3	.74	4	.98	2	.49	14	.85

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แนวปฏิบัติในการประเมินผล	ครูผู้ช่วย		ประธาน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุการ		รวม	
	(n=418)		(n=407)		(n=410)		(n=405)		(n=1,640)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
11 แบบสรุปประเมินผลการ										
เครื่องมาร์คความพึงพอใจและ พัฒนาอย่างเข้ม มีความ ชัดเจนในการบันทึกผลการ ประเมิน										
1) มากที่สุด	61	14.59	118	28.99	95	23.17	89	21.97	363	22.13
2) มาก	255	61.00	235	57.74	229	55.85	267	65.92	986	60.12
3) ปานกลาง	97	23.21	51	12.53	80	19.51	47	11.60	275	16.77
4) น้อย	-	-	-	-	2	.49	-	-	2	12
5) น้อยที่สุด	-	-	-	-	4	.98	-	-	3	18
6) ไม่ชัดเจน ควรปรับแก้ไข	5	1.20	3	74	-	-	2	.49	10	.61
12 คุณภาพการประเมินผลการ										
เครื่องมาร์คความพึงพอใจและ พัฒนาอย่างเข้ม มีความ เหมาะสม										
1) มากที่สุด	59	14.11	97	23.83	88	21.46	92	22.72	336	20.49
2) มาก	255	61.00	266	65.36	236	57.56	255	62.96	1,012	61.70
3) ปานกลาง	95	22.73	37	9.09	78	19.02	58	14.32	268	16.34
4) น้อย	6	1.44	4	.98	4	.98	-	-	14	.85
5) น้อยที่สุด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6) ไม่ชัดเจน ควรปรับแก้ไข	3	.72	3	.74	4	.98	-	-	10	.61

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

แนวปฏิบัติในการประเมินผล	ครุภูช่วย	ประชาชน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุการ		รวม		
	(n=418)	(n=407)	(n=410)	(n=405)	(n=1,640)					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
13 หลังจากการประเมินผลการ										
เตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ประชานกรรมการ										
เตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มแจ้งผลให้ครุภูช่วย ทราบ										
1) แจ้งผลโดย										
(1) แจ้งด้วยวาระฯ	265	63.40	327	80.34	296	72.19	318	78.52	1,206	73.53
(2) แจ้งโดยใช้ชุดหมาย	41	9.81	33	8.11	32	7.80	32	7.90	138	8.41
(3) แจ้งโดยใช้วิธีการอื่นๆ	59	14.11	41	10.07	59	14.39	44	10.86	203	12.36
2) ไม่แจ้งผล	35	8.37	6	1.47	15	3.66	7	1.73	63	3.84
3) ไม่ทราบ	18	4.31	-	-	8	1.95	4	.99	30	1.83
รวม	418	100.0	407	100.0	410	100.0	405	100.0	1,640	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ระบุว่าในการเตรียมความพร้อมและพัฒนา
อย่างเข้ม วิธีการพัฒนาครุภูช่วยที่พบ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการปฏิบัติจริง (ร้อยละ 86.03) รองลงมาได้แก่
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ร้อยละ 78.22) และการศึกษาด้วยตนเอง (ร้อยละ 77.25) ระยะเวลาในการ
เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มรวม 2 ปี ก่อนบรรจุให้เป็นข้าราชการครู มีความเหมาะสม
(ร้อยละ 75.18) องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง
เข้มมีความเหมาะสม (ร้อยละ 91.33) การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม¹
ประเมินจาก 2 องค์ประกอบรวมกันคือ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติดิน และองค์ประกอบที่ 2 การ
ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม (ร้อยละ 99.08) ใน การประเมินส่วนใหญ่ให้น้ำหนักคะแนนของ
องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติดินร้อยละ 50 (ร้อยละ 69.14) องค์ประกอบที่ 2 ร้อยละ 50 (ร้อยละ 60.60)
ถ้าเมียกรับปรุงน้ำหนักคะแนนการให้น้ำหนักขององค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติดินร้อยละ 50 (ร้อยละ
72.80) องค์ประกอบที่ 2 ร้อยละ 50 (ร้อยละ 66.70) การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนา
อย่างเข้มได้ลงทะเบียน แบ่งเป็น 3 ระดับ มีความเหมาะสม (ร้อยละ 89.50) การประเมินผลการ
เตรียมความพร้อมอย่างเข้มทุก 3 เดือน ตลอดระยะเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง มีข้อดี (ร้อยละ 93.71)

เกณฑ์การประเมินครูผู้ช่วย ครั้งที่ 1-4 การผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนอย่างน้อยร้อยละ 50 มีความเหมาะสม (ร้อยละ 78.96) เกณฑ์การประเมิน ครั้งที่ 5-8 การผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนอย่างน้อยร้อยละ 60 มีความเหมาะสม (ร้อยละ 75.20) แบบบันทึกผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความชัดเจนในการบันทึกผลการประเมินระดับมาก (ร้อยละ 58.23) แบบสรุปประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความชัดเจนในการบันทึกผลการประเมินระดับมาก (ร้อยละ 60.12) คุณมีการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความเหมาะสม ระดับมาก (ร้อยละ 61.70) หลังจากการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประธานกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มส่วนใหญ่แจ้งผลให้ครูผู้ช่วยทราบโดยแจ้งด้วยวาจา (ร้อยละ 73.53)

เมื่อจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ครูผู้ช่วย ประธานกรรมการ กรรมการ และกรรมการและเลขานุการ มีความเห็นสอดคล้องกันและสอดคล้องกับผลการประเมินโดยรวม กล่าวคือ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ในเรื่องวิธีการพัฒนาครูผู้ช่วย ระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม องค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การประเมินผล การให้น้ำหนักคะแนนองค์ประกอบ ระดับการประเมินผล เกณฑ์การประเมิน ความชัดเจนของแบบบันทึกผลการประเมิน ความชัดเจนของแบบสรุปผลการประเมิน ความเหมาะสมของคุณมีการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความเหมาะสม

จากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ให้ข้อมูลว่าวิธีการที่ใช้พัฒนาครูผู้ช่วย ได้แก่ การให้ปฏิบัติตาม ภาระครูผู้ช่วยเข้าร่วมประชุม ล้มเหลว การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรึกษาครุพี่เลี้ยง การศึกษาด้วยตนเอง และการศึกษากรณีตัวอย่าง ระยะเวลาเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มควรเป็น 1 ปี เกณฑ์ที่ใช้ประเมินครั้งที่ 1-4 ควรปรับจาก ร้อยละ 50 เป็น ร้อยละ 60 เกณฑ์ประเมินครั้งที่ 5-8 ควรปรับจาก ร้อยละ 60 เป็น ร้อยละ 80 น้ำหนักคะแนนของหลักสูตร 2 หมวด คือ การปฏิบัติตามและการปฏิบัติงานให้เท่ากันคือร้อยละ 50 การตัดสินผลการประเมิน มีการตัดสินรวมผลครั้ง เช่น รวมคะแนนครั้งที่ 1-4 และใช้คะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน 4 ครั้ง

องค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่ง กรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานได้ไม่คล่องตัว ควรขึดหยุ่นให้เป็นผู้ที่คณะกรรมการสถานศึกษานอนหมาย นอกจากนี้การปฏิบัติที่ไม่ชัดเจนในการกรณีการอบรมหมายงาน ให้ครูผู้ช่วยปฏิบัติ โดยมอนให้เป็นหัวหน้างานของสถานศึกษา เช่น งานคอมพิวเตอร์ งานการเงิน มีคำถามว่า งานดังกล่าว เป็นงานที่นอกเหนือจากงานของครูผู้ช่วยหรือไม่

ตอนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

จากการสอบถามครูผู้ช่วย และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่า ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูบรรจุใหม่ หรือครูผู้ช่วยนั้น มีปัญหาเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ วิธีการ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้ง แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม นอกจากนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	ครูผู้ช่วย (n=418)		ประธาน (n=407)		กรรมการ (n=410)		กรรมการและเลขานุการ (n=405)		รวม (n=1,640)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัญหาหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม										
1) เกณฑ์การประเมินมีมากเกินไป	40	9.57	41	10.07	39	9.51	35	8.64	155	9.45
2) ระยะเวลาการประเมินนานเกินไป	45	10.77	39	9.58	20	4.88	19	4.69	123	7.50
3) ครูผู้ช่วยมีภาระงานมากเกินไป เตรียมตัวสอนไม่ทัน ไม่ชำนาญการสอน										
เพื่อที่ควร	29	6.94	35	8.60	20	4.88	25	6.17	109	6.65
4) แบบประเมินสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิควรแตกต่างกัน เพราะไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมครูผู้ช่วยได้ตลอดเวลา	11	2.63	35	8.60	21	5.12	19	4.69	86	5.24

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	ครูผู้ช่วย	ประชาชน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุการ		รวม		
	(n=418)	(n=407)	(n=410)	(n=405)	(n=1,640)	จำนวน	ร้อย%	จำนวน	ร้อย%	จำนวน
ข้อเสนอแนะ										
1) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม	31	7.42	19	4.67	27	6.59	18	4.44	95	5.79
2) ควรมีการอบรมครูผู้ช่วย 3 – 6 เดือน ก่อน ปฎิบัติงานจริง	23	5.50	10	2.46	18	4.39	16	3.95	67	4.08
3) ควรปรับวิธีเตรียมความพร้อมให้เหมาะสมกับการนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	12	2.87	5	1.23	17	4.15	9	2.22	43	2.62
3. ปัญหาหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม										
1) หลักสูตรมีเนื้อหามาก	27	6.46	12	2.95	15	3.66	14	3.46	68	4.15
2) หัวข้อการประเมินบางเรื่องยากต่อการปฏิบัติ	29	6.94	6	1.47	8	1.95	17	4.20	60	3.66
3) ไม่มีตัวชี้วัดที่เป็นรายละเอียดชัดเจนในหัวข้อย่อยเรื่องวินัย คุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานวิชาชีพ	5	1.20	-	-	12	2.93	6	1.48	23	1.40
ข้อเสนอแนะ										
1) ควรส่งครูผู้ช่วยไปรับการอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร วิชาที่รับผิดชอบสอน เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	17	4.07	17	4.18	9	2.20	11	2.72	54	3.29
2) ครูผู้ช่วยควรศึกษาหลักสูตรให้เข้าใจ	15	3.59	-	-	-	-	13	3.21	28	1.71

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	ครูผู้ช่วย		ประชาชน		กรรมการ		กรรมการและเลขานุการ		รวม	
	(n=418)	(n=407)	(n=410)	(n=405)	(n=1,640)					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ										
1) การมีการอบรมครูก่อนลงมือปฏิบัติการสอน เพื่อสร้างประสบการณ์ให้ครูที่ไม่เคยสอนมาก่อน	37	8.85	10	2.46	12	2.93	-	-	59	3.60
2) การปฐมนิเทศครูผู้ช่วยก่อนปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความเข้าใจภาระงาน	22	5.26	39	9.58	27	6.59	32	7.90	120	7.32
3) การแข่งครูผู้ช่วยเกี่ยวกับการพัฒนาเป็นลายลักษณ์อักษร และระบุวิธีการขั้นตอนการประเมินให้ชัดเจน	13	3.11	15	3.69	19	4.63	12	2.96	59	3.60
4) การมองหมายภาระงานตามศักยภาพของครูผู้ช่วย และไม่ความมองงานด้านธุรการ	-	-	28	6.88	21	5.12	19	4.69	68	4.15
5) ผู้บริหารและครูที่เป็นเพื่อเด็กความมีบทบาทในการให้ความรู้กับครูผู้ช่วยให้มากยิ่งขึ้น	42	10.05	-	-	16	3.90	18	4.44	76	4.63
6) การเน้นการประเมินด้านการปฏิบัติคน การมีวินัย ความรับผิดชอบต่องาน ตลอดจนด้านคุณธรรมจริยธรรม	25	5.98	45	11.06	41	10.00	47	11.60	158	9.63

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ปัญหาและข้อเสนอแนะ	ครูผู้ช่วย	ประธาน	กรรมการ	กรรมการและเลขานุการ	รวม			
	(n=418)	(n=407)	(n=410)	(n=405)	(n=1,640)			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7) เกณฑ์การประเมิน								
เหมาะสมແລ້ວ តັກຽ								
ปฏิบัติໄດ້ຄວບຄົວດາມ								
ເກີຍທີ່ໄດ້ຄຽງທີ່ມີຄຸນພາພ	15	3.59	29	7.13	32	7.80	19	4.69
8) ສູ່ບໍລິຫານສດານີ້ມາຄວາມ								
ເອົາໃຈໃສ່ໃນເຮືອກການກຳກັນ								
ຄູແລດີຕາມຄຽງທີ່ມີຄຸນພາພ	-	-	-	-	31	7.56	11	2.72
9) ເມື່ອຄຽງຄຽງທີ່ມີຄຸນພາພ								
ການປະຕິບັດການກຳກັນ								
ມີຄວາມພົບປັນທີ່ກຳນົດ	31	7.42	-	-	-	-	-	-
ໄດ້ຮັບການຈິນເຈືອນ	31	7.42	-	-	-	-	-	-
							31	1.89

จากการที่ 4.7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างระบุว่าหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาในเรื่อง เกณฑ์การประเมินมากเกินไป เนื้อหาการประเมินมีมาก (ร้อยละ 9.45) ครูผู้ช่วยมีภาระงานมากเกินไป เตรียมตัวสอนไม่ทัน ไม่มีช้านาຄูการสอนเท่าที่ควร (ร้อยละ 6.65) ข้อเสนอแนะ "ໄດ້ເກີຍທີ່ມີຄຸນພາພ" ได้แก่ ระยะเวลาประเมินควรเป็น 1 ปี (ร้อยละ 11.34) วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาในเรื่อง ครูผู้ช่วยยังไม่เข้าใจวิธีการเตรียมความพร้อม (ร้อยละ 7.56) และครูผู้ช่วยไม่สามารถปฎิบัติตามวิธีการໄດ້ครบถ้วน (ร้อยละ 6.46) ข้อเสนอแนะ "ໄດ້ເກີຍທີ່ມີຄຸນພາພ" ได้แก่ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินควรมีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อม (ร้อยละ 5.79) หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาน้อย แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาในเรื่อง แนวปฏิบัติแต่ละโรงเรียนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ร้อยละ 15.43) ครูผู้ช่วยไม่ค่อยทราบแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อม (ร้อยละ 14.21) ผู้ประเมินไม่มีความชัดเจนในแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อม (ร้อยละ 8.23) และระยะเวลาการประเมินนานเกินไป (ร้อยละ 6.40) ข้อเสนอแนะ "ໄດ້ເກີຍທີ່ມີຄຸນພາພ" ควรมีแนวทางการปฏิบัติในเรื่องการเตรียมความพร้อมไปในทิศทางเดียวกันทุกเขตพื้นที่ (ร้อยละ 22.01) ควรแจ้งครูผู้ช่วยว่าจะประเมินอะไรบ้าง (ร้อยละ 7.56) และจัดทำกรอบประเมินให้ทันตามกำหนดทุกระยะให้เป็นปัจจุบัน (ร้อยละ 4.76)

