

**แนวทางในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการใน  
ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3  
The guidelines for intensive preparation and development during government  
service of assistant teacher Under the Chiang Rai Primary Educational  
Service Area Office 3**

พนิดา ทองใบ\*

Panida Thongbai\*

สุวดี อุปปีนใจ\*\*

Suwadee Oupinjai\*\*

พูนชัย ยาวีราช\*\*

Poonchai Yawirach \*\*\*

\*นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2564)

\* Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (2021)

\*\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

\*\*Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Advisor).

\*\*\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

\*\*\* Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Co Advisor)

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาแนวทางในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่กลุ่มงานบริหารบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสังเกตผลการประเมิน และ แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1. ผลคะแนนการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 หมวดที่มีผลการประเมินทั้ง 4 ครั้งมากที่สุด คือหมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยี รองลงมาคือ หมวดที่ 1 วินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และหมวดที่มีผลการประเมินทั้ง 4 ครั้ง น้อยที่สุด คือ หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

2. แนวทางในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถแยกได้ 5 หมวด ตามหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย และมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ หลักการพัฒนาครูผู้ช่วย กระบวนการพัฒนาครูผู้ช่วย วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วย กลไกในการพัฒนาครูผู้ช่วย

คำสำคัญ : การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม, ครูผู้ช่วย

## Abstract

This research aimed to study Guidelines for intensive preparation and development during government service of assistant teacher Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The population used in this research were the director and the deputy director of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, The director of Personnel Administration Group and the officer of Personnel Administration Group in Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, The school director and the associate teacher. The instrument for collecting data was from A synthetic evaluation form and an interview form. Data analysis by percentage and Content Analysis

The research results were found as follows;

1. Assessment scores for intensive preparation and development during government service in the position of assistant teacher Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, the category with the highest results of all 4 assessments was Section 5; Language Skills and Technology, followed by Section 1; Moral Discipline, Ethics and Professional Ethics. and the section with the least results of all 4 assessments was Section;2 Teaching and Learning Management.

2. Guidelines for intensive preparation and development during government service in the position of assistant teacher Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, There divided into 5 categories according to the curriculum of preparation and intensive development, assistant teacher position and has 4 components which are Principles of Teacher Assistant Development, Assistant Teacher Development Process, How to develop an assistant teacher and Mechanisms for the development of assistant teachers.

Keywords: intensive preparation and development, Assistant Teachers

## บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการนำประเทศเข้าสู่สังคมโลกในศตวรรษที่ 21 และเป็นประเด็นหลักที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 การเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งด้านความรู้ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถปรับตัวและรู้เท่าทันต่อกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีพลวัตและการแข่งขันอย่างเสรีและไร้พรมแดน จึงเป็นความสำคัญจำเป็นเร่งด่วนที่ประเทศต้องเร่งดำเนินการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทุกช่วงวัยจึงเป็นพันธกิจสำคัญร่วมกันของรัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งในการกำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษา มาตรฐานการศึกษาการพัฒนา

หลักสูตร กระบวนการเรียนรู้สื่อ แหล่งเรียนรู้และการวัดและประเมินผลของผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา ทุกกลุ่มเป้าหมาย และทุกช่วงวัย เพื่อสร้างและพัฒนาพลเมืองที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์สามารถศึกษา เรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนจนถึงขีดสูงสุดตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ เพื่อการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขร่วมกับผู้อื่นในสังคม และการปรับปรุงระบบการผลิตและพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษาเพื่อให้ได้ครูดีมีความรู้ทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเข้าสู่ระบบการศึกษาของประเทศ ในการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดสูงสุดของศักยภาพของแต่ละบุคคลต่อไป (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 1)

กระบวนการวิธีการในการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญมากที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาครู ซึ่งต่างมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครูแตกต่างกันไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและช่วยให้ครูได้พัฒนาการสอนได้อย่างยั่งยืนนั้น สามารถทำให้ครูเกิดความรู้ ทักษะ และสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูพบว่ากลุ่มครูที่มีความต้องการในการพัฒนาด้านสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนส่วนใหญ่เป็นครูในตำแหน่งครูผู้ช่วยซึ่งบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่ง ครูผู้ช่วย ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองปี โดยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน เข้ารับราชการใหม่ซึ่งอยู่ในระยะที่ต้องมีการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (สุวดี อุปปีนใจ, 2562 น. 4) จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง คือ โรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัด ได้แก่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่บริการวิชาการด้านวิชาการและการศึกษาในท้องถิ่นคือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวทางในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

## ประโยชน์ของการศึกษา

1. ด้านความรู้ ผู้วิจัยได้ทราบถึงผลการประเมินในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการ ในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ในระหว่างปี 2562-2564 และได้แนวทางในการพัฒนาครูผู้ช่วยที่จำเป็นในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ด้านการนำไปใช้ ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่บริหารและพัฒนาบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง รวมจำนวน 7 คน

2. ขอบเขตของเนื้อหาที่ใช้ในการวิจัยคือ ผลการประเมินในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย แนวทางการพัฒนาครูที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาทักษะและประสบการณ์เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

## วิธีดำเนินการ

ผู้วิจัยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การสังเคราะห์ผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย**

เป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีผลการประเมิน ภายในปี 2562 - 2564

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้เป็นแบบสังเคราะห์ผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่จัดทำขึ้นซึ่งได้มาจากแบบสรุปผลการประเมินที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จัดทำขึ้นสำหรับประเมินครูผู้ช่วยในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพ ทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย เพื่อส่งจดหมายอย่างเป็นทางการในการขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูลผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่ง ครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีผลการประเมิน ภายในปี 2562 - 2564 นำผลสรุปการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ของประชากรที่รวบรวมข้อมูลทั้งหมดมารวมกัน จัดหมวดหมู่ บันทึกไว้ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

**ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภายในปี 2562 - 2564 เพื่อหารายการประเมินที่ครูผู้ช่วยควรได้รับการพัฒนา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละของแต่ละด้านจากแบบสรุปผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีผลการประเมินอยู่ภายในปี 2562 -2564**

**ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**

กลุ่มเป้าหมายคือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายที่มีหน้าที่บริหารและพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ จำนวน 2 คน ครูพี่เลี้ยง จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview Protocol) เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิดมีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยแนวคำถามในการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ผู้ทำการวิจัยสร้างขึ้นเองโดยการศึกษาประเด็นคำถาม จากผลการสังเคราะห์ผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ที่มีคะแนนน้อยที่สุดในทั้ง 5 หมวด เพื่อหาแนวทางในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ หลักการพัฒนากระบวนการพัฒนาครู วิธีการพัฒนาครู และ กลไกการพัฒนาครู ของครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ มีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำข้อมูลที่นำข้อมูลที่ได้อาจการถอดเทปที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาไว้กลุ่มเดียวกันเพื่อเป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกให้เป็นระบบ จากนั้นสรุปแนวคิด และเขียนรายงานผลข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในรูปแบบพรรณนา

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีผลการประเมิน ภายในปี 2562 - 2564 ด้านที่มีผลการประเมินทั้ง 4 ครั้ง มากที่สุด คือหมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยี รองลงมาคือ หมวดที่ 1 วินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน และหมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชน หมวดที่มีผลการประเมินทั้ง 4 ครั้ง น้อยที่สุด คือ หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

2. แนวทางการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปสาระสำคัญดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 หลักการพัฒนาครูผู้ช่วย ควรใช้หลักการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ

หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ใช้หลักการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ

หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

2.1 หลักการมีส่วนร่วม

2.2 หลักการพัฒนาครูที่มุ่งผลประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

3.1 หลักการมีส่วนร่วม

### 3.2 หลักการพัฒนาตนเองที่เป็นบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

#### 4.1 หลักการมีส่วนร่วม

#### 4.2 หลักการพัฒนาตนเองตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

ใช้หลักการพัฒนาตนเองตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการพัฒนาครูผู้ช่วย

จากข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิสามารถสรุปได้ว่า หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ทั้ง 5 หมวด ควรใช้กระบวนการพัฒนาครูผู้ช่วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

#### 2.1 การประเมินความต้องการจำเป็นก่อนการพัฒนาครูผู้ช่วย

#### 2.2 การวางแผนพัฒนาครูผู้ช่วย

#### 2.3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้ช่วยตามแผนงานที่กำหนดไว้

#### 2.4 การประเมินผลการดำเนินการพัฒนาครูผู้ช่วย

องค์ประกอบที่ 3 วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วย

จากข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิสรุปได้ว่าวิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยนั้น สามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยที่หลากหลายตามความเหมาะสมของงานที่ต้องการพัฒนา ได้แก่

หมวดที่ 1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

#### 1.1 การอบรม ประชุม สัมมนา

#### 1.2 การปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา

หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน

#### 2.1 การอบรม ประชุม สัมมนา

#### 2.2 ระบบครูพี่เลี้ยง

#### 2.3 การอภิปรายกลุ่มย่อย

หมวดที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

#### 3.1 การอบรม ประชุม สัมมนา

#### 3.2 การศึกษาดูงานนอกสถานที่

#### 3.3 ระบบครูพี่เลี้ยง

หมวดที่ 4 การมีส่วนร่วมการพัฒนาในสถานศึกษาและชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

#### 4.1 การอบรม ประชุม สัมมนา

#### 4.2 การปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรภายในสถานศึกษา

หมวดที่ 5 ทักษะการใช้ภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล

#### 5.1 การอบรม ประชุม สัมมนา

#### 5.2 การปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา

องค์ประกอบที่ 4 กลไกในการพัฒนาครูผู้ช่วย

หน่วยงานที่ควรเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาครูผู้ช่วยในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วยมากที่สุด ได้แก่ สถานศึกษา และเขตพื้นที่ ซึ่งมีบทบาทในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย แตกต่างกันตามบริบทของงานที่ต้องการพัฒนา

1. สถานศึกษา ควรเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริม กำกับติดตาม ประเมินผลการทำงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับให้ครูผู้ช่วยได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และผ่านการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย

2. เขตพื้นที่ ควรส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูผู้ช่วยสามารถปฏิบัติหน้าที่และผ่านการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย

## อภิปรายผล

1. ผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ซึ่งมีผลการประเมิน ภายในปี 2562 - 2564 พบว่า ผลคะแนนการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีผลการประเมิน ภายในปี 2562 - 2564 หมวดที่มีผลการประเมินทั้ง 4 ครั้ง น้อยที่สุด คือ หมวดที่ 2 การจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 78.09 สืบเนื่องมาจาก ข้าราชการครูที่บรรจุเข้ามาอยู่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ยังมีประสบการณ์ในการทำงานภายในสถานศึกษาน้อย ไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้การประเมินในด้านการจัดการเรียนการสอนมีผลการประเมินต่ำที่สุด สืบเนื่องมาจาก ข้าราชการครูที่บรรจุเข้ามาอยู่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ยังมีประสบการณ์ในการทำงานภายในสถานศึกษาน้อย ไม่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน จึงทำให้การประเมินในด้านการจัดการเรียนการสอนมีผลการประเมินต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นคร สุรพิน (2556) ที่ศึกษาเรื่อง การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านกุดแห่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูยังยึดติดกับการสอนแบบเดิม ๆ คือสอนโดยการอธิบายตามหนังสือแบบเรียน เขียนบนกระดาน แล้วให้ผู้เรียนทำ แบบฝึกหัด การเขียนแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน และการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ไม่หลากหลาย จึงไม่สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

2. แนวทางการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีดังนี้

2.1 ควรใช้หลักการพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ หลักการมีส่วนร่วม หลักการพัฒนาครูที่มุ่งผลประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการพัฒนาดตนเองตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเลือกรูปแบบในการพัฒนาดตนเองที่มุ่งผลประโยชน์ต่อผู้เรียน และพัฒนาดตนเองตามนโยบายของหน่วยงานและสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาดตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดไว้เช่นกัน ตนเอง ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับ มนพ สกลศิลป์ศิริ และ ทวีชัย บุญเดิม. (2553) จากผลการวิจัยพบว่า การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานของครูที่ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น กล่าวคือ ครูมีความเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการพัฒนาดตนเองและพัฒนางานในหน้าที่การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาดผู้เรียน ครูมีความรู้ความเข้าใจที่ครอบคลุม

ภารกิจและหน้าที่ครู รวมคุณภาพครูที่พึงประสงค์ ครูมีโอกาสดำเนินงานและพัฒนาตนเองในทุกด้าน ทั้งด้านความรู้ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านความสามารถ/ทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีเจตคติที่ดีและถูกต้อง สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้อีกด้วย และสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) ได้เสนอแนวคิดว่า ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนา สมรรถนะ ตามมาตรฐานมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้ สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น

2.2 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ควรใช้กระบวนการพัฒนาครูผู้ช่วย 4 ขั้นตอน กล่าวคือ 1) การประเมินความต้องการจำเป็นก่อนการพัฒนาครูผู้ช่วยเพื่อให้ทราบว่าครูผู้ช่วยควรพัฒนา ตนเองด้านใด 2) การวางแผนการพัฒนา โดยนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นตนเองของครูผู้ช่วยมาวางแผน ดำเนินการ 3) การดำเนินการพัฒนาครูผู้ช่วยตามแผนที่วางไว้ 4) การประเมินผลการดำเนินการพัฒนาครูผู้ช่วยโดย การนิเทศ กำกับ ติดตาม รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, น. 131) ได้ให้แนวคิดว่าการพัฒนาครูเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง กระบวนการพัฒนาครูมี 4 ขั้นตอนคือ 1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูหรือการสำรวจความต้องการ พัฒนาครูเป็นการหาปัญหาขององค์กรที่ต้องแก้ไข โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ซึ่งสามารถทำได้โดยวิเคราะห์ องค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์บุคลากร 2. การวางแผนการพัฒนาครูเป็นการนำผลที่ได้จากการสำรวจความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาครูตามข้อ 1 มาวางแผนดำเนินการ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการพัฒนาครู กำหนดแผนการ พัฒนาครูที่จะเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ กำหนดวิธีการพัฒนา กำหนดวิธีการประเมินหลังการพัฒนา 3. การดำเนินการ พัฒนาครูเป็นการดำเนินการพัฒนาครูตามแผนที่ได้กำหนดไว้ 4. การประเมินผลการพัฒนาครูเป็นการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติว่าเป็นไปตามแผนการพัฒนาครูที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร บรรจุมงคลประสงค์ และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้เพียงใด

2.3 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ควรเลือกใช้วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วย ที่หลากหลาย เหมาะสมกับงานที่ต้องการพัฒนา เช่น การอบรม ประชุม สัมมนา การปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร ภายนอกสถานศึกษา การใช้ระบบครูพี่เลี้ยง การอภิปรายกลุ่มย่อย การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การปฏิบัติงาน ร่วมกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับ มงคล สุขเสริม (2552, น. 17-18) มีแนวคิด ว่า ด้านการฝึกอบรมสัมมนาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร เพื่อแก้ไขการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อ เสริมสร้างสมรรถภาพในการทำงานเพื่อเตรียมบุคคลให้พร้อมที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้น หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ในอนาคตและเพื่อสร้างความเข้าใจของการสื่อสารงาน และความร่วมมือกันทำงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับ จินตนา ศรีสารคาม (อ้างอิงใน กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ, 2554, น. 31) ที่กล่าวว่า รูปแบบการพัฒนาครูควรให้ครูมีส่วน เกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา เพราะการพัฒนาจำเป็นต้องอาศัยความรู้ และทักษะใหม่ๆ จะทำให้ผู้ที่เข้ามามีส่วน ต้องมีการร่วมกันศึกษาหาความรู้ และพัฒนาทักษะเพิ่มเติมมีโอกาสดำเนินงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วมและผลจากการมีส่วนร่วมนั้น จะทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วน เป็น เจ้าของและการมีพันธะผูกพันต่อการนำไปปฏิบัติให้บรรลุซึ่งจะก่อประโยชน์ต่อการพัฒนาในเรื่องนั้นๆ ด้วย และ สอดคล้องกับ พิณสุดา สิริรังศรี (2556, น. 80) ที่ศึกษา เรื่องรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้ศึกษาสภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศญี่ปุ่น พบว่า กฎหมายกำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาโดยแบ่งเป็น ครูบรรจุใหม่พัฒนาตนเองภายใต้การนิเทศของครูพี่ เลี้ยงและผู้บริหาร



2.4 หน่วยงานที่ควรเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาครูผู้ช่วยในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วยมากที่สุด คือสถานศึกษา และเขตพื้นที่ กล่าวคือ สถานศึกษาควรเป็นหน่วยงานที่ส่งเสริมกำกับติดตาม ประเมินผลการทำงาน ให้ข้อมูลย้อนกลับให้ครูผู้ช่วยได้พัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และผ่านการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย และเขตพื้นที่ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้ช่วยสามารถปฏิบัติหน้าที่และผ่านการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม ตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะที่สอดคล้องกับ สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้กำหนดกลไกขับเคลื่อนระบบการพัฒนาครูหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1. เขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการพัฒนาครูตามนโยบายและโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเผยแพร่นวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ การเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อให้ครูมีสมรรถนะตามที่ต้องการในแต่ละด้านแต่ละเรื่องตามนโยบายหน่วยงาน 2. สถานศึกษามีหน้าที่ดำเนินการส่งครูเข้ารับการพัฒนา ในโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น โดยมีบางแห่งที่จะจัดการอบรมหรือการพัฒนาครูเองเท่านั้นเนื่องจากยังไม่มียุทธศาสตร์มากนักในการดำเนินการ จึงทำให้สถานศึกษาหลายแห่งนิยมการส่งครูเข้ารับการพัฒนาในโครงการที่หน่วยงานอื่น ๆ จัด

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มไปเพื่อพิจารณาจัดทำโครงการที่ส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยสามารถพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนต่อไปได้
2. สถานศึกษาควรศึกษากระบวนการนิเทศนักเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการนิเทศนักเรียน ด้านการปฏิบัติการณ์เทศนักเรียน ด้านการประเมินผลการนิเทศนักเรียน ด้านการปรับปรุงแก้ไขการนิเทศนักเรียน โดยในแต่ละด้านมีการกำหนดแนวทางสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครู เช่น การจัดทำหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะครู ด้านการนิเทศนักเรียน โดยเฉพาะ ความหลากหลายในการฝึกอบรมเสริมทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศนักเรียน เป็นต้น

#### ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มไปเพื่อพิจารณาจัดทำโครงการที่ส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยสามารถพัฒนาทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนต่อไปได้
2. สถานศึกษา ควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้ช่วยได้พัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น ด้วยวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและเนื้อหาที่ต้องการพัฒนา
3. ควรศึกษาผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในรายด้านให้ละเอียดขึ้น
4. ควรนำการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาครูในตำแหน่งอื่นๆ ให้เกิดความหลากหลายมากขึ้น

### รายการอ้างอิง

กัญญ์รัชการย์ นิลวรรณ. (2553). องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

- ประสิทธิ์ผลการจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นคร สุรพิน. (2556). การวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านกุดแห่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา. 10(48), 27-36. สืบค้นจาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/SNGSJ/article/download/14981/13742/>
- พิณสุดา สิริธรรังศรี. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนา เรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มงคล สุขเสริม. (2552). การพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ โรงเรียนกลุ่มเครือข่ายหนองหัวี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนพ สกตศิลป์ศิริ และทวีชัย บุญเติม. (2553). การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน : การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวดี อุปปินใจ. (2562). รูปแบบการใช้ระบบพี่เลี้ยงและการสอนงานในการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มระหว่างปฏิบัติราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. 19(4), 1-13. สืบค้นจาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/>
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. การพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว