

การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียน  
ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
The Study of Development Approaches for Teacher Assistants  
in Bangkok and Metropolitan Areas

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์

Suwat Viwattananon

Email: 617Suwat@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยการสัมภาษณ์ตัวอย่างจากผู้บริหารโรงเรียน ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 32 คน และใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และข้อเสนอแนะจากครูผู้ช่วย ครู และผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างปี 2558-2560 จำนวน 395 คน ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลสังกัดกรุงเทพมหานคร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการเลือกตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็นแบบสะดวก ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาครูผู้ช่วยโดยรวมไม่ชัดเจน ครูที่เลี้ยงไม่ได้ในเขต คณะกรรมการประเมินส่วนใหญ่ไม่เคยพบครูผู้ช่วย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่เคยพัฒนาและประเมินครูผู้ช่วย โรงเรียนจัดทำเอกสารให้ถูกต้องครบถ้วน แนวทางการพัฒนาโรงเรียนควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ กิจกรรมการสอนงานและพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง

**คำสำคัญ:** ครูผู้ช่วย; การพัฒนา

**Abstract**

The study of development approaches for teacher assistants in Bangkok and Metropolitan areas aimed at studying about problems and ways how to help develop teacher assistants in Bangkok and Metropolitan areas by interviewing samples 32 school administrators, teachers and Basic Education Board members, using 395 of 5- rating-scale questionnaires with open-ended questions from teacher assistants, teachers and school administrators from 2015 to 2017 in Bangkok and Metropolitan areas, Local Administrative Organization and Office of the Basic Education Commission by using the convenient selection non-probability sample selected method. The result indicated that the overall of developing teacher assistants was unclear and mentor teachers have not been supervising. Also, most of evaluators have never met the teacher assistants and eminent persons have never developed and evaluated the teacher assistants. For possible development approaches, the schools should allow the teacher assistants having completed and accurate documents and continually held practical workshops in coaching activities and being mentoring.

**Keywords:** Teacher Assistants; Development

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

อาจารย์ประจำคณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

## บทนำ

การศึกษาของประเทศถือได้ว่าเป็นการบริการอย่างหนึ่งของรัฐ (public service) การศึกษาจึงถูกกำหนดเป็นเครื่องมือ เพื่อใช้พัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ การศึกษาในฐานะกลไกพื้นฐานของการพัฒนาคน จึงเป็นสิ่งที่สังคมหวังพึ่งพาให้เป็นเครื่องเตรียมคนและสังคมให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการของสังคม รัฐบาลและบุคคลการศึกษาจึงเป็นทั้งกระบวนการผลิตซึ่งช่วยเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้นเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) และเป็นทั้งรูปหนึ่งของการบริโภคหรือบริการซึ่งจะช่วยให้มนุษย์มีความสุขพัฒนาตนเองไปสู่คุณภาพชีวิตและชนชั้นทางสังคมที่ดีกว่า ฉะนั้นการจัดการศึกษาในบทบาทหน้าที่ของรัฐและผู้เกี่ยวข้องจึงต้องจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพจึงจะทำให้บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่า เพื่อพัฒนาประเทศโดยจัดอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2543, หน้า 168; อมรวิรัช นาคทรพร, 2540, หน้า 11; ชัยอนันต์ สมทวณิช, 2541, หน้า 268; อารัง อุดมไพจิตรกุล, 2543, หน้า 20, 75) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยได้ระบุไว้ในมาตรา 9(4) มาตรา 52 จะเห็นได้ว่าการพัฒนาศักยภาพของครู เป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของทุกภาคส่วนโดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนจึงต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอันจะก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีต่อไปประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดว่าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครู ผู้ช่วยผู้สอนเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ทั้งนี้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.2/ว20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม จำนวน 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 1 คน เป็นกรรมการและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งดำรงตำแหน่งครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มทุก 3 เดือนเป็นเวลา 2 ปี รวม 8 ครั้ง ด้วยการให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผล ตามความมุ่งหมาย

การพัฒนาครูอาจารย์ประจำการจึงเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญและจำเป็นของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นและยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูอาจารย์และความก้าวหน้าในวิชาชีพอีกด้วยการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและบุคลากรจะมีความสุขกับการปฏิบัติงานในหน้าที่อีกด้วย ซึ่ง ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ (2550, หน้า 43) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรมีดังนี้ด้านสังคมเพื่อสร้างความรับผิดชอบ คุณธรรมและสังคม ขจัดและระงับการดำเนินงานและกิจกรรม ที่ผิดทั้งด้านคุณธรรมและสังคมด้านองค์กรเพื่อให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพการดำเนินงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างหน่วยงาน องค์กรได้ตามวัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ เพื่อให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ช่วยรักษาระดับการตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและด้านบุคคล เพื่อให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานและหน่วยงานหรือองค์กรในระยะยาว การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาจึงมุ่งเน้นที่กลุ่มครู ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรหรือโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 72) จึงได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาครูเป็นกระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต การพัฒนาครูมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานดังที่ พรชัย เจตตามาน (2556, หน้า 108) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า มีความสำคัญต่อตนเองช่วยสร้างและเพิ่ม

คุณค่าให้กับตนเองช่วยลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานช่วยเสริมสร้างความรู้ เจตคติ ทักษะในการปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าความสำคัญต่อผู้บริหารช่วยลดและแก้ไขปัญหาช่วยประหยัดเวลาในการสอนงานช่วยให้การปกครองควบคุมได้อย่างเหมาะสมช่วยให้มีเวลาในการปฏิบัติงานและมีความสำคัญต่อองค์กรทำให้ระบบมีประสิทธิภาพ ทำให้ประหยัดลดความสิ้นเปลืองทำให้ได้ความรู้ ความคิด นวัตกรรมใหม่ทำให้บุคลากรโดยรวมเกิดการพัฒนาการพัฒนาครูอาจารย์โดยทั่วไปนั้นจะใช้กิจกรรม การศึกษา ซึ่งจะเป็นการเน้นที่ตัวบุคคล การพัฒนาจะเป็นการเน้นให้ตรงเป้าหมาย นโยบายขององค์กรและ การฝึกอบรมจะเป็นการเน้นให้สามารถปฏิบัติงานในปัจจุบันได้ตามต้องการสรุปได้ว่าการพัฒนาครูเป็นกระบวนการที่สำคัญอันจะส่งเสริมให้ครู มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงาน ครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทั้งครูบรรจุใหม่และครูประจำการผู้วิจัยจึงทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเพื่อทราบปัญหาการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนที่ดำเนินการพัฒนาตามแนวทางหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 และได้แนวทางการพัฒนาเพื่อเป็นข้อมูลพิจารณาในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### 1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ศึกษาเป็น ครูผู้ช่วย ครู ผู้บริหารโรงเรียน กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จาก 896 โรงเรียน

#### 1.2 ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1.2.1 สัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวอย่าง จำนวน 32 คน

1.2.2 ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และข้อเสนอแนะจากครูผู้ช่วย ครู และผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างปี 2558-2560 ตัวอย่าง จำนวน 395 คน จำแนกเป็นครูผู้ช่วย ครู ผู้บริหาร กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร 141 คน และเขตปริมณฑล 254 คน (สังกัดของกรุงเทพมหานคร 61 คน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 13 คน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 321 คน) จากการเลือกตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็นแบบสะดวก (convenience) จากโรงเรียนที่ผู้วิจัยเดินทางไปนิเทศน์ศึกษาฝึกประสบการณ์

#### 2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 1 แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างสำหรับสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียน ครู กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากการศึกษาเอกสารและตำราเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและหลักเกณฑ์วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิดสำหรับสอบถาม ครูผู้ช่วย ครู และผู้บริหารโรงเรียน โดยผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากการศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาครู ทั้งนี้ เมื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .91

#### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองในระหว่างปีการศึกษา 2558-2560

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้างด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) แล้วสรุปเป็นประเด็น

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายและสังเคราะห์เนื้อหาของข้อเสนอแนะ