เมื่อจำแนกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ครูผู้ช่วยมีความเห็นว่า หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มมีปัญหาเรื่อง ไม่ทราบหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน (ร้อยละ 11.24) ระยะเวลาการประเมินนานเกินไป (ร้อยละ 10.77) เกณฑ์การประเมินมากเกินไป (ร้อยละ 9.57) ครูผู้ช่วยไม่มีส่วนร่วมในการเตรียมความพร้อมเพื่อรับการพัฒนา (ร้อยละ 7.66) และครูผู้ช่วยมีภาระงานมากเกินไป (ร้อยละ 6.94) สำหรับข้อเสนอแนะ ได้แก่ ระยะเวลาประเมินนานเกินไป ควรเป็น 1 ปี (ร้อยละ 23.92) และฝ่ายประเมินควรแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ ให้ผู้ถูกประเมินทราบ ล่วงหน้า โดยจัดทำคู่มือหรือเอกสารประกอบเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน (ร้อยละ 19.38) วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาเรื่อง ครูผู้ช่วยยังไม่เข้าใจวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ร้อยละ 13.40) และครูผู้ช่วยไม่สามารถปฏิบัติตามวิธีการ ได้ครบถ้วน (ร้อยละ 6.22) หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหารื่องหัวข้อการประเมินบางเรื่องยากต่อการปฏิบัติ (ร้อยละ 6.94) และหลักสูตรมีเนื้อหามาก (ร้อยละ 6.46) แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหารื่องแนวปฏิบัติแต่ละโรงเรียนไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ร้อยละ 35.88) ผู้ประเมินไม่มีความชัดเจนในแนวปฏิบัติ (ร้อยละ 23.21) ระยะเวลาประเมินนานเกินไป (ร้อยละ 9.57) ภาระงานที่ได้รับอนุมายไม่ชัดเจน การนิเทศไม่ตรงจุด ไม่ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้น (ร้อยละ 6.46) ขาดผู้แนะนำในการเตรียมความพร้อม ต้องศึกษาด้วยตนเอง (ร้อยละ 5.98) และครูผู้ช่วยไม่ทราบแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อม (ร้อยละ 5.74) ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารและครูที่เป็นพี่เลี้ยงควรมีบทบาทในการให้ความรู้กับครูผู้ช่วยให้มากยิ่งขึ้น (ร้อยละ 10.05) และควรมีการอบรมครุภัณฑ์มีภาระสอนเพื่อสร้างประสบการณ์ให้ครูที่ไม่เคยสอนมาก่อน (ร้อยละ 8.85)

สำหรับคณะกรรมการประเมินประกอบด้วยประธานกรรมการ กรรมการและกรรมการและเลขานุการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีปัญหารื่อง เกณฑ์การประเมินมากไป (ร้อยละ 10.07, 9.51 และ 8.64 ตามลำดับ) ประธานกรรมการและกรรมการเห็นสอดคล้องกันว่าแบบประเมินสำหรับกรรมการแตกต่างจากแบบฟอร์มที่กรรมการอื่นใช้ เพราะไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมครูผู้ช่วยได้ตลอดเวลา (ร้อยละ 8.60 และ 5.12 ตามลำดับ) นอกจากนี้ ประธานกรรมการ และกรรมการและเลขานุการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ครูผู้ช่วยมีภาระงานมากเกินไป เตรียมตัวสอนไม่ทัน ไม่ชำนาญการสอนเท่าที่ควร (ร้อยละ 8.60 และ 6.17 ตามลำดับ) สำหรับข้อเสนอแนะอื่น ๆ กรรมการและเลขานุการ ประธานกรรมการและกรรมการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าการเน้นการประเมินค้านักเรียนเป็นภาระ ภาระนักเรียน ความรับผิดชอบต่องาน ตลอดจนค้านคุณธรรมและจริยธรรม (ร้อยละ 11.60, 11.06 และ 10.00 ตามลำดับ)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ 2) ศึกษาสภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และ 3) เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตร การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กลุ่มตัวอย่างในการติดตาม ประกอบด้วย ข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี จำนวน 500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 500 คน รวม 1,500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง ผู้ตอบแบบสอบถามรวม 2,000 คน เครื่องมือที่ใน การวิจัยประกอบด้วย ประเด็นการสอนทนาคลุ่ม 1 ฉบับ และแบบสอบถาม 1 ฉบับ ตามเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งปัญหาที่พบ วิธีการรวบรวมข้อมูลใช้การรวบรวมจากเอกสาร การสอนทนาคลุ่มข้าราชการครูบรรจุใหม่ และ คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และการสอบถามกลุ่มตัวอย่างด้วย แบบสอบถาม ซึ่งจัดส่งทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง รวม 1,640 คน คิด เป็นร้อยละ 82.00 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอนทนาคลุ่ม และจากคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามของ ข้าราชการครูบรรจุใหม่ (ครูผู้ช่วย) และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวม 1,640 คน สรุปได้ดังนี้

1. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หลักเกณฑ์ตามที่ สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมีความเหมาะสมในระดับมากทั้งเมื่อพิจารณาโดยรวมและพิจารณาเป็น

รายข้อ เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ครูผู้ช่วย และกรรมการและเลขานุการ เห็นว่าหลักเกณฑ์ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนประธานกรรมการและกรรมการเห็นว่าหลักเกณฑ์ เรื่อง การน้อมนำหมายเหตุให้ครูผู้ช่วยโดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด 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) ให้คณะกรรมการนิหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้คำแนะนำ ปรึกษาร่วมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยบีด หลักการนี้ส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย และ 2) เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ได้รับรายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมินทุกครั้งจนครบสองปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เบดพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งพิจารณาอนุมัติ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครุต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ นอกนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากทุกเรื่อง

สำหรับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม มีความเห็นว่า วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามที่กำหนดไว้เหมาะสมทุกประเด็น ยกเว้น องค์ประกอบของคณะกรรมการในส่วนของกรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิควรกำหนดเป็นกรรมการซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

2. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเมื่อพิจารณาโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

เมื่อจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ครูผู้ช่วยและการมีความเห็นสอดคล้องกันว่าองค์ประกอบหลักสูตรทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมาก ยกเว้นรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และหมวดที่ 2 ที่มีความเหมาะสมระดับมากที่สุด ส่วนประธานกรรมการและกรรมการและเลขานุการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบหลักสูตรมีความเหมาะสมระดับมากที่สุดทุกองค์ประกอบ ยกเว้น หลักการของหลักสูตรที่มีความเหมาะสมในระดับมาก

จากการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนามีความคิดเห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมเกือบทั้งหมด โดยสาระการประเมิน หมวดที่ 1 การปฏิบัติดน และหมวดที่ 2 การปฏิบัติงานมีความครอบคลุมวัตถุประสงค์ และเนื้อหาหลักสูตรมีความเหมาะสม แต่ควรเพิ่มกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ลูกเสือ แนตรนารี ในรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 หัวข้อ การพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้มีความชัดเจน และครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. สภาพปัจจัยทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มและข้อเสนอแนะ

3.1 สภาพการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้นข้าราชการบรรจุใหม่ (ครูผู้ช่วย) สรุปได้ดังนี้

3.1.1 วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วย 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 ครั้งในช่วงระยะเวลาการพัฒนา 2 ปี

3.1.5 แบบบันทึกผลการประเมิน แบบสรุปผลการประเมิน รวมทั้งคู่มือการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความเหมาะสม

3.1.6 ประธานกรรมการประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยทราบ โดยแจ้งคัวยว่าจะเป็นส่วนใหญ่

สำหรับผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อมูลว่า การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มค้านการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด ยกเว้นคณะกรรมการรับงบ คณะกรรมการตัดสินผลการประเมินครูผู้ช่วย โดยใช้คะแนนเฉลี่ยของการประเมินในแต่ละปีกล่าวก็อ เมื่อ

ประเมินครูผู้ช่วย ครั้งที่ 1-4 แล้วนำผลประเมิน 4 ครั้งมาเฉลี่ย ทำงานด้วยกัน การประเมินในปีที่ 2 เมื่อประเมินครั้งที่ 5-8 แล้วจะสรุปผลการประเมิน โดยแยกออกจากผลการประเมินครั้งที่ 5-8

3.2 ปัญหาที่พบในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พับปัญหางานประจำ สรุปได้ดังนี้

3.2.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหารือเรื่องเกณฑ์การประเมินมีมากเกินไป เนื้อหาการประเมินมีมาก ครูผู้ช่วยมีภาระงานมากเกินไป เตรียมการสอนไม่ทัน และไม่ชำนาญการสอนเท่าที่ควร

3.2.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหารือเรื่องครูผู้ช่วยไม่เข้าใจวิธีการเตรียมความพร้อม กรรมการประเมินที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒินี้ปัญหาไม่สำคัญในการประเมิน

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 ควรแตกร่างจาก แบบประเมินของคณะกรรมการที่อยู่ในสถานศึกษา

อภิปราย

จากการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ข้าราชการครูบุรุษใหม่ปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นระยะเวลาสองปี โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธาน กรรมการสถานศึกษาที่มาจากการผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ และครูผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นกรรมการและเลขานุการ) กำหนดให้พัฒนาและประเมินครูผู้ช่วย และก่อนการอนุมายให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งครูผู้ช่วยให้ทราบถึงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองดี และหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การประเมินครูผู้ช่วยทำเป็นระยะๆ ทุกสามเดือน และในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการแล้วแต่กรณีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนทรัพยากรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มนั้น ครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกประเด็น ทั้งนี้นอกจากเป็นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด ยังเป็นการพัฒนาบุคลากรใหม่เมื่อเริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งเต็มที่ดีต่อการปฏิบัติวิชาชีพ ครู ตลอดถึงกับหลักการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในตัวเอง ถ้าได้รับการกระตุ้น การส่งเสริม แนะนำที่ถูกต้อง เหมาะสม จะทำให้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ (บงบุตร เกษษสาร 2548 : 154-155 ยังถือในสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2550 : 6-7) และสอดคล้องกับแนวคิดของ กมล สุคประเสริฐ (2544 : 54-56) ที่กล่าวว่าการทดลองงานและการพัฒนาระหว่างทดลองงานเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างมาตรฐาน การที่ครูจะได้รับใบอนุญาตประกอบการสอน ครูจำเป็นต้องแสดงความสามารถในการทดลองสอนตามระยะเวลาที่

กฤษณะที่กำหนด การพัฒนาครูระหว่างการทดลองสอนจะต้องจัดทำเพื่อให้ครูมีศักยภาพตามที่กำหนดให้ได้ ระบบการพัฒนาครูระหว่างทดลองงาน เช่น การใช้ครูพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำ การสัมมนา การฝึกอบรมประจำการ ดังนี้จะเห็นว่าการพัฒนาครูระหว่างการทดลองงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็น ทั้งนี้ระยะเวลาของการทดลองงานโดยทั่วไปสำหรับราชการกำหนดไว้ประมาณ 6 เดือน แต่การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยกำหนดการพัฒนาในระยะเวลา 2 ปี ซึ่งอาจทำให้เป็นภาระงานของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้การประเมินเป็นระยะๆ สามเดือนต่อครั้งในช่วงเวลา 2 ปี ทำให้เกิดภาระงานอย่างมากต่อครูผู้ช่วยและคณะกรรมการ และจากการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่าระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปีเป็นช่วงเวลาที่นานเกินไป ควรปรับลดลงเหลือ 1 ปี โดยมีการประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง

2. วิธีการเตรียมความพร้อม

วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูผู้ช่วยพบว่า ใช้การปฏิบัติจริงมากที่สุด รองลงมาใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาด้วยตนเอง และการสอนแนะ โดยครูพี่เลี้ยงและผู้บริหาร วิธีการปฏิบัติจริงจะช่วยทำให้ครูผู้ช่วยได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ ครูได้พัฒนาตนโดยขัดตนเองเป็นศูนย์กลาง เป็นการพัฒนาครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของครูเองโดยมีการปรึกษา ขอคำแนะนำจากครูพี่เลี้ยง การพัฒนาโดยวิธีนี้ ทำให้เกิดผลการพัฒนาที่ชัดเจน ความรู้ และทักษะที่เกิดขึ้นเป็นความรู้และทักษะที่ถาวร (สมพงษ์ พลสูรย์ 2543 : 109 อ้างถึงในปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล 2549 : 23-24)

ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม แบบประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งคู่มือการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มองให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบและนำไปปฏิบัติ ซึ่งในการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม คณะกรรมการแต่ละคณะจะเป็นผู้ดำเนินการ ทั้งนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบางแห่งมีการปฐมนิเทศ แนะนำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การปฏิบัติของแต่ละเขตพื้นที่อาจแตกต่างกันไป ซึ่งพนักงานวิจัยว่า แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยแต่ละคนแตกต่างกัน เช่น ครูผู้ช่วยบางคนให้ข้อมูลว่าได้รับคู่มือปฎิบัติจากเขตพื้นที่การศึกษา บางคนบอกว่าไม่ได้รับ ครูผู้ช่วยบางคนให้ข้อมูลว่าไม่ทราบ วิธีการประเมินครูผู้ช่วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในทางปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง

เข้มมีการดำเนินการที่หลากหลาย ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มาตรฐานการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแแทกต่างกัน

จากการสอบถามวิธีการประเมินความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในการสนับสนุนกลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนับสนุนให้ข้อมูลว่า ใน การประเมินครุผู้ช่วยแต่ละครั้ง จะใช้แบบประเมินที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด โดยในการประเมิน เมื่อประเมินครบครั้งที่ 1-4 แล้ว จะนำคะแนนมาเฉลี่ยกัน และทำนองเดียวกับการประเมินครั้งที่ 5-8 จะนำคะแนนมาเฉลี่ยกัน และในแนวปฏิบัติที่ดำเนินการอยู่ ถ้าผลการประเมินเฉลี่ย 4 ครั้งไม่ผ่าน จะสรุปผลการประเมินว่าครุผู้ช่วยไม่ผ่านการประเมิน โดยผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่เข้าประชุมซึ่งแจ้งว่า ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด หากผลการประเมินแต่ละครั้ง (ในระยะเวลา 3 เดือน) ไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจสั่งให้ครุผู้ช่วยขอจากราชการ ได้โดยไม่ต้องรอผลการประเมินครบ 4 ครั้ง ซึ่งให้เห็นว่าคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มยังติดความหลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มหลากหลายและบางคณิตความไม่ตรงกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีเนื้อหาประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ หรือ 2 หมวด กล่าวคือหมวดที่ 1 การปฏิบัติตาม ประกอบด้วย 1) วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครุ 2) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครุ 3) เอกคิทีดีค่อวิชาชีพครุ 4) การพัฒนาตนเอง 5) การพัฒนาบุคลิกภาพ และ 6) การดำรงชีวิตที่เหมาะสม หมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน เนื้อหาของหลักสูตรครอบคลุมความรู้และคุณลักษณะของครุฯ ดี สอดคล้องกับคุณลักษณะของครุฯ ดีตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ 2548 : 43-45) ที่มุ่งพัฒนาครุให้เป็นครุมืออาชีพ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์หลักสูตรพบว่า หลักการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครุผู้ช่วยที่ผ่านการประเมินก็น่าจะมีความรู้ ความสามารถ เอกคิที และบุคลิกักษณะใน การปฏิบัติวิชาชีพ ทั้งการปฏิบัติตามและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครุ

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาครุสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครุ พบร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวต้องการให้พัฒนาครุในเรื่องการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การผลิตและใช้สื่อการเรียน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับหลักสูตร หลักสูตรแกนกลาง สาระแลกสูตร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักพัฒนาครุและบุคลากร

การศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) แสดงว่าแม้แต่ครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นครูแล้วขึ้นมีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ด้านต่าง ๆ ดังนั้นครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ในตำแหน่งครูผู้ช่วยจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในด้านการปฏิบัติงาน รวมทั้งการปฏิบัติดน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ของครูที่ดีได้อย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณาในทางปฏิบัติพบว่า การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีการปฏิบัติที่หลากหลายทั้งนี้อาจเป็น เพราะไม่มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ทำให้การปฏิบัติขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการศึกษาความของผู้เกี่ยวข้อง วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยมีการใช้หลากหลายวิธีการ ส่วนใหญ่ใช้การให้ปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูที่ว่าการทดลองปฏิบัติงานสอน เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างครู การที่ครูจะได้รับใบอนุญาตประกอบการสอน ครูจำเป็นต้องแสดงความสามารถในการทดลองสอนตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อจะได้ครูใหม่ที่มีศักยภาพตามเกณฑ์ขั้นเป็นการพัฒนาครูระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ ซึ่งประเทศไทยฯ ใช้การทดลองปฏิบัติราชการในการพัฒนาครู (กมล สุดประเสริฐ, 2544) แต่ก็พบจากครูผู้ช่วยบางคนว่า การให้คำแนะนำ นิเทศไม่ตรงกับสิ่งที่ต้องการ ต้องใช้วิธีการศึกษาด้วยตนเองเป็นหลัก ดังนั้นหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็จะทำให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มขึ้น ข้าราชการครูบรรจุใหม่มีแนวทางที่ชัดเจนขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มขึ้นให้ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน โดยใช้ครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้เป็นคู่มือการปฏิบัติ จะทำให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันชัดเจน ได้มาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจช่วยลดภาระงานของครูผู้ช่วย และคณะกรรมการการประเมินให้น้อยลง

4. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเป็น

จากผลการสำรวจพบว่า การประเมินครูผู้ช่วยประเมินจาก 2 องค์ประกอบ
กล่าวคือ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติคน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน โดยให้น้ำหนัก
ความสำคัญขององค์ประกอบทั้งสองเท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 50 นั้น มีความเหมาะสม เพื่อพิจารณา
ระดับการประเมินแต่ละรายการ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1 หมายถึง ต้องปรับปรุง 2 หมายถึง
พอใช้ และ 3 หมายถึง ดี จะเห็นว่าครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติคน และปฏิบัติงานในระดับที่พอใช้ จะได้
คะแนน 2 คะแนน จากคะแนนเต็ม 3 คะแนน ซึ่งถ้าคิดเป็นร้อยละ ครูผู้ช่วยจะได้คะแนนร้อยละ
66.67 การตัดสินการผ่านของครูผู้ช่วยในครั้งที่ 1-4 โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 และครั้งที่ 5-8 ให้

เกณฑ์ร้อยละ 60 จึงจะต่ำกินไป ดังนั้น ครุศูนย์ที่ผ่านเกณฑ์ประเมินควรได้คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงาน ก.ค.ศ.

1.1 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางการจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครุศูนย์ชั่วคราวไป

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

1.2.1 คงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 2 ปีไว้ โดยให้มีการประเมินครุศูนย์ชั่ว อย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 4 ครั้ง

1.2.2 ตัดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มลงเหลือ 1 ปี โดยให้มีการประเมินครุศูนย์ชั่วของอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 2 ครั้ง

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

1.3 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาปรับเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินครุศูนย์ชั่วให้สูงขึ้น 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 และการปฏิบัติงานของครุผู้ช่วยที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพของผลการพัฒนาครุผู้ช่วย

1.5 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของการที่มาจากการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา โดยขอเสนอให้เป็นกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อความคล่องตัวในทางปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครุผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันและได้มาตรฐาน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรปูชนนีเทศหรือจัดประชุมชี้แจงครุผู้ช่วยรวมทั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ทราบถูกมุ่งหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งแนวปฏิบัติต่าง ๆ ให้เข้าใจชัดเจน ตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดปูชนนีเทศข้าราชการครุที่ได้รับการบรรจุใหม่ ก่อนปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อเป็นการประเมินให้ชัดเจน และมอบเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้รวมทั้งชี้แจงขั้นตอนการประเมินให้ชัดเจน และมอบเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้

3.2 ครุพี่เลี้ยง ทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการครุบรรจุใหม่ อย่างใกล้ชิด และผู้บริหารกำกับ คุ้มครองความการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

4.1 ควรทำการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

4.2 ควรทำการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของครุผู้ช่วยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

4.3 ควรทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม

บริษัทฯ

บรรณานุกรม

กมล สุคประเสริฐ (2544) การปฏิรูปการสร้างมาตรฐานกรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.ค.

กระทรวงศึกษาธิการ

กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค. (2543) การติดตามประเมินผลคุณภาพของ

ข้าราชการครูสายการสอน : ศึกษาเฉพาะกรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็น

ข้าราชการครู กรณีที่มีเหตุพิเศษ กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ

กิ่งพระ ทองใบ (2543) “การประเมินผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์” ใน เอกสารการสอน

ชุดวิชาการซักการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 12 นนทบุรี สาขาวิชา

วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

กิตินา ปรีดีดิลก (2532) การบริหารและนิเทศการศึกษาเบื้องต้น กรุงเทพมหานคร
อักษรพิพัฒน์

เกศิณี ชิวปรีชา (2543) การติดตามประเมินผลคุณภาพของข้าราชการครูสายงานการสอน : ศึกษา

เฉพาะกรณีการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู กรณีที่มีเหตุพิเศษ

สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ

จำเนียร จวงศ์ราษฎร์ (2531) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์
โอลิเดียนส์ ໄຕ

ชาญณี ถาวรเรืองฤทธิ์ (2545) “การประเมินผลการดำเนินการซักอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
ของข้าราชการครูตามโครงการพัฒนาจิตใจลิมพระเกียรติ 72 พวรรณฯ สังกัดสำนักงาน
การประเมินศึกษาจังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการประเมินศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จิระจิตร์ บุนนาค (2535) “การประเมินบุคลากร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาองค์การและการ
จัดการงานบุคคล หน่วยที่ 14 นนทบุรี สาขาวิชาบริหารจัดการ มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมาธิราช

ชูชัย สมิทธิไกร (2547) การสร้าง การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ดันชัย เพียงพูด (2540) การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า กรุงเทพมหานคร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้ำรง ประเสริฐกุล (2542) ความเป็นครู พิษณุโลก สถาบันราชภัฏพิษณุโลกสังคโลก

ธงชัย สันติวงศ์ (2539) การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพาณิช

ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิติ และกิ่งพง ทองใบ (2544) “ระบบและกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ” ใน เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การ หน่วยที่ 3 นนทบุรี สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมราช

ประเวณี มหารัตน์สกุล (2543) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ กรุงเทพมหานคร สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

ปานจันทร์ ศรียะอัมพรกุล (2550) “การพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

พฤฒิพงษ์ เล็กศิริรัตน์ และคณะ (2546) การศึกษาปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพความเป็นครู สงขลา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

นานิต ศุทธสกุล (2549) “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐ” ใน ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 9 นนทบุรี สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

เมธี ปีลันชนะนันท์ (2529) การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ออดิโอเดนส์ໂຕ

รำไพพรรณี สิทธิกร (2547) “การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่อง กระบวนการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ” รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร โพรว์เพช

ศักดิ์ไทย สุรกิจนาว “คุณมีอาชีพ : สิ่งจำเป็นที่ควรมีและควรเป็น” นปพ.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร เพชรบังส Caleb โลกธุรกิจ

สมศักดิ์ คลประสิทธิ์ (2548) “คุณลักษณะครูที่ดี” วารสารการศึกษาไทย ปีที่ 2 ฉบับที่ 13 ตุลาคม 2548

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กรุงเทพมหานคร タイトล์คือเยทีฟเข้าส์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2551) รวมกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร กระทรวงศึกษาธิการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) สาระสำคัญในการปรับปรุงพระราชนิยมยศดิรเบศย์ข้าราชการพลเรือน ฉบับใหม่ กรุงเทพมหานคร โกลบอลลินเดอร์ คอมมิวนิเคชัน จำกัด

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย

สุพักตร์ พินูลย์ (2545) “สัมมนาการประเมินบุคลากร” ใน ประมวลสาระชุดวิชา สัมมนาการประเมินการศึกษา หน่วยที่ 11 นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อลองกรรณ์ มีสุทธา และ สมิติ ตั้งมุกุร (2544) การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์สถานส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น)

อาภาเพ็ญ ไทยทอง (2540) “การพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนจังหวัดสระบุรี” ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐการการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Beach, Dals S. (1985). *Personnel: The Management of People at Work.* 5th ed. New York : Macmillan Publishing Co.

Castetter, Welliam. B. (1992). *The Personnel Function in Education Administration.* New York : Mcmillan Publishing.

Mondy, Wayne R. and Noe, Robert M. (1996). *Human Resource Management.* 6th ed. New Jersey : Prentice Hall Inc.

Werther, William B. and Davis, Keith (1993). *Human Resource and Personnel Management.* 4th ed. New York : Mc Graw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนาคุณและกำหนดการสนทนาคุณ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม
การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้นการคุนควรุ่นใหม่
วันที่ 2 กรกฎาคม 2551
ณ ห้อง 234 อาคารสัมมนา 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	ตำแหน่ง
1	อ.คร.ศักดิ์ชัย ปัญหา	ร.ร.จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย จ.ปทุมธานี	ประธานกรรมการ
2	อ.คร.สุนีย์ สอนคระภูล	ร.ร.รัตนธิเบศร์ จ.นนทบุรี	ประธานกรรมการ
3	อ.บำเหน็จ บุญบาง	ร.ร.อินทร์บุรี จ.สิงห์บุรี	ประธานกรรมการ
4	อ.สุนันท์ คำพันธ์	ร.ร.ฤทธิยะวรรณาลัย กรุงเทพมหานคร	ประธานกรรมการ
5	อ.รายุทธ รัตนปัญญา	ร.ร.วัดเจ้าพนมนang จ.สุพรรณบุรี	ประธานกรรมการ
6	อ.ชนพล แก้ววงศ์	ร.ร.จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย จ.ปทุมธานี	ประธานกรรมการ
7	อ.สุทธิมาลัย สมวชา	ร.ร.บดินทรเดชา กรุงเทพมหานคร	กรรมการและเลขานุการ
8	อ.มาลัย ชัยปรารถนา	ร.ร.พิบูลประชาสรรค์ กรุงเทพมหานคร	กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
9	อ.วิจารย์ ประมวลรัตน์	ร.ร.ศรีบุญยานนท์ จ.นนทบุรี	กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
10	อ.นฤกุล นาลาพงษ์	ร.ร.บรรหารแจ่มใสวิทยา จ.สุพรรณบุรี	กรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิ)
11	อ.มนู โภมดเทศน์	ร.ร.วัดเพรา lange จ.นนทบุรี	กรรมการและเลขานุการ
12	อ.พจนada กลั่นรื่น	ร.ร.วัดใหม่พุวงเขต จ.นนทบุรี	กรรมการและเลขานุการ
13	อ.สุภาพรรณ ใจรื่น	ร.ร.ราชวินิต บางเขน กรุงเทพมหานคร	กรรมการและเลขานุการ
14	อ.สมใจ พ บางช้าง	ร.ร.บ้านคลองอุดม จ.ฉะเชิงเทรา	กรรมการและเลขานุการ
15	อ.ละมัยศรี พลี	ร.ร.พระอินทร์ศึกษา จ.พระนครศรีอยุธยา	กรรมการและเลขานุการ
16	อ.จันทินา หลงประไพ	ร.ร.สิทธิพยากรณ์ จ.พระนครศรีอยุธยา	ข้าราชการบรรจุใหม่
17	อ.ปิยะฉัตร นุชเทศ	ร.ร.บ้านเข้าใหญ่ จ.ชลบุรี	ข้าราชการบรรจุใหม่
18	อ.รัชนี สมกรพย์	ร.ร.เตรียมอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร	ข้าราชการบรรจุใหม่

