



การพัฒนาครูผู้ช่วยในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
Development of Assistant Teachers in Schools with Basic Education
Operations of Bangkok and Metropolitans

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์^{1*} และ ปัญญา ศิริโชค²

^{1,2}คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

*ผู้รับผิดชอบบทความ

Suwat Viwattananon^{1*} and Panya Sirichote²

^{1,2}Faculty of Education, Pathumthani University, Thailand

*Corresponding author: 617suwat@gmail.com

Received: Oct 17, 2022 / Revised: Dec 2, 2022 / Accepted: Dec 7, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางและข้อเสนอแนะการพัฒนาครูผู้ช่วยในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยแบบสอบถามแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93 จากตัวอย่างที่ใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน (multi-stage selection) จำนวน 337 คน พบว่า แนวทางการเตรียมความพร้อม และพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม อยู่ในระดับดีมาก ครูผู้ช่วยให้ความร่วมมือและมีความรับผิดชอบ มีบุคลิกลักษณะพฤติกรรมเหมาะสม กับความเป็นครู ผู้เกี่ยวข้องกล่าวถึงครูผู้ช่วยในเชิงบวก การปรับหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาและประเมินในรอบ 2 ปี จำนวน 4 ครั้ง มีความเหมาะสม ควรจัดทำหลักสูตรอบรมครูพี่เลี้ยงเพื่อประสิทธิภาพในการเป็นผู้สอนงานและตัวแบบที่ดี

คำสำคัญ: ครูผู้ช่วย; การพัฒนา; การมีส่วนร่วม

Abstract

This research aimed to study the guidelines and recommendations for the development of assistant teachers in schools with basic education operations in Bangkok and metropolitans. A five-point rating scale questionnaire with a reliability value of .93 was employed. The 337 respondents were selected based on the multi-stage selection. It revealed that the guidelines to prepare and develop assistant teachers are at an extremely good level. The assistant teachers are cooperative and responsible. They also possess appropriate personalities and behaviors for being a teacher. Besides, stakeholders provide positive comments about the teacher assistants. The revised assessment criteria and methods for development four times in the past two-year cycle appear pertinent. It is recommended to design a training course to facilitate mentors to become effective coaches and good role models.

Keywords: Assistant Teachers; Development; Participation

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้ระบุไว้ในมาตรา 9 (4) มาตรา 52 สรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพของครูเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนซึ่งต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 56 บัญญัติให้มีการพัฒนาผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 50 ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้น แต่ถ้าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งครูผู้ช่วย ให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครู ทั้งนี้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ด้วยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือนเป็นเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง จากการศึกษาวิจัยปัญหาการพัฒนาดังกล่าว พบว่า การพัฒนาครูผู้ช่วยโดยรวมไม่ชัดเจน ครูที่เลี้ยงไม่ได้ในเทศ คณะกรรมการประเมินส่วนใหญ่ไม่เคยพบครูผู้ช่วย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่เคยพัฒนาและประเมินครูผู้ช่วย โรงเรียนจัดทำเอกสารให้ถูกต้องครบถ้วนเท่านั้น อันเนื่องมาจากโรงเรียนและบุคลากรขาดความพร้อม ความรู้ความสามารถจำนวนครั้งในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาที่มีความถี่มาก การดำเนินการเป็นไปได้อย่าง ประกอบกับกรณีโรงเรียนที่มีครูบรรจุใหม่เป็นจำนวนมากและในแต่ละปีบรรจุหลายครั้งไม่ตรงกัน ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่โรงเรียนจะไม่สามารถดำเนินการได้ โดยข้อเท็จจริงโรงเรียนมีเวลาปิดภาคเรียนปีละประมาณ 2-3 เดือน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกย่อมไม่มีเวลามาร่วมในการพัฒนาและประเมิน (สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์, 2562, หน้า 47-49, 51) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เจษฎา ทะเสนอสถ (2547) และงานวิจัยของ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ (2560, หน้า 129-134) ที่พบว่า ขาดผู้นิเทศที่เชี่ยวชาญ มีความอาวุโสเป็นแบบอย่างที่ดีได้ โรงเรียนส่วนใหญ่จะขาดกิจกรรมการนิเทศและขาดครูที่มีความรู้ความเข้าใจเชี่ยวชาญในการนิเทศ ในปัจจุบันหลักเกณฑ์และวิธีการ ก.ค.ศ. ได้เปลี่ยนแปลงให้จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 2 ปี จากจำนวน 8 ครั้ง เป็น 4 ครั้ง



การพัฒนาครูเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญจำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้นและพัฒนาครูเป็นกระบวนการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนมีเจตคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน มีความสำคัญต่อตนเอง เสริมสร้างเพิ่มคุณค่า ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการช่วยลดและแก้ไขปัญหา ประหยัดเวลา ในการปฏิบัติงาน อันเป็นผลต่อโรงเรียนทำให้มีระบบมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลโดยรวม (ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ์, 2550, หน้า 72) ผู้วิจัยซึ่งเคยทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล เมื่อ พ.ศ. 2558-2560 มาก่อนจึงทำการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อทราบถึงแนวทางการพัฒนาตามขั้นตอนต่าง ๆ เป็นอย่างไร มีข้อคิดเห็น เสนอแนะอะไร เมื่อเงื่อนไขการพัฒนาและประเมินผลการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไป เพื่อเป็นข้อมูลพิจารณาในการวางแผนเพื่อพัฒนา ครูผู้ช่วยในโอกาสต่อไป

2. ทบทวนวรรณกรรม

การพัฒนาครูเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญเพราะครูจะเป็นบุคลากรที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน จึงต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้จะต้องพัฒนาทั้งความรู้ เจตคติและทักษะ (Bloom, 1976) ครูและบุคลากรทางการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2547 จึงให้ความสำคัญกำหนดเป็นบทบัญญัติที่จะต้องพัฒนา อีกทั้งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้กำหนดให้ครูที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วย ต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปี สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือน เป็นเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง ตามรายละเอียดหนังสือที่ ศธ.0206.2/ว.20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 ต่อมาได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีเตรียมความพร้อมและพัฒนา อย่างเช่น ประเด็นหลักใหญ่ คือ เปลี่ยนเป็น 2 ปี จำนวน 4 ครั้ง ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2561 เป็นต้นมา สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์ (2562, หน้า 47) ได้ทำการวิจัยการศึกษาแนวทางการพัฒนา ครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระหว่างปี 2558-2560 พบว่า การพัฒนาครูผู้ช่วยโดยรวม ไม่ชัดเจน ครูที่เลี้ยงไม่ได้นิเทศ คณะกรรมการประเมินส่วนใหญ่ไม่เคยพบครูผู้ช่วย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่เคยพัฒนาและประเมินครูผู้ช่วย โรงเรียนจัดทำเอกสารถูกต้องครบถ้วน แนวทางการพัฒนาโรงเรียนควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรม การสอนงานและพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้มเป็นกระบวนการพัฒนาที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ตามแนวทางการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และตามแนวทางการพัฒนา 4 ขั้นตอน (PAOR) ตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1998)

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา จากผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารหรือครูหัวหน้างาน ครู และครูผู้ช่วย ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สังกัดกรุงเทพมหานคร องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,999 โรงเรียน ประชากร จำนวน 14,535 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน (multi-stage selection) (Brewer, 2014, pp. 249-262) ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (purposive) จากผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารหรือครูหัวหน้างาน ครู และครูผู้ช่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่โรงเรียนตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล สังกัดละ 10 คน แล้วขอให้ตัวอย่างดังกล่าวแนะนำส่งต่อไป

ตัวอย่างในสังกัดเดิมซึ่งเป็นแบบลูกโซ่ (snow ball) แบบสอบถามส่งต่อกันไปอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย Google Form ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2565 แล้วปิดระบบวันที่ 31 สิงหาคม 2565 จำแนกตัวอย่างตามสังกัดได้ดังนี้ กรุงเทพมหานคร จำนวน 93 คน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 32 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) จำนวน 212 คน รวมเป็นตัวอย่าง 337คน

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การพัฒนาครูผู้ช่วยในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดสำหรับสอบถามผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารหรือครูหัวหน้างาน ครู และครูผู้ช่วย พัฒนามาจากแบบสอบถามของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2562) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ ครอนบาค มีค่าเท่ากับ .91 โดยแบบสอบถามมี 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามการปฏิบัติ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

4. ผลการวิจัย

4.1 แนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า แนวทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม โดยรวมและรายงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสะท้อนกลับ ($\bar{X} = 4.64$, $SD = 0.43$) ดีกว่าทุกด้าน

4.1.1 ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมพัฒนา ครูผู้ช่วย ผู้บริหารได้พบครูผู้ช่วยเพื่อทำความรู้จักและแนะนำตนเอง บุคลากร และแนะนำโรงเรียนได้แนะนำตนเองให้ครูผู้ช่วยได้รู้จัก อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการจัดมอบเอกสารเพื่อการแนะนำโรงเรียนหรือแนวทางการปฏิบัติในโรงเรียนให้กับครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมาก

4.1.2 ด้านการปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้ช่วยพัฒนา ฝึกฝน ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการนิเทศความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตระหนักรักและศรัทธา มีจิตสำนึกของความเป็นครู ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้รับการนิเทศแนะนำความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติราชการและสามารถพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และได้รับคำแนะนำในการพัฒนาบุคลิกภาพ การปฏิบัติตน การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม รู้จักกาลเทศะ ความเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี ครูที่เลี้ยงได้นิเทศแนะนำให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน แนะนำให้คำปรึกษาการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตลอดจนความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อนวัตกรรม การจัดการกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน อีกทั้งแนะนำให้รู้จักการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนได้ชี้แจงภาระงาน บทบาทหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติให้ครูผู้ช่วยทราบ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนา ได้พบปะพูดคุยกับครูผู้ช่วย โรงเรียนหรือคณะกรรมการหรือครูที่เลี้ยงได้นิเทศแนะนำเกี่ยวกับวินัยและจัดหาเอกสารคู่มือตำราหรือตัวอย่างให้ครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมาก

4.1.3 ด้านการสังเกต โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูที่เลี้ยงประเมินพฤติกรรมการพัฒนาของครูผู้ช่วยอย่างสม่ำเสมอ คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยได้ร่วมกันประเมินพัฒนาการของครูผู้ช่วยเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนครูที่เลี้ยงมีแบบประเมินพฤติกรรมพร้อมเกณฑ์การประเมินครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมาก



4.1.4 ด้านการสะท้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครูผู้ช่วยให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งงานหรือรายงานผลการปฏิบัติงานตรงตามที่โรงเรียนได้กำหนดทุกครั้ง มีพฤติกรรม บุคลิกลักษณะการแต่งกายเหมาะสมกับความเป็นครู ครูและผู้บริหารโรงเรียนกล่าวถึงครูผู้ช่วยในเชิงบวก ครูผู้ช่วยปฏิบัติงานหรือสอบถามแนวปฏิบัติงานกับครูพี่เลี้ยงเสมอ ครูพี่เลี้ยงได้แจ้งผลการประเมินและการพัฒนาให้ครูผู้ช่วยทราบและคณะกรรมการได้รายงานให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบทุกครั้ง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

4.2 ข้อเสนอแนะ

4.2.1 คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม ซึ่งประกอบไปด้วย ตัวแผน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร ครู มีความเป็นไปได้อันเนื่องมาจากเป็นผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ต้องเป็นผู้ที่เข้าใจการศึกษา การพัฒนา เสียสละเวลามาร่วมกิจกรรมการประเมิน และต้องสร้างความเข้าใจในระบบขั้นตอนตามระเบียบต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

4.2.2 การประเมินครูผู้ช่วยในรอบ 2 ปี จำนวน 4 ครั้ง มีความเหมาะสมไม่เป็นภาระ สำหรับครูผู้ช่วยที่จะต้องเตรียมการนำเสนอการปฏิบัติงาน คณะกรรมการก็สามารถเสียสละเวลามาร่วมกิจกรรมการประเมินและพัฒนาได้ สามารถนำครูผู้ช่วยที่ได้รับการบรรจุช่วงเวลาต่างกันมารวมกันเป็นกลุ่มได้

4.2.3 ครูพี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นหลักในการพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างยิ่ง เพราะมีประสบการณ์ คั้นเคยใกล้ชิด มีความเป็นกัลยาณมิตรกับครูผู้ช่วย มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเหมือนกัน เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เป็นตัวแบบที่ดีเหมาะสม ควรมีหลักสูตรอบรมพัฒนาครูพี่เลี้ยงเพื่อการเป็นตัวอย่างที่ดีและการสอนงาน

4.2.4 การพัฒนาครูผู้ช่วยในปัจจุบัน ได้จัดกิจกรรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพราะโรงเรียน ครู มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ประกอบกับการบรรจุครูใหม่มีจำนวนลดลง และประการสำคัญ ลดจำนวนครั้งจาก 8 ครั้ง เป็น 4 ครั้ง ในรอบ 2 ปี ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติได้จริง

4.2.5 โรงเรียนมีรูปแบบที่แตกต่างกัน เช่น ใช้แนวทางและคู่มือที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดกิจกรรมพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมของแต่ละโรงเรียน การนิเทศกลุ่มย่อยของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การนำเสนอผลงานของครูผู้ช่วยในการประเมินพัฒนาในแต่ละครั้ง

5. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการพัฒนาครูผู้ช่วยในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า

5.1.1 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้มโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ได้รับความร่วมมือจากครูผู้ช่วยให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งงานหรือรายงานผลการปฏิบัติงานตรงตามที่โรงเรียนได้กำหนดทุกครั้ง มีพฤติกรรม บุคลิกลักษณะการแต่งกายเหมาะสมกับความเป็นครู ครูและผู้บริหารโรงเรียนกล่าวถึงครูผู้ช่วยในเชิงบวก ครูผู้ช่วยปฏิบัติงานหรือสอบถามแนวปฏิบัติงานกับครูพี่เลี้ยงเสมอ ครูพี่เลี้ยงได้แจ้งผลการประเมินและการพัฒนาให้ครูผู้ช่วยทราบและคณะกรรมการได้รายงานให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบทุกครั้ง มากกว่าทุกข้อ

1) การวางแผน โรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมพัฒนา ครูผู้ช่วย ผู้บริหารได้พบครูผู้ช่วยเพื่อทำความรู้จักแนะนำตนเอง บุคลากร และแนะนำโรงเรียน ได้แนะนำตนเองให้ครูผู้ช่วยได้รู้จัก

2) การปฏิบัติ ครูผู้ช่วยพัฒนา ฝึกฝน ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการนิเทศความรู้อย่างเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ตระหนัก รักและศรัทธา มีจิตสำนึกของความเป็นครู ปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครู และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาบุคลิกภาพ การปฏิบัติตน การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม รู้จัก

กาลเทศะ ความเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี ครูที่เลี้ยงได้นั้นเทศแนะนำให้เข้าร่วมกิจกรรมหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน แนะนำให้คำปรึกษาการปฏิบัติงานและปฏิบัติงาน ตลอดจนความรู้ความเข้าใจ ทักษะในการจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อ นวัตกรรม การจัดการกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนและระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ผู้บริหารโรงเรียนได้ชี้แจงภาระงาน บทบาทหน้าที่ ที่จะต้องปฏิบัติให้ครูผู้ช่วยทราบ

3) การสังเกต ครูที่เลี้ยงประเมินพฤติกรรมการพัฒนาของครูผู้ช่วย คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยได้ร่วมกันประเมินพัฒนาการของครูผู้ช่วยเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ

5.1.2 ข้อเสนอแนะ

1) คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม ต้องเป็นผู้ที่เข้าใจการศึกษา การพัฒนา เสียดสเวลามาร่วมกิจกรรมการประเมิน และต้องสร้างความเข้าใจในระบบขั้นตอนตามระเบียบต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม

2) การประเมินครูผู้ช่วยในรอบ 2 ปี จำนวน 4 ครั้ง มีความเหมาะสม ไม่เป็นภาระสำหรับครูผู้ช่วยที่จะต้องเตรียมการนำเสนอการปฏิบัติงาน คณะกรรมการก็สามารถเสียดสเวลามาร่วมกิจกรรมการประเมินและพัฒนาได้

3) ครูที่เลี้ยงเป็นบุคคลที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นหลักในการพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างยิ่ง ควรมีหลักสูตรอบรมพัฒนาครูที่เลี้ยงเพื่อการเป็นต้นแบบที่ดีและการสอนงาน

4) การพัฒนาครูผู้ช่วยในปัจจุบัน ได้จัดกิจกรรมพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพราะโรงเรียน ครู มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ประกอบกับการบรรจุครูใหม่มีจำนวนลดลง และประการสำคัญ ลดจำนวนครั้งจาก 8 ครั้ง เป็น 4 ครั้ง ในรอบ 2 ปี ซึ่งเป็นช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติได้จริง

5) โรงเรียนมีรูปแบบการเตรียมความพร้อมและพัฒนาที่แตกต่างกัน เช่น ใช้แนวทางและคู่มือที่ ก.ค.ศ. กำหนด จัดกิจกรรมพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมของแต่ละโรงเรียน การนิเทศกลุ่มย่อยของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ การนำเสนอผลงานของครูผู้ช่วยในการประเมินพัฒนาในแต่ละครั้ง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 แนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม อยู่ในระดับดีมาก อาจจะเนื่องมาจาก แนวทางการพัฒนามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพราะการพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้มนี้ เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2548 ในระยะแรกประมาณ 10 ปี โรงเรียนยังขาดความชัดเจน อีกทั้งบุคลากรขาดความพร้อม ความรู้ ความสามารถในการจัดการกิจกรรมโรงเรียนต่าง ๆ ก็ดำเนินกิจกรรมไปตามศักยภาพ จัดทำเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ถูกต้องตามระเบียบเพื่อให้ครูผู้ช่วยมีคุณสมบัติผ่านการประเมิน เพื่อการบรรจุแต่งตั้งเป็นครู ประกอบกับขั้นตอนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาและประเมิน จำนวน 8 ครั้ง ในเวลา 2 ปี เมื่อพิจารณาเวลาที่มีการปิดภาคเรียนด้วยปีละประมาณ 2 - 3 เดือน มีระยะเวลาการประเมิน 3 เดือนต่อครั้ง ย่อมเป็นอุปสรรคมีความเป็นไปได้ต่ำ (สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์, 2562, หน้า 51) ในเวลาต่อมา สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในประเด็นหลัก คือ เปลี่ยนเป็น 2 ปี จำนวน 4 ครั้ง จึงทำให้โรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ประกอบกับบุคลากรมีความชัดเจนและประสบการณ์ส่งผลให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า แนวทางการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ส่วนด้านการวางแผน การปฏิบัติ และด้านการสังเกต เรียงตามลำดับ อยู่ในระดับดีมากทุกด้าน เป็นต้น

1) ด้านการสะท้อนกลับ ครูผู้ช่วยให้ความร่วมมือ มีความรับผิดชอบ มีพฤติกรรม บุคลิกลักษณะเหมาะสมกับความเป็นครู ประสานและปรึกษางานสม่ำเสมอ อาจจะเนื่องมาจากแนวทางการพัฒนามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังเหตุผลที่ได้กล่าวข้างต้น ครูและผู้บริหารโรงเรียนกล่าวถึงครูผู้ช่วยในเชิงบวก ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นได้ว่า หลักเกณฑ์



วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทั้งด้านการวางแผน การปฏิบัติ และการสังเกต มีประสิทธิภาพ จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และตามแนวทางการพัฒนา (PAOR) ของ Kemmis and McTaggart (1998) และของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ (2560) ส่วนครูที่เลี้ยงได้จัดทำรายงานและแจ้งผลการประเมินและพัฒนาให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทุกครั้ง อาจจะเนื่องจากเหตุผลมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นและขั้นตอนต่าง ๆ ตลอดทั้งความถี่ในการดำเนินกิจกรรมลดลงดังเหตุผลที่กล่าวข้างต้น

2) ด้านการวางแผน โรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนได้พบแนะนำตนเอง แนะนำครูที่เลี้ยงและแนะนำให้บุคลากร นักเรียน ได้รู้จักครูผู้ช่วย อาจจะเนื่องมาจากการมีประสบการณ์และเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียนที่จะต้องแนะนำบุคลากรใหม่ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รู้จัก การจัดเอกสารเพื่อการแนะนำและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ของโรงเรียน ก็เป็นกิจกรรมที่โรงเรียนต่าง ๆ ได้ปฏิบัติเพราะเป็นวิธีการและช่วงเวลาที่เหมาะสมในการสื่อสารสร้างความเข้าใจของโรงเรียน สอดคล้องกับการวิจัยของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2562, หน้า 52) และสอดคล้องกับขั้นตอนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และตามแนวทางการพัฒนา (PAOR)

3) ด้านการปฏิบัติ ครูผู้ช่วยพัฒนาตนเองสม่ำเสมอ ได้รับการนิเทศจากผู้เกี่ยวข้อง ให้ความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ จิตสำนึกความเป็นครู การปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การพัฒนาบุคลิกภาพ การปฏิบัติตน การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม รู้จักกาลเทศะความเหมาะสมกับการเป็นครูที่ดี อาจจะเนื่องมาจากผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนเกิดการเรียนรู้ มีความเข้าใจรายละเอียดของการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย จึงได้พัฒนาวิธีการและนำเอาหลักการ แนวคิด เกณฑ์ต่าง ๆ ที่ ก.ค.ศ. กำหนดขึ้นมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ จึงส่งผลให้การดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการค้นพบสภาพปัญหาการพัฒนาครูผู้ช่วยของ สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2562, หน้า 50) และสอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ (2560)

4) ด้านการสังเกต คณะกรรมการและครูที่เลี้ยงประเมินพฤติกรรมพัฒนาครูผู้ช่วยเป็นรายบุคคลอย่างสม่ำเสมอ อันเนื่องมาจากเป็นกระบวนการสังเกตตามขั้นตอนการพัฒนาและประเมินผลตามแนวทางการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และตามแนวทางการพัฒนาที่มี 4 ขั้นตอน (PAOR) ตามแนวคิดของ Kemmis and McTaggart (1998) และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ (2560)

5.2.2 ข้อเสนอแนะ คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจและเหมาะสม และเสียสละเวลามาร่วมกิจกรรมประเมิน เป็นข้อเสนอแนะที่มีเหตุผลเพราะคณะกรรมการโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ทรงคุณวุฒิ หากไม่เข้าใจการศึกษา การพัฒนาบุคคล และถ้าไม่เสียสละเวลามาร่วมกิจกรรมการประเมินจะส่งผลให้เกิดปัญหาเหมือนในระยะเริ่มแรกของหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด สำหรับการประเมินครูผู้ช่วยในรอบ 2 ปี จำนวน 4 ครั้ง มีความเหมาะสมไม่เป็นภาระของครูผู้ช่วยและผู้เกี่ยวข้อง อีกทั้งผู้ทรงคุณวุฒิสามารถเสียเวลามาร่วมกิจกรรมได้ ครูที่เลี้ยง ซึ่งเป็นผู้ที่เหมาะสมที่จะเป็นหลักในการพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ประกอบกับมีประสบการณ์เพิ่มมากยิ่งขึ้น และควรมีหลักสูตรอบรมเพื่อพัฒนาครูที่เลี้ยงก่อนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพื่อการเป็น Coaching และ Mentoring ที่เหมาะสม

6. ข้อเสนอแนะในการวิจัย

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 โรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษา แล้วแต่กรณีนำเสนอแนะผลการวิจัยไปวางแผนการพัฒนาครูผู้ช่วยในโรงเรียนต่อไป

6.1.2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) นำผลการวิจัยไปกำหนดเป็นกิจกรรมหรือแนวทางที่โรงเรียนควรปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม

6.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

6.2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานการศึกษา แล้วแต่กรณีควรประกาศเป็นนโยบายให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม อย่างต่อเนื่อง จัดทำรายงานอย่างสม่ำเสมอและควรจัดอบรมครูที่เลี้ยงเพื่อการเป็นผู้มีเทศที่ดี

6.2.2 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ควรสำรวจรูปแบบ แนวทางการจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม เพื่อเป็นตัวแบบ (model) หรือกิจกรรมที่เป็นเลิศ (best practice) สำหรับโรงเรียนนำไปประยุกต์ใช้

7. เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา ทะเสนอด. (2547). *การพัฒนาครูด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ* โรงเรียนบ้านพนาหนองหิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒. (2560). *การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอนโดยการ Coaching และ Mentoring* โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สินทนา ก๊อปปี้ เซ็นเตอร์.
- ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ์. (2550). *พัฒนากลยุทธ์ความร่วมมือด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *รายงานผลการวิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคอย่างยั่งยืน*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- สุวัฒน์ วิวัฒน์านนท์. (2562). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วารสารรามคำแหง ฉบับคณะศึกษาศาสตร์, 1(1), 47-53.
- Bloom, B. S. (1976). *Human characteristic and school learning*. New York: McGraw-Hill.
- Brewer, K. R. W. (2014). Three controversies in the history of survey sampling. In *survey methodology* (Vol 39, No. 2, pp. 249-262). Canada: n.p.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (1998). *The action research planer* (3rd ed.). Geelong Victory, Australia: Deakin University Press.