#### 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

##### 5.1 สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค

##### 5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

### ผลการวิจัย

1. ปัญหาการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า การพัฒนาครูผู้ช่วยโดยรวมไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศ ครูผู้ช่วยขาดความรู้ ความเข้าใจ ไม่มีประสบการณ์ ไม่สามารถสอนตามกระบวนการได้ไม่เข้าใจขั้นตอน มีปัญหาในการจัดทำแผนการเรียนรู้ และการจัดทำข้อทดสอบ ครูจัดทำโดยการคัดลอก ครูที่เลี้ยงไม่ได้ นิเทศขาดความรู้ ความชำนาญ ขาดความเชื่อมั่นไม่สามารถแนะนำเป็นต้นแบบที่ดีได้ การประเมินครูผู้ช่วย จำนวน 8 ครั้ง ในเวลา 2 ปี ไม่จริงจัง ขาดการติดตามต่อเนื่อง ไม่เคร่งครัดในการตรวจสอบ คณะกรรมการประเมินส่วนใหญ่ไม่เคยพบครูผู้ช่วยลงชื่อในแบบรายงานเพื่อให้ครบตามที่รูปแบบกำหนด คะแนนที่ได้ก็กำหนดโดยครูผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ การจัดทำเรื่องขอบรรจุแต่งตั้งของโรงเรียนจัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับแนวทางการประเมินกำหนด กรรมการที่มาจากส่วนผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่เคยพัฒนาประเมินครูผู้ช่วยและส่วนใหญ่ไม่เคยพบครูผู้ช่วยแนวทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 ที่เริ่มเป็นต้นมาการดำเนินงานของโรงเรียนไม่ได้เปลี่ยนแปลงพัฒนา จัดทำเอกสารให้ถูกต้องครบถ้วนเท่านั้น บางโรงเรียนมีครูผู้ช่วยและครูบรรจุใหม่จำนวนมากและมากกว่าจำนวนครูเก่าจึงไม่ได้พัฒนาเตรียมความพร้อมครูผู้ช่วยตามที่ต้องการ

2. แนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า แนวทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้มโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวางแผนดีกว่าทุกด้าน ส่วนการปฏิบัติจะอยู่ลำดับสุดท้ายเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการวางแผน โดยโรงเรียนได้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมพัฒนาครูผู้ช่วย ผู้บริหารโรงเรียนได้พบครูผู้ช่วยเพื่อทำความรู้จักแนะนำตนเองบุคลากรและแนะนำโรงเรียนและโรงเรียนได้แนะนำครูผู้ช่วยให้นักเรียนได้รู้จัก อยู่ในระดับดีมาก โรงเรียนจัดมอบเอกสารเพื่อการแนะนำโรงเรียนหรือแนวทางการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้กับครูผู้ช่วย อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการปฏิบัติ โดยครูที่เลี้ยงจัดหาเอกสารคู่มือตำราหรือตัวอย่างที่จำเป็นมาให้ครูผู้ช่วยได้ดูเป็นแบบอย่าง ตลอดทั้งการแนะนำการใช้สื่อนวัตกรรม ตลอดทั้งทักษะในการจัดการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการรายงาน อยู่ในระดับน้อย

ด้านการสังเกตโดยครูที่เลี้ยงประเมินพฤติกรรมการพัฒนาและตรวจแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย อยู่ในระดับปานกลาง คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยร่วมกัน ประเมินพัฒนาการเป็นรายบุคคล อยู่ในระดับน้อย

ด้านการสะท้อนกลับ โดยครูที่เลี้ยงและโรงเรียนแจ้งผลการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาความรู้ ทักษะ เจตคติและบุคลิกภาพทั้งการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานให้ครูผู้ช่วยทราบอยู่ในระดับปานกลาง

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล การพัฒนาครูผู้ช่วยโดยรวมไม่ชัดเจน มีปัญหาในการจัดทำแผนการเรียนรู้ และการจัดทำข้อทดสอบ ขาดการติดตามต่อเนื่อง ไม่เคร่งครัดในการตรวจสอบ การดำเนินงานของโรงเรียนไม่ได้เปลี่ยนแปลงพัฒนา บางโรงเรียนมีครูผู้ช่วยและครูบรรจุใหม่จำนวนมากและมากกว่า จำนวนครูเก่าจึงไม่ได้พัฒนาเตรียมความพร้อมครูผู้ช่วยตามที่ต้องการ

ส่วนแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการวางแผนดีกว่าทุกด้าน รองลงมา คือ ด้านการสังเกต และด้านการสะท้อนกลับ ส่วนการปฏิบัติจะอยู่ลำดับสุดท้าย

จากการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยอย่างเข้ม โดยคณะกรรมการประกอบไปด้วย ตัวแทนคณะกรรมการการศึกษา ผู้บริหารและครู มีความเป็นไปได้เพราะเป็นระบบการพัฒนาจากผู้เกี่ยวข้องของโรงเรียน แต่ต้องเป็นผู้ที่มีความเข้าใจทางการศึกษาและต้องสร้างความเข้าใจขั้นตอนต่าง ๆ ระหว่างคณะกรรมการและครูผู้ช่วยผู้รับการพัฒนาและประเมิน แต่สำหรับโรงเรียนที่มีบุคลากรน้อยไม่เพียงพอจะเป็นปัญหาการพัฒนาและจะส่งผลต่อการประเมิน

## อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัญหาการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมไม่ชัดเจน ครูที่เลี้ยงไม่ได้มีเทศ คณะกรรมการประเมินส่วนใหญ่ไม่เคยพบครูผู้ช่วย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิไม่เคยพัฒนาและประเมินครูผู้ช่วย โรงเรียนจัดทำเอกสารให้ถูกต้องครบถ้วน อาจอันเนื่องมาจาก โรงเรียนและบุคลากรขาดความพร้อม ความรู้ ความสามารถ ขั้นตอนการเตรียมความพร้อมและพัฒนา จำนวน 8 ครั้ง ในเวลา 2 ปี และมีเวลาปิดภาคเรียนปีละประมาณ 2-3 เดือน มีระยะเวลาการประเมิน 3 เดือนต่อครั้ง มีความถี่มาก การดำเนินการจึงมีความเป็นไปได้ยาก ประกอบกับกรณีโรงเรียนที่มีครูบรรจุมาเป็นจำนวนมากและในแต่ละปีบรรจุหลายครั้งไม่ตรงกัน จึงมีความเป็นไปได้ที่โรงเรียนจะไม่สามารถดำเนินการได้ ในขั้นตอนการพัฒนาประกอบกับผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกย่อมไม่มีเวลาร่วมในการพัฒนาและประเมิน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 (2560, หน้า 129-134) การขาดผู้เทศที่เชี่ยวชาญ มีความอาวุโสเป็นแบบอย่างที่ดีที่สอดคล้องกับ เจษฎา ทะเสนอสถ (2547, บทคัดย่อ; กัญธิมาภรณ์ แสตรัมย์, 2559, หน้า 141-143) ที่ได้ศึกษาวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่จะขาดกิจกรรมการนิเทศและขาดครูที่มีความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในการนิเทศภายในและขาดครูที่อาวุโสที่จะเป็นแบบอย่างได้เช่นกัน

2. แนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยโรงเรียนควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการกิจกรรมการสอนงาน (coaching) และพี่เลี้ยง (mentoring) อย่างต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีหลักการที่สำคัญดังที่ พรชัย เจดามาน (2556, หน้า 128) ได้สรุปไว้ว่า ต้องใช้หลักการเสริมสร้างความเชื่อถือและศรัทธา สร้างความสนใจตลอดเวลา ต้องฝึกให้คิด เห็นหลักการเนื้อหาสาระของการพัฒนา สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ เกิดการจดจำเรียนรู้ที่คงทน การพัฒนาเพื่อเพิ่มเสริมประสิทธิภาพบุคลากรนั้นมีแนวคิดที่หลากหลาย เช่น การพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ (knowledge) ความเข้าใจ (understanding) ทักษะ (attitude) พฤติกรรม (behavior) ทักษะ (skill) การพัฒนาครูบรรจุใหม่ ถ้าพิจารณาตามแนวทางการพัฒนา ดังที่กล่าวมาข้างต้นและหลักสูตรของการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด รายละเอียดตามหนังสือที่ ศธ 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 นั้นพอจะสรุปโดยจำแนกออกเป็น 2 เรื่อง คือ การพัฒนาในเรื่องทั่วไป (general development) เป็นการพัฒนาในเรื่องทั่วไป ที่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ ไม่ว่าผู้รับการพัฒนาจะอยู่ในตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ใด การพัฒนาเฉพาะเรื่อง (specific development) เป็นการพัฒนาในเรื่องที่เป็นเฉพาะตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ เพื่อนำไปใช้ปฏิบัติเป็นงานประจำ ตำแหน่งหรือพื้นฐานของการพัฒนาในระดับต่อ ๆ ไป จากหลักการพัฒนาบุคลากรและแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วย

ตามแนวทางที่ ก.ค.ศ. กำหนดหากพิจารณาตามแนวทางการพัฒนากับกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) นั้น พบว่า มีความสอดคล้องกันโดยมีขั้นตอน 4 ประการ ตามแนวคิดของเคมมิส และแม็คแทกการ์ด (Kemmis and Mc Taggart, 1998 อ้างถึงใน อุษามาศ ธเนศานนท์, 2553, หน้า 65-66) คือ ขั้นตอนการวางแผน (Planning) ขั้นตอนการดำเนินการ (Action) ขั้นตอนการสังเกต (Observation) และขั้นตอนการสะท้อนกลับหรือทบทวน (Reflection) (PAOR) ซึ่งสรุปได้ดังนี้

การวางแผนกำหนดให้โรงเรียนแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาได้พบ มอบเอกสารเพื่อการแนะนำข้อมูลหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน แนะนำให้รู้จักครูที่เลี้ยง ชี้แจงแนวทางการพัฒนาเกณฑ์การประเมิน อันเนื่องมาจากเป็นกระบวนการแรกของการดำเนินงาน การพัฒนาสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากับกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และตามแนวทางการพัฒนา (PAOR) และสอดคล้องกับการวิจัยของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 (2560, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

การดำเนินการกำหนดให้คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาได้พบครูผู้ช่วย ให้คำแนะนำ ความรู้ ความเข้าใจ ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน หน้าที่ราชการ บุคลิกภาพ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน การอยู่ร่วมกันในสังคม จรรยาบรรณ ตลอดจนทั้งการจัดทำ เสนอแนะ เอกสารคู่มือตำรา หรือตัวอย่างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ครูผู้ช่วยดูเป็นแบบอย่างอันเนื่องมาจากเป็นกระบวนการนำแผนงานไปสู่การปฏิบัติกระบวนการพัฒนาสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากับกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และตามแนวทางการพัฒนา (PAOR) และสอดคล้องกับการวิจัยของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 (2560, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

การสังเกตกำหนดให้จัดทำแบบประเมินพฤติกรรมพร้อมเกณฑ์การประเมินครูผู้ช่วย คณะกรรมการร่วมกันสังเกต การพัฒนาการ ครูที่เลี้ยงตรวจสอบการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดทำข้อทดสอบรายวิชา ตลอดจนสังเกตการสอนในชั้นเรียน ฝ่ายบริหารให้คำแนะนำ เสนอแนะ เพื่อปรับปรุงบุคลิกลักษณะ การปฏิบัติตน การปฏิบัติงานแก่ครูผู้ช่วย หลังการประเมินผลอันเนื่องมาจากเป็นกระบวนการสังเกตการปฏิบัติงานเพื่อให้คำแนะนำกระบวนการพัฒนาสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากับกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และตามแนวทางการพัฒนา (PAOR) และสอดคล้องกับการวิจัยของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 (2560, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

การสะท้อนกลับหรือทบทวนกำหนดให้แจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยทราบ ครูที่เลี้ยงกับครูผู้ช่วย มีการปรึกษาหารือการปฏิบัติงานกัน ครูผู้ช่วยมีพฤติกรรมบุคลิกภาพการแต่งกายเหมาะสม ให้ความร่วมมือกิจกรรมงานของโรงเรียน จัดส่งงานที่รับผิดชอบทันเวลาครบถ้วน คณะครูและฝ่ายบริหารกล่าวถึงครูผู้ช่วยในเชิงบวก อันเนื่องมาจากเป็นกระบวนการนำเสนอผลให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้รับการพัฒนาทราบเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานกระบวนการพัฒนาสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนากับกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) และตามแนวทางการพัฒนา (PAOR) และสอดคล้องกับการวิจัยของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 (2560, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร)

จะเห็นได้ว่า แนวทางการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปี มีการประเมินอย่างต่อเนื่อง 8 ครั้ง ตามแนวทางที่ ก.ค.ศ. กำหนดนั้นเป็นรูปแบบที่ดีมีลักษณะเป็นการพัฒนาตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้ช่วยมีความพร้อม มีความรู้ ความสามารถ ได้รับความชื่นชม สอนงานได้อย่างเหมาะสมจากแนวทางการพัฒนาในทางปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรย่อมไม่สามารถใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งได้ทั้งหมดจะต้องผสมผสานวิธีต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้เป็นไปตามหลักการและวัตถุประสงค์ของการพัฒนา แต่เมื่อพิจารณาตามความเหมาะสมในการพัฒนาครูบรรจุใหม่ ซึ่งเป็นบุคลากรที่ยังไม่มีประสบการณ์แต่ต้องปฏิบัติงานแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมจึงเป็นการใช้วิธีการสอนงาน (Coaching) โดยหัวหน้างานหรือผู้อาวุโสที่มีประสบการณ์ให้คำแนะนำ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่บุคลากรหรือการปรับตัวและปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและวิธีการระบบพี่เลี้ยง (mentoring) โดยให้ผู้มีประสบการณ์ ในการทำงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำถ่ายทอดความรู้เป็นหลักในการพัฒนาซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 (2560, หน้า 129-134)

## ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาครูผู้ช่วยของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกเป็นการเฉพาะ
2. ควรศึกษาการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพครูผู้ช่วยในการจัดการเรียนการสอน โดยวิธีการพัฒนาบุคลากรรูปแบบต่าง ๆ
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาครูผู้ช่วยโดยกระบวนการ PLC ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กัญธิมาภรณ์ แสตรัมย์. (2559). สภาพการณ์เทศภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. ใน รายงานรวมบทความวิจัยสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ประจำปี 2559 เล่มที่ 1 กลุ่มสาขาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และจิตวิทยา. (หน้า 139-144). ปทุมธานี: หอประชุมมหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- เจษฎา ทะเสนอด. (2547). การพัฒนาครูด้านการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนบ้านพนาหนองหินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). เพลิน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอ็ดดิสัน เพรส โปรดักส์.
- ธำรง อุดมไพจิตรกุล. (2543). เศรษฐศาสตร์การศึกษา: สำหรับผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรชัย เจตมาาน. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หัวใจและมันสมอง. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุตราไพศาล บิวเตอร์.
- โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์สิงหนะ) 2. (2560). การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอนโดยการ Coaching และ Mentoring โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์สิงหนะ) 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สินธนา ก๊อปปี้ เซ็นเตอร์.
- ศรเนตร อารีโสภณพิเชษฐ์. (2550). พัฒนากลยุทธ์ความร่วมมือด้านการวิจัยทางสังคมศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). รายงานผลการวิจัยการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคอย่างยั่งยืน. กรุงเทพฯ: อัดสำเนา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2543). จากระดมเกียรติสู่การประเมิน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ปรีชาดิเค์เครื่องเขียน.
- อมรวิชัย นาคทรพร. (2540). ความฝันของแผ่นดิน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.
- อุษามาศ ธนศานนท์. (2553). รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนางานโรงเรียนอนุบาลตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนอนุบาลบ้านต้นกล้า จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.