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน	ตำแหน่ง
19	อ.อัญชลี โภ邪	ร.ร.สองพี่น้องวิทยา กรุงเทพมหานคร	ข้าราชการบรรจุใหม่
20	อ.สัน พินทร์ภรณ์	สำนักงาน ก.ค.ศ.	ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ.
21	อ.กอบกุล ลินส่วน	สำนักงาน ก.ค.ศ.	ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ.
22	อ.พนมพร มงคลเจริญ	สำนักงาน ก.ค.ศ.	ผู้แทนสำนักงาน ก.ค.ศ.
23	รศ.ดร.วรรษดี แสงประทีปทอง	น.สุโขทัยธรรมชาติราช	นักวิจัย
24	รศ.ดร.สมคิด พรนฤทธิ์	น.สุโขทัยธรรมชาติราช	นักวิจัย
25	รศ.ดร.บุญศรี พรหมนาพันธุ์	น.สุโขทัยธรรมชาติราช	นักวิจัย

กำหนดการสัมมนากลุ่ม

เรื่อง การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้นของข้าราชการครูบารุงใหม่

วันที่ 2 กรกฎาคม 2551

เวลา 9.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุม 234

อาคารสัมมนา 2 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

8.30 - 9.00 น.	ลงทะเบียน
9.00 - 9.15 น.	ซีแจงจุดมุ่งหมาย และวิธีการสัมมนากลุ่ม
9.15 - 10.15 น.	ประชุมสัมมนากลุ่ม
10.15 – 10.30 น.	อาหารว่าง
10.30 – 12.00 น.	ประชุมสัมมนากลุ่ม (ต่อ)
12.00 – 13.00 น.	อาหารกลางวัน

ภาคผนวก ช

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกุ่มด้าวอย่าง

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 โรง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.กรุงเทพฯ

1. โรงเรียนพระโขนงวิทยา
เขตพระโขนง จังหวัดกรุงเทพฯ 10260
3. โรงเรียนแพร่เชิงอุดมศึกษาพัฒนาการ
เขตบางกะปิ จังหวัดกรุงเทพฯ 10240

2. โรงเรียนสตรีวิทยา
เขตพระนคร จังหวัดกรุงเทพฯ 10200

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.อุบลราชธานี

1. โรงเรียนปฐมวิทยาครา
อ.พวนครศรีอุบลฯ จังหวัดอุบลฯ 13000
3. โรงเรียนวัดพะยอม
อำเภอวังน้อย จังหวัดอุบลฯ 13140

2. โรงเรียนวัดคามาบ โพธิ์
อำเภอวังน้อย จังหวัดอุบลฯ 13140
4. โรงเรียนวัดธรรมจริยา
อำเภอวังน้อย จังหวัดอุบลฯ 13140

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.กระน้ำ

1. โรงเรียนหน่อคลองประชาบารุง
อำเภอเมือง จังหวัดกระน้ำ 81000

2. โรงเรียนคลองยางประชาบูรณ์
อำเภอเมือง จังหวัดกระน้ำ 81000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.เพชรบูรณ์

1. โรงเรียนหุ่นนานบ้านวังพิกุล
อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์ 67160
3. โรงเรียนบ้านนาไร่เดิewis
อำเภอ วิเชียรบูรี จังหวัดเพชรบูรณ์ 67130
5. โรงเรียนวังใหญ่วิทยาคม
อำเภอ วิเชียรบูรี จังหวัดเพชรบูรณ์ 67130
7. โรงเรียนนาสุ่นวิทยาคม
อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ 67170

2. โรงเรียนหล่มเก่าพิทยาคม
อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ 67120
4. โรงเรียนบ้านหนองสะแก
อำเภอ วิเชียรบูรี จังหวัดเพชรบูรณ์ 67130
6. โรงเรียนเมืองศรีเทพ
อำเภอศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ 67170

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.เชียงราย

1. โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม
อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย 57150
2. โรงเรียนบ้านขุนกระวาย
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 57180
4. โรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 57180

3. โรงเรียนบ้านป่าทางหลวง
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 57180
5. โรงเรียนบ้านหัวยด
อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย 57310

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.เชียงราย (ต่อ)

- | | |
|---|---|
| 6. โรงเรียนบ้านแม่น้ำบุ่น
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 57180
8. โรงเรียนบ้านหัวยahan
อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย 57310
10. โรงเรียนริมโขงวิทยา ต.ริมโขง
อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย 57140 | 7. โรงเรียนบรรพตวิทยา
อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย 57310
9. โรงเรียนบ้านทรายทอง
อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย 57310
11. โรงเรียนบ้านคลองช้าง
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย 57180 |
|---|---|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.จันทบุรี

- | | |
|--|--|
| 1. โรงเรียนแก่งหางแมวพิทยาคาร
อำเภอ แก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี 22160
3. โรงเรียนบ้านหนองบัวทอง
อำเภอ แก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี 22160
5. โรงเรียนบ้านวังอี้แอน
อำเภอ แก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี 22160 | 2. โรงเรียนบ้านบ่อไฟใหม่
อำเภอแก่งหางแมว จังหวัด จันทบุรี 22160
4. โรงเรียนบ้านเนินจำปา
อำเภอ แก่งหางแมว จังหวัด จันทบุรี 22160 |
|--|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ขอนแก่น

- | | |
|--|--|
| 1. โรงเรียนพังทุยพัฒนาศึกษา
อำเภอ น้ำพอง จังหวัดขอนแก่น 40140
2. โรงเรียนบ้านหนองหาร้า โนนศิลา
อำเภอ ชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 40130 | 3. โรงเรียนหนองไผ่พิทยาคม
อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 40130 |
|--|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.กาญจนบุรี

- | | |
|---|---|
| 1. โรงเรียนบ้านหินแหลม
อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 71180
3. โรงเรียนบ้านเสาหงษ์
อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 71180
5. โรงเรียนบ้านลินถิน
อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 71180
7. โรงเรียนบ้านประจำไม้
อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 71180
9. โรงเรียนพระแท่นคงรังวิทยาคาร
อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120
11. โรงเรียนบ้านล้ออีซู
อำเภอป่าสัก จังหวัดกาญจนบุรี 71160 | 2. โรงเรียนบ้านจันเดย์
อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 71180
4. โรงเรียนบ้านอุต่อง
อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 71180
6. โรงเรียนบ้านไร
อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 71180
8. โรงเรียนบ้านท่านะเดือ
อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 71180
10. โรงเรียนอนุบาลทองผาภูมิ
อำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี 71180
12. โรงเรียนชุมชนบ้านหลุ่มรัง
อำเภอป่าสัก จังหวัดกาญจนบุรี 71160 |
|---|---|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.กาญจนบุรี (ต่อ)

- | | |
|--|---|
| 13. โรงเรียนคุรุสภา
อําเภอทองผา:green จังหวัดกาญจนบุรี 71180 | 14. โรงเรียนบ้านเกริงกระเบียง
อําเภอทองผา:green จังหวัดกาญจนบุรี 71180 |
| 15. โรงเรียนน้านเข้าร้าง
อําเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี 71150 | 16. โรงเรียนบ้านบ่อองดี
อําเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี 71150 |
| 17. โรงเรียนไทรโยคใหญ่
อําเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี 71150 | 18. โรงเรียนบ้านซ่องการีบ
อําเภอสังขละบูรี จังหวัดกาญจนบุรี 71240 |
| 19. โรงเรียนวัดวงศ์วิภาวดี
อําเภอสังขละบูรี จังหวัดกาญจนบุรี 71240 | 20. โรงเรียนบ้านหนองลาน
อําเภอท่ามวงกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120 |
| 21. โรงเรียนวัดคละครรร่อน
อําเภอท่ามวงกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120 | 22. โรงเรียนวัดสำนักครรโห
อําเภอท่ามวงกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120 |
| 23. โรงเรียนท่ามะกาวิทยาคน
อําเภอท่ามวงกา จังหวัดกาญจนบุรี 71120 | 24. โรงเรียนบ้านสามยอด
อําเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี 71160 |
| 25. โรงเรียนหนองรีประชานิมิต
อําเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี 71160 | 26. โรงเรียนบ้านหนองแสลง
อําเภอเลขวัญ จังหวัดกาญจนบุรี 71210 |
| 27. โรงเรียนอนุบาลหัวยกระเจา
อําเภอหัวยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี 71710 | 28. โรงเรียนบ้านหนองผึ้งแวน
อําเภอหนองปรือ จังหวัดกาญจนบุรี 71220 |
| 29. โรงเรียนบ้านหนองหลุ่รีสวัสดิ์
อําเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี 71250 | 30. โรงเรียนบ้านน้ำหมู
อําเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี 71250 |
| 31. โรงเรียนศรีสวัสดิ์พิทยาคน
อําเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี 71250 | 32. โรงเรียนบ้านนาสวน
อําเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี 71250 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ชัยภูมิ

- | | |
|--|---|
| 1. โรงเรียนบ้านคลองเตยฯ
อําเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ 36210 | 2. โรงเรียนบ้านโนนผักหวาน
อําเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ 36260 |
| 3. โรงเรียนบ้านชันหมก
อําเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ 36260 | 4. โรงเรียนสามประชาสาร
อําเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ 36260 |
| 5. โรงเรียนบ้านแจ้งตราด
อําเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ 36260 | 6. โรงเรียนบ้านเชียงทองพิทยาคน
อําเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ 36260 |
| 7. โรงเรียนบ้านเจาหน่อ
อําเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ 36260 | 8. โรงเรียนแหลมทองพุดวงวิทย์
อําเภอบ้านเจดีย์ จังหวัดชัยภูมิ 36160 |
| 9. โรงเรียนบ้านโนนเมือง
อําเภอภักดีชุมพล จังหวัดชัยภูมิ 36260 | 10. โรงเรียนบ้านหัวอกนกทา
อําเภอหนองบัวแดง จังหวัดชัยภูมิ 36210 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ร้อยภูมิ (ต่อ)

- | | |
|---|---|
| 11. โรงเรียนบ้านลาดชุมพล
อําเภอวัดดีพุนพอด จังหวัดร้อยภูมิ 36230 | 12. โรงเรียนบ้านหัวหอยราย
อําเภอบ้านแพะจั่งวงศ์ จังหวัดร้อยภูมิ 36230 |
| 13. โรงเรียนบ้านชันยาง
อําเภอบ้านเนินจั่งวงศ์ จังหวัดร้อยภูมิ 36160 | 14. โรงเรียนบ้านหนองตะครอง
อําเภอบ้านแพะจั่งวงศ์ จังหวัดร้อยภูมิ 36160 |
| 15. โรงเรียนป่ากожานวิทยา
อําเภอบ้านเนินจั่งวงศ์ จังหวัดร้อยภูมิ 36160 | 16. โรงเรียนบ้านวังตลาดสมบูรณ์
อําเภอเทพสถิต จังหวัดร้อยภูมิ 36230 |
| 17. โรงเรียนบ้านอนุบาลเทพสถิต
อําเภอเทพสถิต จังหวัดร้อยภูมิ 36230 | 18. โรงเรียนบ้านวังคุณคาย
อําเภอเทพสถิต จังหวัดร้อยภูมิ 36230 |
| 19. โรงเรียนบ้านประดู่งาน
อําเภอเทพสถิต จังหวัดร้อยภูมิ 36230 | 20. 18. โรงเรียนรับมงคลวิทยา
อําเภอเทพสถิต จังหวัดร้อยภูมิ 36230 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.เชียงใหม่

- | | |
|---|--|
| 1. โรงเรียนบ้านนา闷
อําเภอเวียงแท จังหวัดเชียงใหม่ 5035 | 2. โรงเรียนบ้านหัวไคร้
อําเภอเวียงแท จังหวัดเชียงใหม่ 50350 |
| 3. โรงเรียนแม่แคนน้อย
อําเภอเมืองเชียงใหม่ 50270 | |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.นครพนม

- | | |
|---|--|
| 1. โรงเรียนวัดบึงเหล็ก
อําเภอราษฎรพน จังหวัดนครพนม 48110 | 2. โรงเรียนนาเดือพิทักษาม
อําเภอศรีสังครา จังหวัดนครพนม 48150 |
|---|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.คาด

- | | |
|---|--|
| 1. โรงเรียนท่าสูญภูมิวิไล
อําเภอสูญพาง จังหวัดคาด 63170 | 2. โรงเรียนรวมไทยพัฒนา ๖
อําเภอพนพะ จังหวัดคาด 63160 |
| 3. โรงเรียนแม่ระเมิง
อําเภอท่าสองยาง จังหวัดคาด 63150 | 4. โรงเรียนรุ่นชนบ้านท่าสองยาง
อําเภอท่าสองยาง จังหวัดคาด 63150 |
| 5. โรงเรียนบ้านแม่อมกิ
อําเภอท่าสองยาง จังหวัดคาด 63150 | 6. โรงเรียนบ้านหัวใจโป่ง
อําเภอแม่รำนาด จังหวัดคาด 63140 |
| 7. โรงเรียนบ้านรั่นเกล้า ๒
อําเภอพนพะ จังหวัดคาด 63160 | 8. โรงเรียนบ้านแม่อุฐ
อําเภอท่าสองยาง จังหวัดคาด 63150 |
| 9. โรงเรียนบ้านแม่สละเหนือ
อําเภอท่าสองยาง จังหวัดคาด 63150 | 10. โรงเรียนบ้านหัวปลากหลด
อําเภอแม่สอด จังหวัดคาด 63110 |
| 11. โรงเรียนบ้านแม่สติกหลวง
อําเภอท่าสองยาง จังหวัดคาด 63150 | 12. โรงเรียนบ้านสามหมื่น
อําเภอแม่รำนาด จังหวัดคาด 63140 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ตาก (ต่อ)

13. โรงเรียนบ้านนาเลี้ยง

อำเภอพับพระ จังหวัดตาก 63160

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ตราด

1. โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม

อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด 23140

2. โรงเรียนเข้าสมิงวิทยาคม

อำเภอเข้าสมิง จังหวัดตราด 23130

4. โรงเรียนหนองบอนวิทยาคม

อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด 23140

6. โรงเรียนศึกษาสังเคราะห์ตราด

อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด 23140

3. โรงเรียนอนุบาลวัดรายภูร์บ่ารุง

อำเภอเกาะกูด จังหวัดตราด 23000

5. โรงเรียนบ้านจัดสรร

อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด 23140

7. โรงเรียนกาดกูร์วิทยาคม

อำเภอเกาะกูด จังหวัดตราด 23140

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ชลบุรี

1. โรงเรียนบ้านสวน(ขันอนบุรี)

อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20190

3. โรงเรียนสวนป่าคลองดำเนินบน

อำเภอท่อง จังหวัดชลบุรี 20270

2. โรงเรียนบางละมุง

อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี 20110

4. โรงเรียนบ้านหนองใหญ่

อำเภอท่อง จังหวัดชลบุรี 20270

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.กำแพงเพชร

1. โรงเรียนโค้งไฝวิทยา

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

3. โรงเรียนบ้านเข้าหริกใหญ

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

5. โรงเรียนบ้านจิตตมาสพัฒนา

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

7. โรงเรียนบ้านโนปิงคู่ประชาอุทิศ

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

9. โรงเรียนบ้านพัสดุโภก

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

11. โรงเรียนบ้านวังน้ำพัฒนา

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

13. โรงเรียนบ้านวังหัวแม่นพัฒนา

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

2. โรงเรียนบ้านแก้วอนุสรณ์

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

4. โรงเรียนบ้านคลองสะพานช้าง

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

6. โรงเรียนบ้านป่างมะนาว

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

8. โรงเรียนบ้านโนปิงแท้

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

10. โรงเรียนบ้านวังคำช่วย

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

12. โรงเรียนบ้านวังโนปิงพัฒนา

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

14. โรงเรียนบ้านหนองจะแอน

อ.ชาญวราลักษณบุรี จ.กำแพงเพชร 62130

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.กำแพงเพชร (ต่อ)

- | | | |
|--------------------------------|--|-------------------------------------|
| 15. โรงเรียนบ้านหนองน้ำแวง | อ. ข่ายวุรลักษณ์บุรี จ.กำแพงเพชร 62130 | 16. โรงเรียนบ้านประชาราษฎร์สามัคคี |
| 17. โรงเรียนปางมะคำวิทยาคม | อ. ข่ายวุรลักษณ์บุรี จ.กำแพงเพชร 62130 | 18. โรงเรียนวัดหนองเหมือง |
| 19. โรงเรียนสลักบานตรีวิทยा | อ. ข่ายวุรลักษณ์บุรี จ.กำแพงเพชร 62130 | 20. โรงเรียนบ้านช้างคัน |
| 21. โรงเรียนบ้านบึงหล่ม | อ. อำเภอคลองลาน จ.กำแพงเพชร 62180 | 21. คลองชลุง จ.กำแพงเพชร 62120 |
| 23. โรงเรียนคลองลานวิทยา | อ. อำเภอคลองลาน จ.กำแพงเพชร 62180 | 22. โรงเรียนคลองลานพัฒนาจินดาศักดิ์ |
| 25. โรงเรียนบ้านคลองน้ำໄให้ได้ | อ. อำเภอคลองลาน จ.กำแพงเพชร 62180 | 24. โรงเรียนชุมชนบ้านคลองลาน |
| 27. โรงเรียนบ้านคลองมุดแดง | อ. อำเภอคลองลาน จ.กำแพงเพชร 62180 | 26. โรงเรียนบ้านคลองพลูประชาสรรค์ |
| 29. โรงเรียนประชาธิรักษ์ศึกษา | อ. แก้ว คลองลาน จ.กำแพงเพชร 62120 | 28. โรงเรียนบ้านคลองสมบูรณ์ |
| 31. โรงเรียนบ่อแก้ว | อ. แก้ว ไทรงาน จ.กำแพงเพชร 62150 | 30. โรงเรียนไทรงานพิทักษาม |
| | อ. แก้ว ไทรงาน จ.กำแพงเพชร 62150 | |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ฉะเชิงเทรา

1. โรงเรียนบ้านท่าคาน

อ. นาโค่ท่าตะเกียง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24160

2. โรงเรียนมัธยมสปริงแวร์ ๓

อ. นาโค่ท่าตะเกียง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24160

3. โรงเรียนบ้านน้ำเปรี้ยววิทยา

อ. นางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา 24150

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.นครสวรรค์

1. โรงเรียนบ้านน่อกระถุง

อ. เกษ ลาดယา จังหวัดนครสวรรค์ 60150

2. โรงเรียนบ้านศรีไกรลาส

อ. เกษ ลาดယา จังหวัดนครสวรรค์ 60150

3. โรงเรียนบ้านคลองไทร

อ. เกษแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ 60150

4. โรงเรียนบ้านใหม่ศรีนคร

อ. เกษแม่วงก์ จังหวัดนครสวรรค์ 60150

5. โรงเรียนบ้านทุ่งรวงทอง

อ. เกษแม่วงก์ จังหวัด นครสวรรค์ 60150

6. โรงเรียนบ้านไร่ไทรทองพระยาลับแล

อ. เกษแม่วงก์ จังหวัด นครสวรรค์ 60150

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.นครสวรรค์ (ต่อ)

- | | |
|--|--|
| 7. โรงเรียนบ้านยอดหัวยแก้ว
อำเภอแม่วงศ์ จังหวัดนครสวรรค์ 60150 | 8. โรงเรียนอนุบาลแม่วงศ์(บ้านนฤคทายวัน)
อำเภอแม่วงศ์ จังหวัดนครสวรรค์ 60150 |
| 9. โรงเรียนบ้านแม่วงก์พิทยาคม
อำเภอแม่วงศ์ จังหวัดนครสวรรค์ 60150 | 10. โรงเรียนบ้านปางชุม
อำเภอแม่วงศ์ จังหวัดนครสวรรค์ 60150 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.นครศรีธรรมราช

- | | |
|--|--|
| 1. โรงเรียนบ้านบางฉาง
อำเภอศีขล จ.นครศรีธรรมราช 80120 | 2. โรงเรียนอะواดเคร่งธรรมวิทยา
อำเภออะواด จ.นครศรีธรรมราช 80120 |
| 3. โรงเรียนบ้านคลองเตาเหนือ
อำเภอบางขัน จ.นครศรีธรรมราช 80360 | |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.บุรีรัมย์

- | | |
|--|--|
| 1. โรงเรียนบ้านราภัลยาประชาสรรค์
อำเภอบรังสิ จังหวัดบุรีรัมย์ 31160 | 2. โรงเรียนบ้านหัวยสำราญ
อำเภอบรังสิ จังหวัดบุรีรัมย์ 31160 |
| 3. โรงเรียนบ้านแซวประคุ่
อำเภอกระสัง จังหวัดบุรีรัมย์ 31160 | 4. โรงเรียนบ้านหนองนกเกรียง
อำเภอสศึก จังหวัดบุรีรัมย์ 31150 |
| 5. โรงเรียนสะแกพิทยาคม
อำเภอสศึก จังหวัดบุรีรัมย์ 31150 | 6. โรงเรียนบ้านหนองโบสถ์
อำเภอนาforge จังหวัดบุรีรัมย์ 31110 |
| 7. โรงเรียนบ้านหนองหว้า
อำเภอละหารทราย จังหวัดบุรีรัมย์ 31170 | 8. โรงเรียนไทรเจริญวิทยา
อำเภอปะคำ จังหวัดบุรีรัมย์ 31220 |
| 9. โรงเรียนบ้านแพ่นพท ไทย
อำเภอละหารทราย จังหวัดบุรีรัมย์ 31170 | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.น่าน
1. โรงเรียนบ้านร่วมกล้า
อำเภอแม่ริน จังหวัดน่าน 55170 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ประจวบคีรีขันธ์

- | | |
|--|---|
| 1. โรงเรียนบ้านบน
อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 77150 | 2. โรงเรียนวัดถ้ำคีรีวงศ์
อ.บางสะพาน จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77140 |
| 3. โรงเรียนบ้านไชยวราษ
อ.บางสะพานน้อย จ.ประจวบคีรีขันธ์ 77150 | |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ปราจีนบุรี

- | | |
|---|---|
| 1. โรงเรียนกระทุ่มแพ้วิทยา
อำเภอบ้านสร้าง จังหวัดปราจีนบุรี 25150
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ปราจีนบุรี (ต่อ) | 2. โรงเรียนบ้านแก่ง
อำเภอโนนทราย จังหวัดปราจีนบุรี 25110 |
| 3. โรงเรียนบ้านคลองหันแคง
อำเภอโนนทราย จังหวัดปราจีนบุรี 25110 | 4. โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนา
อำเภอโนนทราย จังหวัดปราจีนบุรี 25110 |
| 5. โรงเรียนบ้านคลองตามน้ำ
อำเภอโนนทราย จังหวัดปราจีนบุรี 25110 | 6. โรงเรียนบ้านเขากระเตด
อำเภอโนนทราย จังหวัดปราจีนบุรี 25110 |
| 7. โรงเรียนบ้านวังนะกรุด
อำเภอโนนทราย จังหวัดปราจีนบุรี 25110 | 8. โรงเรียนบ้านวังตะเคียน
อำเภอโนนทราย จังหวัดปราจีนบุรี 25110 |
| 9. โรงเรียนบ้านวังกวาง
อำเภอโนนทราย จังหวัดปราจีนบุรี 25110 | 10. โรงเรียนบ้านบุสีช่า
อำเภอโนนทราย จังหวัดปราจีนบุรี 25110 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.พะเยา

- | | |
|---|--|
| 1. โรงเรียนบ้านคงอินดา
อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา 56130 | 2. โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม
อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา 56110 |
|---|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.พิจิตร

- | | |
|--|--|
| 1. โรงเรียนบ้านนาบกระเปา
อำเภอสามจั่น จังหวัดพิจิตร 66140 | 2. โรงเรียนแหลมรังวิทยาคม
อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร 66130 |
|--|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ. ลพบุรี

- | | |
|--|---|
| 1. โรงเรียนบ้านเขาวรอก
อำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี 15190 | 2. โรงเรียนบ้านกุดคนเพชร
อำเภอลำสนธิ จังหวัดลพบุรี 15190 |
| 3. โรงเรียนโภกสูงวิทยา
อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี 15140 | |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ. ราชบุรี

- | | |
|---|--|
| 1. โรงเรียนบ้านลำพระ
อำเภอบ้านค่า จังหวัดราชบุรี 70180 | 2. โรงเรียนบ้านหัวย่าง
อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี 70140 |
|---|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.พังงา

- | | |
|--|---|
| 1. โรงเรียนเกียรติประชา
อำเภอครุฑ์ จังหวัดพังงา 82150 | 2. โรงเรียนบ้านสวนใหม่
อำเภอครุฑ์ จังหวัดพังงา 82150 |
| 3. โรงเรียนกำเนงอกน้อด
อำเภอเมือง จังหวัดพังงา 82000 | |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.เลย

1. โรงเรียนปากช่องวิทยา อำเภอปากช่อง จังหวัดเลย 42150 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.เลย (ต่อ) 3. โรงเรียนบ้านนาทอง อำเภอค่านชัย จังหวัดเลย 42170 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สกลนคร 1. โรงเรียนคำย่างพิทยาคม อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร 47140	2. โรงเรียนบ้านปากป่วน อำเภอวังสะพุง จังหวัดเลย 42130 2. โรงเรียนศึกษาประชาสามัคคี อำเภอคำตาด้า จังหวัดสกลนคร 47250
---	--

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ศรีสะเกษ

1. โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์ อำเภอชุมขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33140 3 โรงเรียนบ้านสร้างใหญ่ อำเภอไทรบึง จังหวัด ศรีสะเกษ 33180 5. โรงเรียนบ้านภูมิคุลา อำเภอ ชุมขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33140 7 โรงเรียนบ้านคระกาดอนแก่น อำเภอ กันทรลักษ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33110 9. โรงเรียนโคงหล่มวิทยา อำเภออุดมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ 33110 11. โรงเรียนบ้านหนองเม็กพิทยา จังหวัดศรีสะเกษ 33000	2. โรงเรียนบ้านหัว อำเภอราย喜 ใจดี จังหวัดศรีสะเกษ 33160 4. โรงเรียนบ้านมะนาน อำเภอชุมขันธ์ จังหวัดศรีสะเกษ 33140 6. โรงเรียนพฤหิวิทยา อำเภอพญา จังหวัดศรีสะเกษ 33230 8. โรงเรียนทุ่งสินวิทยาคม อำเภออุดมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ 33120 10. โรงเรียนผักไหเมวิทยานุกูล อำเภอหัวทันทัน จังหวัดศรีสะเกษ 33210 12. โรงเรียนบ้านโคนอาจ จังหวัดศรีสะเกษ 33000
---	--

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ยโสธร

1. โรงเรียนบ้านหนองสองห้องทรัพย์เจริญ ¹ อำเภอไทยเจริญ จังหวัดยโสธร 35120	2. โรงเรียนบ้านคำน้ำสร้าง อำเภอกรุด จังหวัด ยโสธร 35140
--	--

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ระยอง

1. โรงเรียนบ้านแก่งหวาน อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง 21210 3. โรงเรียนวัดคลองปูน อำเภอแกลง จังหวัดระยอง 21110	2. โรงเรียนวัดสุขไพรวัน อำเภอแกลง จังหวัด ระยอง 21110 4. โรงเรียนวัดป่าฐาน อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง 21210
---	---

5. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 43
อําเภอวังจันทร์ จังหวัดระนอง 21210

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ระนอง

1. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 67(บ้านนาพร)
อําเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง 85120
3. โรงเรียนกะเปอร์วิทยา
อําเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง 85120
5. โรงเรียนบ้านบางกลัวชนอก
อําเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง 85120
7. โรงเรียนบ้านบางปูรุ
อําเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง 85120
9. โรงเรียนบ้านบางมัน
อําเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง 85120

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สมุทรสาคร

1. โรงเรียนวัดใหญ่บ้านบ่อ
อําเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร 74000
3. โรงเรียนบ้านปลายคลองน้อย
อําเภอกระหุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74110

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สระแก้ว

1. โรงเรียนนานาสารเคราะห์
อําเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว 27000
3. โรงเรียนบ้านคลองอุดมสุข
อําเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว 27000
5. โรงเรียนท่าแภยมพิทยา
อําเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว 27000
7. โรงเรียนบ้านเขาตาสือก
อําเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว 27260
9. โรงเรียนวัดคลองคานสูตรสามัคคี
อําเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว 27210
11. โรงเรียนบ้านท่าดาสี
อําเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว 27210

2. โรงเรียนบ้านสินไห
อําเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000
- 4 โรงเรียนบ้านแหลมนา
อําเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง 85120
6. โรงเรียนบ้านบางเบน
อําเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง 85120
8. โรงเรียนบ้านบางหิน
อําเภอกะเปอร์ จังหวัดระนอง 85120
10. โรงเรียนบ้านภูเขาทอง
อําเภอสุขสำราญ จังหวัดระนอง 85120

**2. โรงเรียนวัดคำนาลา
อําเภอกระหุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74110**

2. โรงเรียนบ้านคลองสำอางค์
อําเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว 27000
4. โรงเรียนบ้านหุ่งหินโคน
อําเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว 27000
6. โรงเรียนสามัคคีสกูลอรุณวิทยา
อําเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว 27260
8. โรงเรียนทับทิมสบายน 05
อําเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว 27260
10. โรงเรียนชุมชนบ้านด่าหลังใน
อําเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว 27210
12. โรงเรียนบ้านทับหลวง
อําเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว 27210

- | | |
|--|---|
| <p>13. โรงเรียนบ้านหนองริญ
อ.เมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระบุรี 27210</p> <p>15. โรงเรียนบ้านเขาสามสิน
อ.เมืองเขากรรช์ จังหวัดสระบุรี 27000
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สระบุรี (ต่อ)</p> <p>17. โรงเรียนละลมดิน
อ.เมืองโภคสูง จังหวัดสระบุรี 27120</p> <p>19. โรงเรียนกองทัพบกบ้านใหม่ไทยดาวร
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>21 โรงเรียนทัพราชวิทยา
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>23. โรงเรียนบ้านโคงปราสาท
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>25. โรงเรียนบ้านโคงไพล
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>27. โรงเรียนบ้านท窟วงศ์สมบูรณ์
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>29. โรงเรียนบ้านมะกอก
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>31. โรงเรียนบ้านหนองผึ้งแวง
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> | <p>14. โรงเรียนวังหลังวิทยาคม
อ.เมืองวังน้ำเย็น จังหวัดสระบุรี 27210</p> <p>16. โรงเรียนวัดพวงนิมิต
อ.เมืองเขากรรช์ จังหวัดสระบุรี 27000</p> <p>18. โรงเรียนสามกมล ໄລຂອន(บ้านย่างศิลา)
อ.เมืองโภคสูง จังหวัดสระบุรี 27120</p> <p>20. โรงเรียนคาด้าพระยา
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>22. โรงเรียนบ้านกะสัง¹
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>24. โรงเรียนบ้านโคงเพร็ช
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>26. โรงเรียนบ้านโคงคลาน
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>28. โรงเรียนบ้านนาจามมิตรภาพที่ 131
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>30. โรงเรียนบ้านรัตนะ²
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> <p>32. โรงเรียนเพชรรัตนราชสุดา
อ.เมืองคาด้าพระยา จังหวัดสระบุรี 27180</p> |
| <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.แม่ฮ่องสอน</p> <p>1. โรงเรียนบ้านแก่งหอน
อ.เมืองปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58130</p> <p>3 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 99(บ้านแม่สุยะ)
อ.เมืองเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>5. โรงเรียนบ้านนาป่าเบก
อ.เมืองเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>7 โรงเรียนบ้านป่าลาน
อ.เมืองเมือง จังหวัด แม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>9. โรงเรียนบ้านคากาหาร
อ.เมืองเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>1. โรงเรียนบ้านไทรงาน
อ.เมืองปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58130</p> <p>4. โรงเรียนห้องสอนศึกษา³
อ.เมืองเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>6. โรงเรียนบ้านหัวยปูลิง
อ.เมืองเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>8. โรงเรียนเสรีวิทยา
อ.เมืองเมือง จังหวัด แม่ฮ่องสอน 5800</p> <p>10. โรงเรียนบ้านหัวยมະเชือสัน
อ.เมืองเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> | |

- | | |
|---|---|
| <p>11. โรงเรียนบ้านไม้ช้างหนาน
อําเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.แม่ฮ่องสอน (ต่อ)</p> <p>13. โรงเรียนบ้านหนองเขียว
อําเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>15. โรงเรียนบ้านในสอช
อําเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>17. โรงเรียนยอดดอยวิทยา
อําเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>19. โรงเรียนรัตน์เกล้าป่างคง
อําเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>21. โรงเรียนบ้านโปงสาม
อําเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58130</p> <p>23. โรงเรียนป่างคงประชาสารรค
อําเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>25. โรงเรียนบ้านแม่โภกปี
อําเภอชุมยวน จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58140</p> <p>27. โรงเรียนบ้านแม่สะเปี้ได
อําเภอชุมยวน จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58140</p> <p>29. โรงเรียนรักษ์ไพรวิทยา
อําเภอชุมยวน จังหวัด แม่ฮ่องสอน 58140</p> <p>31. โรงเรียนบ้านหนองแห้ง
อําเภอชุมยวน จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58140</p> <p>33. โรงเรียนบ้านสันติสุข
อําเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110</p> <p>35 โรงเรียนบ้านแม่โถ¹
อําเภอแม่ล้าน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58120</p> <p>37. โรงเรียนบ้านบุญเหลอ
อําเภอแม่ล้าน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58120</p> <p>39. โรงเรียนบ้านหัวยังฟึง
อําเภอแม่ล้าน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58120</p> <p>41. โรงเรียนบ้านป่าโปง
อําเภอสนมเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110</p> | <p>12. โรงเรียนบ้านหัวช้อปปงกาน
อําเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>14. โรงเรียนบ้านแก่นฟ้า
อําเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>16. โรงเรียนบ้านหัวยปูเลช
อําเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>18. โรงเรียนบ้านหัวยช่างคำ
อําเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>20 โรงเรียนบ้านคลองผึ้ງ
อําเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58130</p> <p>22 โรงเรียนบ้านแม่เมืองหลวง
อําเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58130</p> <p>24. โรงเรียนบ้านหัวยชี้
อําเภอเมือง จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58000</p> <p>26. โรงเรียนบ้านหัวแม่สุริน
อําเภอชุมยวน จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58140</p> <p>28. โรงเรียนบ้านแม่ลาກ๊ะ
อําเภอชุมยวน จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58140</p> <p>30. โรงเรียนบ้านหัวไวโน
อําเภอชุมยวน จังหวัด แม่ฮ่องสอน 58140</p> <p>32. โรงเรียนบ้านอุมคานเนือ
อําเภอแม่สะเรียง จ.แม่ฮ่องสอน 58110</p> <p>34. โรงเรียนบ้านแพะ
อําเภอแม่สะเรียง จังหวัด แม่ฮ่องสอน 58110</p> <p>36. โรงเรียนบ้านแม่น้ำจาง
อําเภอแม่ล้าน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58120</p> <p>38. โรงเรียนบ้านแม่ແດນ
อําเภอแม่ล้าน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58120</p> <p>40. โรงเรียนอนุบาลแม่ล้าน้อย
อําเภอแม่ล้าน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58120</p> <p>42. โรงเรียนบ้านแม่แพน้อย
อําเภอสนมเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110</p> |
|---|---|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.แม่ฮ่องสอน (ต่อ)

- | | |
|---|---|
| 43. โรงเรียนบ้านแม่อกเหนือ
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 | 44. โรงเรียนบ้านชีวนคร
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 |
| 45. โรงเรียนบ้านตันเจี้ว
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 | 46. โรงเรียนบ้านเวหุวัน
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 |
| 47. โรงเรียนบ้านพิบานเพอ
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 | 48. โรงเรียนบ้านแม่คำนา
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 |
| 49. โรงเรียนบ้านแม่ต้อละ
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 | 50. โรงเรียนบ้านหัวขี้ไก่ป่า
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 |
| 51. โรงเรียนบ้านเคราะห์บอ
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 | 52. โรงเรียนบ้านนาดอย
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 |
| 53. โรงเรียนบ้านหัวยม่วง
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 | 54. โรงเรียนสวนเมยวิทยาคม
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 |
| 55. โรงเรียนบ้านแม่แท
อําเภอแม่สะเรียง จ.แม่ฮ่องสอน 58110 | 56. โรงเรียนบ้านหัวยห้อม
อําเภอแม่ล้าน้อย จ.แม่ฮ่องสอน 58110 |
| 57. โรงเรียนบ้านแม่สะแง
อําเภอแม่ล้าน้อย จ.แม่ฮ่องสอน 58120 | 58. โรงเรียนแม่ล้านอุดรุณติกษ์
อําเภอแม่ล้าน้อย จ.แม่ฮ่องสอน 58120 |
| 59. โรงเรียนบ้านหัวยผึงใหม่
อําเภอแม่ล้าน้อย จ.แม่ฮ่องสอน 58120 | 60. โรงเรียนอุ่มน้ำวิทยา
อําเภอแม่ล้าน้อย จ.แม่ฮ่องสอน 58120 |
| 61. โรงเรียนบ้านแม่จะ [*]
อําเภอแม่สะเรียง จ.แม่ฮ่องสอน 58110 | 62. โรงเรียนแฉลิมรัชวิทยาคม
อําเภอสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน 58110 |
| 63. โรงเรียนชุมชนแม่คล้าศึกษา [*]
อําเภอแม่ล้าน้อย จ.แม่ฮ่องสอน 58120 | |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.หนองคาย

- | | |
|---|---|
| 1. โรงเรียนพระพุทธบาทวิทยาคม
อําเภอครีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย 43130 | 2. โรงเรียนสังคมวิทยา
อําเภอสังคม จังหวัดหนองคาย 43160 |
| 3. โรงเรียนบ้านหัวขี้ใจจ้ว
อําเภอสังคม จังหวัดหนองคาย 43160 | 4. โรงเรียนวังม่วงพิทยาคม
อําเภอสังคม จังหวัดหนองคาย 43160 |
| 5. โรงเรียนบ้านหนอง
อําเภอสังคม จังหวัดหนองคาย 43160 | 6. โรงเรียนราษฎร์ประชาชนมุเคราะห์ 27
อําเภอโนนพิสัย จังหวัดหนองคาย 43120 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.หนองคาย (ต่อ)

- | | |
|---|--|
| <p>7. โรงเรียนบ้านใหม่สามัคคี
 อ.เมืองเชка จังหวัดหนองคาย 43150</p> <p>9. โรงเรียนเชกา
 อ.เมืองเชกา จังหวัดหนองคาย 43150</p> <p>11. โรงเรียนบ้านนาอ่าง
 อ.เมืองบึง โขงหลวง จังหวัดหนองคาย 43220</p> <p>13. โรงเรียนบ้านหนองชี้ยวาน
 อ.เมืองเชกา จังหวัดหนองคาย 43150</p> <p>15. โรงเรียนบ้านโป่งบือย
 อ.เมืองบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย 43140</p> <p>17. โรงเรียนบ้านคำภู
 อ.เมืองบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย 43140</p> <p>19. โรงเรียนวราไกมุสรณ์
 อ.ศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย 43130</p> <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.อุดรธานี</p> <p>1. โรงเรียนบ้านนาเมืองไทย
 อ.เมืองน้ำโสม จังหวัด อุดรธานี 41210</p> <p>3. โรงเรียนบ้านน้ำซึ่ม
 อ.เมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี 41210</p> <p>5. โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์
 อ.เมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี 41210</p> <p>7. โรงเรียนสามพادพิทยาคาร
 อ.ประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี 41110</p> | <p>8. โรงเรียนบ้านคำอน
 อ.เมืองเชกา จังหวัดหนองคาย 43150</p> <p>10. โรงเรียนบ้านหนองแก่งทราย
 อ.เมืองเชกา จังหวัดหนองคาย 43150</p> <p>12. โรงเรียนบึงคล้า
 อ.เมืองบึงคล้า จังหวัดหนองคาย 43140</p> <p>14. โรงเรียนบ้านนาเจริญ
 อ.เมืองบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย 43140</p> <p>16. โรงเรียนบ้านหนองหมู
 อ.เมืองบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย 43140</p> <p>18. โรงเรียนบ้านคงเสี้ยค
 อ.เมืองพรเจริญ จังหวัดหนองคาย 431810</p> |
| <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.อุบลราชธานี</p> | |
| <p>1. โรงเรียนบ้านป่าดิว
 อ.เมืองเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 37000</p> | <p>2. โรงเรียนบ้านโชคเจริญ
 อ.เมืองน้ำโสม จังหวัดอุดรธานี 41210</p> |
| <p>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.อุบลราชธานี</p> | |
| <p>1. โรงเรียนบ้านนาอก
 อ.เมืองเมือง จังหวัดอุบลราชธานี 34170</p> <p>3. โรงเรียนบ้านคำอุดม
 อ.เมืองนาจะหลวย จ.อุบลราชธานี 34280</p> | <p>2. โรงเรียนบ้านโคกน้อด
 อ.เมืองนาจะหลวย จ.อุบลราชธานี 34280</p> <p>4. โรงเรียนบ้านหู่่เพียง
 อ.เมืองนาจะหลวย จ.อุบลราชธานี 34280</p> |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.อุบลราชธานี (ต่อ)

- | | |
|--|---|
| 1. โรงเรียนบ้านท่าก่อ
อำเภอนาจะหลวง จ.อุบลราชธานี 34280

7. โรงเรียนนาจะหลวง
อำเภอนาจะหลวง จ.อุบลราชธานี 34280 | 2. โรงเรียนบ้านทุ่งเงิน โนนเจริญ
อำเภอนาจะหลวง จ.อุบลราชธานี 34280

8. โรงเรียนบ้านเม็กใหญ่
อำเภอเชือดอุณ จ.อุบลราชธานี 34160 |
|--|---|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สุรินทร์

- | | |
|--|--|
| 1. โรงเรียนรัตนบุรี
อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ 32130 | 2. โรงเรียนค่อนแครวิทยา
อำเภอรัตนบุรี จังหวัดสุรินทร์ 32130 |
|--|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สระบูรี

- | | |
|--|--|
| 1. โรงเรียนบ้านชับสนุ่น
อำเภอหมากเหล็ก จังหวัดสระบูรี 18180 | 2. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยสระบูรี
อำเภอเมือง จังหวัดสระบูรี 18000 |
|--|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สุราษฎร์ธานี

- | | |
|--|--|
| 1 โรงเรียนบ้านแกะพลวย
อำเภอแกะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84140

3. โรงเรียนบ้านท่านหญิงวิภา
อำเภอวิภาวดี จ.สุราษฎร์ธานี 84180

5 โรงเรียนบ้านทับใหม่
อำเภอเดียงชา จ.สุราษฎร์ธานี 84260

7. โรงเรียนบ้านไร่ยาง
อำเภอเดียงชา จังหวัดสุราษฎร์ธานี 84260 | 2 โรงเรียนศิริรัตน์วิทยาคม
อำเภอศิริรัตน์นิคม จ.สุราษฎร์ธานี 84180

4 โรงเรียนบ้านคลองไม้แดง
อำเภอไชยา จ.สุราษฎร์ธานี 84110

6. โรงเรียนบ้านหน้าเขา
อำเภอเดียงชา จ.สุราษฎร์ธานี 84260 |
|--|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.หนองบัวลำภู

- | | |
|--|---|
| 1. โรงเรียนคงจะไฟวิทยาคม
อำเภอสุวรรณคูกหา จ.หนองบัวลำภู 39270 | 2. โรงเรียนกุดคินเข็มวิทยาคม
อำเภอแกนกลาง จังหวัดหนองบัวลำภู 39170 |
|--|---|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.อุบลราชธานี

- | | |
|---|--|
| 1. โรงเรียนค่ายช้างวิทยา
อำเภอค่ายช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี 72180

3. โรงเรียนบ่อสุพรรณวิทยา
อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี 72110 | 2. โรงเรียนบ้านหนองจิกراكขา
อำเภอค่อนເຈີຍ จังหวัดสุพรรณบุรี 72170 |
|---|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ปัตตานี

- | | |
|--|--|
| 1. โรงเรียนบ้านคอกอ้อตันหยง
อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี 94170 | 2. โรงเรียนบ้านนาแพลงมิ
อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี 94170 |
|--|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บ.ปีตคานี (ต่อ)

- | | |
|---|---|
| 3. โรงเรียนบ้านโคลโคนด
อ.เมืองหนองจิก จังหวัดปีตคานี 94170 | 4. โรงเรียนบ้านเมี่ยะ
อ.เมืองหนองจิก จังหวัดปีตคานี 94170 |
| 5. โรงเรียนบ้านตันหยงเปร้า
อ.เมืองหนองจิก จังหวัดปีตคานี 94170 | 6. โรงเรียนบ้านบางทัน
อ.เมืองหนองจิก จังหวัดปีตคานี 94170 |
| 7. โรงเรียนบ้านยะรัง
อ.เมืองยะรัง จังหวัดปีตคานี 94160 | 8. โรงเรียนบ้านรั่งมดแดง
อ.เมืองไม้แก่น จังหวัดปีตคานี 94220 |
| 9. โรงเรียนนาเมயอ(สกุลภูพ)
อ.เมืองนาเมยอ จังหวัดปีตคานี 94140 | 10. โรงเรียนบ้านขาดิน
อ.เมืองทุ่งยางแดง จังหวัดปีตคานี 94140 |
| 11. โรงเรียนบ้านป่าทุ่ง
อ.เมืองสายบุรี จังหวัดปีตคานี 94110 | 12. โรงเรียนบ้านกระโคร
อ.เมืองยะรัง จังหวัดปีตคานี 94160 |
| 13. โรงเรียนบ้านตันทุเรียน
อ.เมืองยะรัง จังหวัดปีตคานี 94160 | 14. โรงเรียนบ้านกระเสาะ
อ.เมืองนาเมยอ จังหวัดปีตคานี 94140 |
| 15. โรงเรียนบ้านญูกะถุง
อ.เมืองนาเมยอ จังหวัดปีตคานี 94140 | 16. โรงเรียนบ้านน้ำคำ
อ.เมืองหนองจิก จังหวัดปีตคานี 94170 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อ.อุทัยธานี

- | | |
|---|--|
| 1. โรงเรียนลานสักวิทยา
อ.เมืองลานสัก จังหวัดอุทัยธานี 61160 | 2. โรงเรียนบ้านหินโหนง
อ.เมืองห้วยคต จังหวัดอุทัยธานี 61170 |
| 3. โรงเรียนบ้านหนองตะเคียน
อ.เมืองสว่างอารมณ์ จังหวัดอุทัยธานี 61150 | |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อ.ยะลา

- | | |
|--|---|
| 1. โรงเรียนบ้านนาละ
อ.เมืองบ้านบัง จังหวัดยะลา 95120 | 2. โรงเรียนบ้านกาบังพิทยาคม
อ.เมืองบ้านบัง จังหวัดยะลา 95120 |
| 3. โรงเรียนบ้านสูโน๊ะปันยัง
อ.เมืองบ้านบัง จังหวัดยะลา 95120 | 4. โรงเรียนนิคมพัฒนวิทย์
อ.เมืองบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 |
| 5. โรงเรียนบ้านตั้งกำเด็ง
อ.เมืองบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 | 6. โรงเรียนบ้านกะบิงดึงหรี
อ.เมืองบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 |
| 7. โรงเรียนบันนังสตาวิทยา
อ.เมืองบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 | 8. โรงเรียนบ้านคาดนาจะปูเตี้ย
อ.เมืองบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 |
| 9. โรงเรียนนิคมสร้างตนเองพัฒนาภาคใต้ 2
อ.เมืองบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 | 10. โรงเรียนบ้านกาดทอง
อ.เมืองยะหา จังหวัดยะลา 95120 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ยะลา (ต่อ)

- | | |
|---|--|
| 11. โรงเรียนบ้านหลักเขต
อ่าเภอยะหา จังหวัดยะลา 95120 | 12. โรงเรียนบ้านเตาปูน(ธ.กรุงเทพฯ 16)
อ่าเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 |
| 13. โรงเรียนบ้านဏานะปูดีดีใน
อ่าเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 | 14. โรงเรียนบ้านคล่องชัย
อ่าเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 |
| 15. โรงเรียนบ้านทรายแก้ว
อ่าเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 | 16. โรงเรียนบ้านราทรพิทย์
อ่าเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 |
| 17. โรงเรียนบ้านนางกลาง
อ่าเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 | 18. โรงเรียนเขื่อนบางกลาง
อ่าเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 |
| 19. โรงเรียนบ้านสันติ
อ่าเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 | 20. โรงเรียนบ้านนาเจาะ
อ่าเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา 95130 |
| 21. โรงเรียนบ้านเกล็ดแก้ว
อ่าเภอ ยะหา จังหวัด ยะลา 95120 | 22. โรงเรียนบ้านลากอ
อ่าเภอยะหา จังหวัดยะลา 95120 |
| 23. โรงเรียนบ้านดันหยง
อ่าเภอยะหา จังหวัดยะลา 95120 | 24. โรงเรียนบ้านลีดอ
อ่าเภอยะหา จังหวัดยะลา 95120 |
| 25. โรงเรียนบ้านบ่ายอ
อ่าเภอยะหา จังหวัดยะลา 95120 | 26. โรงเรียนบ้านท่าละไม ¹
อ่าเภอยะหา จังหวัดยะลา 95120 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.นครราชสีมา

- | | |
|---|---|
| 1. โรงเรียนชุมชนหนองหัวพาน
อ.ขามสะแกแสง จ.นครราชสีมา 30290 | 2. โรงเรียนหัวขุนวิทยา
อ่าเภอชุมพวง จ.นครราชสีมา 30270 |
| 3. โรงเรียนคลาค ไทรพิทยาคม
อ่าเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา 30270 | 4. โรงเรียนบ้านหนองทุ่มโนนหาด
อ่าเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา 30270 |
| 5. โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนา
อ่าเภอชุมพวง จังหวัดนครราชสีมา 30270 | 6. โรงเรียนบ้านโนนอุ่มนกคลอง
อ่าเภอมีองยาง จังหวัดนครราชสีมา 30270 |
| 7. โรงเรียนเมืองจากวิทยา
อ่าเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา 30270 | 8. โรงเรียนเมืองยางศึกษา ²
อ่าเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา 30270 |
| 9. โรงเรียนกระเนื้องหนองอกวิทยาคม
อ่าเภอเมืองยาง จังหวัดนครราชสีมา 30270 | 10. โรงเรียนวังไไม้แดงพิทยาคม
อ่าเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา 30180 |
| 11. โรงเรียนคลองเมืองพิทยาคม
อ่าเภอ จ.กรุง จังหวัดนครราชสีมา 30230 | 12. โรงเรียนบ้านหนองหุ่ง
อ่าเภอค่านขุนทด จ.นครราชสีมา 30210 |
| 13. โรงเรียนค่านขุนทด
อ.ค่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา 30210 | 14. โรงเรียนบ้านโนนเต็ง ³
อ.ค่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา 30210 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.นครราชสีมา (ต่อ)

- | | |
|---|---|
| 1. โรงเรียนบ้านกุสระแก้ว
อำเภอเทพรักษ์ จ.นครราชสีมา 30210 | 16. โรงเรียนเทพารักษ์รายภูริวิทยาคม
อำเภอเทพรักษ์ จ.นครราชสีมา 30210 |
| 17. โรงเรียนบุญเหลือวิทยานุสรณ์ 2
อำเภอพระทองคำ จ.นครราชสีมา 30220 | 18. โรงเรียนบ้านวังโรงน้อย
อำเภอสีคิ้ว จังหวัดนครราชสีมา 30140 |
| 19. โรงเรียนบ้านโนนส่ง
อำเภอค่านขุนทด จ.นครราชสีมา 30210 | 20. โรงเรียนบ้านหินคาด
อำเภอหัวขแยกง จ.นครราชสีมา 30240 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.นราธิวาส

- | | |
|---|--|
| 1. โรงเรียนบ้านปะลุกา
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 | 2. โรงเรียนบ้านบารุงวิทย์
อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส 96130 |
| 3. โรงเรียนบ้านโคกงู
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 | 4. โรงเรียนบ้านคลองตัน
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 |
| 5. โรงเรียนบ้านศาลาใหม่
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 | 6. โรงเรียนบ้านศรีพังัน
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 |
| 7. โรงเรียนบ้านตะเหลียง
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 | 8. โรงเรียนบ้านดาบฯ
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 |
| 9. โรงเรียนบ้านหัวคล่อง
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 | 10. โรงเรียนบ้านแกะสะท้อน
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 |
| 11. โรงเรียนบ้านวัดพระพุทธ
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 | 12. โรงเรียนบ้านวัดทรายขาว
อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส 96110 |
| 13. โรงเรียนบ้านบางบุด
อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส 96160 | 14. โรงเรียนบ้านบางโง ^๑
อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส 96160 |
| 15. โรงเรียนบ้านแอ่ว
อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส 96160 | 16. โรงเรียนบ้านแวง
อำเภอแวง จังหวัดนราธิวาส 96160 |
| 17. โรงเรียนบ้านป่าเช
อำเภอระจะง จังหวัดนราธิวาส 96130 | 18. โรงเรียนบ้านเจ็จะเก ^๒
อำเภอระจะง จังหวัดนราธิวาส 96130 |
| 19. โรงเรียนบ้านมะรือ โบตก
อำเภอระจะง จังหวัดนราธิวาส 96130 | 20. โรงเรียนบ้านนาโภรณะ
อำเภอระจะง จังหวัดนราธิวาส 96130 |
| 21. โรงเรียนบ้านประอึ้ง
อำเภอระจะง จังหวัดนราธิวาส 96130 | 22. โรงเรียนบ้านเจ้าแก้ว
อำเภอระจะง จังหวัดนราธิวาส 96130 |
| 23. โรงเรียนบ้านไอยราบุญสรณ์
อำเภอระจะง จังหวัด นราธิวาส 96130 | 24. โรงเรียนบ้านกาลิชา
อำเภอระจะง จังหวัด นราธิวาส 96130 |

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.นราธิวาส (ต่อ)

- | | |
|---|--|
| 25. โรงเรียนบ้านสูจุ
อําเภอระยะ จังหวัดนราธิวาส 96130
27. โรงเรียนบ้านจะแนะ
อําเภอจะแนะ จังหวัดนราธิวาส 96220
29. โรงเรียนบ้านปารี
อําเภอจะแนะ จังหวัดนราธิวาส 96220
31. โรงเรียนบ้านยานิง
อําเภอยะร่อง จังหวัดนราธิวาส 96130
33. โรงเรียนบ้านโคง
อําเภอยะร่อง จังหวัดนราธิวาส 96130 | 26. โรงเรียนบ้านดันหยงลินอ
อําเภอระยะ จังหวัดนราธิวาส 96130
28. โรงเรียนบ้านคือกอ
อําเภอจะแนะ จังหวัดนราธิวาส 96220
30. โรงเรียนบ้านรือเปาะ
อําเภอจะแนะ จังหวัดนราธิวาส 96220
32. โรงเรียนบ้านเจาะไօร์อง
อําเภอยะร่อง จังหวัดนราธิวาส 96130 |
|---|--|

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.พิษณุโลก

1. โรงเรียนบ้านหัวข้างแทง
 อําเภอชาติธรรม จ.พิษณุโลก 65170

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.อุตรดิตถ์

1. โรงเรียนบ้านหัวครั่ง
 อําเภอบ้านโคง จังหวัดอุตรดิตถ์ 53180

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สมุทรปราการ

1. โรงเรียนบางบ่อวิทยาคม
 อําเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ 10560

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ปทุมธานี

1. โรงเรียนคลองบ้านพร้าว
 อําเภอสามโคง จังหวัดปทุมธานี 12160

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.นนทบุรี

1. โรงเรียนแม่ญูมราษฎร์ หมู่ 1
 อําเภอมีอง จังหวัดนนทบุรี 11000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.นนทบุรี

1. โรงเรียนบ้านคลอง 22
 อําเภอองครักษ์ จังหวัดนนทบุรี 26120

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ตรัง

1. โรงเรียนบ้านแหลมไทร
 อําเภอสิงหนคร จังหวัดตรัง 92150

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.กาฬสินธุ์

1 โรงเรียน มิตรมวลชน(บ้านไทยเจริญ)

อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ 46000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ชุมพร

1. โรงเรียนบ้านบางจาก

อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร 86160

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ภูเก็ต

1 โรงเรียนสตรีภูเก็ต

อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต 83000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.เพชรบูรณ์

1. โรงเรียนพระมหานุสรณ์

อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์ 76000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.แพร่

1. โรงเรียนวังชั้นวิทยา

อำเภอวังชั้น จังหวัดแพร่ 54160

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ลำปาง

1. โรงเรียนเมืองปานพัฒนวิทย์

อำเภอเมืองปาน จังหวัด ลำปาง 52240

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.มุกดาหาร

1. โรงเรียนอุทากรณราชวิทยาลัย

อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร 49000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ล้านนา

1. โรงเรียนบ้านแม่เทย

อำเภอถึง จังหวัดล้านนา 51110

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.ร้อยเอ็ด

1. โรงเรียนพนมไทรวิทยาคาร

อำเภอพนมไทร จังหวัดร้อยเอ็ด 45140

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สุโขทัย

1. โรงเรียนคุณภาพหลังวิทยาคุณ

อำเภอคุณภาพหลัง จังหวัดสุโขทัย 91130

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.อุบลราชธานี

1. โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม

อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย 64000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สมุทรสงคราม

1. โรงเรียนไทยรัตนวิทยา 70

อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม 75000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จ.สิงห์บุรี

1. โรงเรียนอนันทร์บุรี

อำเภออนันทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี 16110

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
(แบบสอบถามและประเด็นการสนทนากลุ่ม)



ที่ พร 0522.16 / พิเศษ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอป่ากอกเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ของครุภู่ช่วย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 4 ฉบับ

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งเข้ารับราชการ ในตำแหน่งครุภู่ช่วย ซึ่งได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว จึงมอบหมายให้คณักวิจัย จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชดิดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อนำผลไปเป็นแนวทางในการ พัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คณักวิจัยได้คัดเลือกโรงเรียนที่มีครุภู่ช่วยและผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วจำนวนหนึ่งเพื่อสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งโรงเรียนของท่านเป็นโรงเรียน หนึ่งที่ได้รับคัดเลือก คณักวิจัยจึงไคร์ขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรที่เป็นกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้มรวมทั้งครุภู่ช่วยตอบแบบสอบถาม และส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ที่แจ้งไว้พร้อมคิดแสตนด์รีเลย์และล่าท่านละ 1 ฉบับ ได้แก่

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นประธานกรรมการ
2. ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นกรรมการ
3. ข้าราชการครุที่เป็นกรรมการและเลขานุการ
4. ครุภู่ช่วยที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. วรรณี แสงประทีปทอง)

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร 0-2503-3566-7

หัวหน้าโครงการ

แบบสอนสามเกี้ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครู บรรจุใหม่

คำชี้แจง

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและเด่งดึงเข้ารับราชการในตำแหน่งครุภูษารวย ซึ่งได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลาหนึ่งแล้ว จึงมอบหมายให้ คณะกรรมการวิจัยจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อนำผล ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักเกณฑ์ และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสม และนี้ ประเสริฐธิการพึงยินดี

2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 6 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ดูดอนแบบสองatham

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ตอนที่ 3 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเป็น

ออกนี้ 4 หลักสูตรการเดรีบ์นความพร้อมและพัฒนาอย่างเป็น

ตอนที่ 5 แนวโน้มต่อในการเติบโตทางเศรษฐกิจและการเมือง

ออกนที่ 6 ป้อมหาดและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเป็น

ขอขอบคุณทุกท่านที่กราดอนแบบสอนดำเนิน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ดูแลแบบสอบถาม

ค้ำชี้แจงไปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านและเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ 1. ชาย 2. หญิง
 2. อายุ ปี
 3. วุฒิการศึกษา 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ท่านเกี่ยวข้องกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งใด

- 1. ครูผู้ช่วย วิชาเอก.....
- 2. ประธานกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 3. กรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 4. กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

5. สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....เขต.....

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไปนี้ว่ามีความเหมาะสม
หรือไม่ เพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน กรณีที่ท่านเห็นว่า
หลักเกณฑ์ข้อใดไม่เหมาะสม ให้แสดงความคิดเห็นในช่องว่างที่เว้นไว้ท้ายข้อ

หลักเกณฑ์	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. การให้ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในตำแหน่งครูผู้ช่วย เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นเวลาสองปี ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....					
2. ก่อนการอบรมนายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแจ้งให้ครูผู้ช่วยทราบถึงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองดี และหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....					

หลักเกณฑ์	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการได้รับแต่งรั้มมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน ทรัพยากรการเรียนความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ได้แก่ งบประมาณ บุคลากร เอกสาร สื่อ และอื่น ๆ ให้แก่ สถานศึกษาทุกด้าน ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....					
4. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คณะกรรมการประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุก สาม เดือน ตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วย และรายงานผู้นี้ สำเนาจดหมายมาตรา 53 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ทราบ ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....					
5. การประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อ ครบเวลา 2 ปี ให้คณะกรรมการสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเสนอต่อผู้อำนวยการ มาตรา 53 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) เพื่อพิจารณาต่อไป ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....					

หลักเกณฑ์	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6. การนับระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ^{สองปี} ให้นับวันเข้าปฎิบัติราชการวันแรกเป็นวันเริ่มต้น และนับระยะเวลาสิ้นสุดตามปีปฏิทิน ^{ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....}					

ตอนที่ 3 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มคือไปนีว่ามีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน กรณีที่ท่านเห็นว่า วิธีการข้อใดไม่เหมาะสม ให้แสดงความคิดเห็นในช่องว่างที่เว้นไว้ท้ายข้อ

วิธีการ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มจำนวนสามคน ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษาจำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....					
2. ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้ค่าเบริกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยบีดหลักการมีส่วนร่วม และการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....					

วิธีการ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3. เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53(ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ได้รับรายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง เก็บแล้ว กรณีที่เห็นว่า ครูผู้ช่วยมีผลการประเมินต่ำกว่า เกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด หากเห็นว่า ควรทราบการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเข้ม ก็อาจให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและ พัฒนาอย่างเข้มไปพิจารณาทบทวนอีกครั้งหนึ่ง และหากผล การประเมินยังต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินผลที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นออกจาก ราชการภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงาน แล้ว แจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น..... 					
4. เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ได้รับ รายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง เก็บแล้ว กรณีที่ครูผู้ช่วยมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์การ ประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด และผู้มีอำนาจตาม มาตรา 53 เห็นเข้มเดียวกับคณะกรรมการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม ก็สั่งให้ครูผู้ช่วยนั้นออกจากราชการ ภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานแล้วแจ้งให้ผู้นั้น ทราบโดยเร็ว ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น..... 					

วิธีการ	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
5. เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 (ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ได้รับรายงานผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้ว กรณีที่เห็นว่าครุภัช่วยมีผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้มีการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมินทุกครั้งจนครบถ้วนปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครุภัช่วย ผู้นั้นรับราชการต่อไป คือ ย.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งพิจารณาอนุมัติและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ถึงแต่งตั้งครุภัช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครุต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเปลี่ยน.....					

ตอนที่ 4 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาองค์ประกอบของหลักสูตร ได้แก่ หลักการ วัตถุประสงค์ โครงสร้างหลักสูตรรายละเอียด หลักสูตร ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน กรณีที่ท่านเห็นว่าข้อใดไม่เหมาะสม ให้แสดงความคิดเห็นในช่องว่างที่เว้นไว้ท้ายข้อ

หลักสูตร	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. หลักการของหลักสูตร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เทคนิค และบุคลิกด้วยจะในการปฏิบัติวิชาชีพ ทั้งการปฏิบัติตามและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู โดยคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สามารถปรับปรุงหรือเพิ่มเติมเนื้อหาสาระได้ตามความเหมาะสม ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....					
2. วัตถุประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เทคนิค เทคนิคและบุคลิกด้วยจะของครูผู้ช่วยให้สามารถปฏิบัติตาม และปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้ ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....					
3. โครงสร้างหลักสูตร แบ่งเป็น 2 หมวด คือหมวดที่ 1 การปฏิบัติตาม และหมวดที่ 2 การปฏิบัติงาน ถ้าไม่เหมาะสม ควรปรับเป็น.....					

หลักสูตร	ระดับความเหมาะสม				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
4. รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 การปฏิบัติตามนิเวศภูมิประสงค์ และเนื้อหาเหมาะสมในระดับใด					
4.1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู.....
4.2 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....
4.3 เอกคดิที่ดีต่อวิชาชีพครู.....
4.4 การพัฒนาตนเอง.....
4.5 การพัฒนาบุคลิกภาพ.....
4.6 การดำรงชีวิตที่เหมาะสม.....
ถ้าไม่เหมาะสม ควรเพิ่มเติม หรือตัดส่วนใด.....					
5. รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 การปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ และเนื้อหา เหมาะสมในระดับใด					
5.1 การจัดการเรียนรู้.....
5.2 การพัฒนาผู้เรียน.....
5.3 การพัฒนาวิชาการ.....
5.4 การพัฒนาสถานศึกษา.....
5.5 ความสัมพันธ์กับชุมชน.....
ถ้าไม่เหมาะสม ควรเพิ่มเติม หรือตัดส่วนใด.....					

ตอนที่ 5 แนวปฏิบัติในการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น

คำที่ Greg โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือเติมข้อความในช่องว่างที่เว้นไว้

1. วิธีการพัฒนาครุภัณฑ์ช่วยที่ทำงานพบริเวชการได้ (ตอบได้นากว่า 1 ข้อ)

- การสอนแนะโดยครูพี่เลี้ยง
 - การสอนแนะโดยผู้บริหาร
 - การศึกษาด้วยตนเอง
 - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 - การศึกษาร่วมกับผู้อื่น
 - การปฏิบัติจริง
 - วิธีการอื่น ๆ (ระบุ).....

2. ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มรุนแรง 2 ปี ก่อนบรรจุให้เป็นข้าราชการครูนิสิต
ความเหมาะสมหรือไม่

- เนี่องจาก
.....

ไม่เนี่องจาก
.....

และควรปรับเป็น

3. องค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินผลการเรียนความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ประกอบด้วยบุคลากร 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้อำนวยการ หรือรองผู้อำนวยการ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา และ 3) ข้าราชการครู มีความเหมาะสมหรือไม่

- เหนาเส้น เนื่องจาก
 ไม่เหนาเส้น เนื่องจาก
และควรปรับเป็น

4. การประเมินผลการเดรีบความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประเมินจาก 2 องค์ประกอบรวมกันคือ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติดน และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน เนมاءสมหรือไม่

- หมายความว่า เนื่องจาก
 ไม่หมายความว่า ควรประเมินจาก

5. ในการประเมินให้น้ำหนักคะแนนขององค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติงานร้อยละ
และองค์ประกอบที่ 2 ร้อยละ
6. ถ้ามีการปรับปรุงน้ำหนักคะแนน ควรให้น้ำหนักองค์ประกอบที่ 1 ร้อยละ
และองค์ประกอบที่ 2 ร้อยละ
7. การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแต่ละองค์ประกอบ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ
1 หมายถึง ต้องปรับปรุง 2 หมายถึง พอดี และ 3 หมายถึง คือ มีความเหมาะสมหรือไม่
 เหมาะสม เนื่องจาก
 ไม่เหมาะสม เนื่องจาก
และควรปรับปรุงเป็น
8. การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือน ตลอดระยะเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง
นี้ข้อดี และข้อจำกัดอย่างไร
 ข้อดี
 ข้อจำกัด
-
9. เกณฑ์การประเมินครุภักดีช่วย
- 9.1 เกณฑ์การประเมินครั้งที่ 1 – 4 การผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนอย่างน้อยร้อยละ 50
มีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด
 เหมาะสม เพราะ
 ไม่เหมาะสม เพราะ
และควรปรับปรุงเป็น
-
- 9.2 เกณฑ์การประเมิน ครั้งที่ 5 – 8 การผ่านเกณฑ์การประเมินต้องได้คะแนนอย่างน้อยร้อยละ 60
มีความเหมาะสม หรือไม่ เพราะเหตุใด
 เหมาะสม เพราะ
 ไม่เหมาะสม เพราะ

และควรปรับปรุงเป็น

10. แบบบันทึกผลการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความชัดเจนในการบันทึกผลการประเมินหรือไม่ และในระดับใด

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
 ไม่ชัดเจน ควรปรับแก้ไข ดังนี้
-
-
-
-

11. แบบสรุปประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความชัดเจนในการบันทึกผลการประเมินหรือไม่ และในระดับใด

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
 ไม่ชัดเจน ควรปรับแก้ไข ดังนี้
-
-
-
-

12. คุณมีการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีความเหมาะสม หรือไม่ และในระดับใด

- มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
 ไม่เหมาะสม เนื่องจาก
-
-
-
-

และควรปรับเป็น

.....

.....

13. หลังจากการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประธานกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแจ้งผลให้ครุภู่ช่วยทราบหรือไม่

- แจ้งผล โดย
 แจ้งด้วยวิชา
 แจ้งโดยใช้จดหมาย
 แจ้งโดยใช้วิธีการอื่น (ระบุ)
- ไม่แจ้งผล
- ไม่ทราบ

ตอนที่ 6 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
คำชี้แจง โปรดระบุปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1. หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ.....

2. วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ.....

3. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ.....

4. แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ปัญหา.....

ข้อเสนอแนะ.....

5. ข้อคิดเห็นและ/หรือ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

กรุณาพับครึ่งแบบสอบถามและส่งคืนภายในวันที่ 25 กรกฎาคม 2551
หรือโดยเร็วที่สุดตามชื่อที่อยู่ ด้านหลังของแบบสอบถาม

กรุณาส่ง

รองศาสตราจารย์ ดร. วรรษดี แสงประทีปทอง
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสูงขั้ยธรรมราช
อันเกอปักเกรด
จังหวัดนนทบุรี 11120

ประเด็นการสอนภาษาอุ่น

เรื่อง การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่

1. วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

- 1.1 วิธีการที่ใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 1.2 องค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 1.3 องค์ประกอบของหลักสูตรที่ใช้ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 1.4 วัตถุประสงค์และเนื้อหาของหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 1.5 ระยะเวลาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
- 1.6 ประโยชน์ที่ครุผู้ช่วยได้รับจากการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

2. วิธีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

- 2.1 ผู้ประเมิน
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
- 2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล (3 เดือน/ครั้ง รวม 8 ครั้ง)
- 2.4 หน้าที่และความจำเป็นขององค์ประกอบที่ 1 (การปฏิบัติตาม) และองค์ประกอบที่ 2 (การปฏิบัติงาน)
- 2.5 เกณฑ์การประเมิน
- 2.6 วิธีการรายงานผลการประเมิน

3. ปัญหาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

- 3.1 ค้านหลักเกณฑ์
- 3.2 ค้านวิธีการ
- 3.3 ค้านหลักสูตร
- 3.4 ค้านการปฏิบัติ

4. ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม