

## ชื่อผลงานวิจัย (ไทย)

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน

## ชื่อผลงานวิจัย (อังกฤษ)

Follow-up Study on Intensive Preparedness and Development of New Civil Service Teachers of the Basic  
Education Commission

## ชื่อนักวิจัย

ผู้วิจัย รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง

ผู้วิจัยร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี พรหมมาพันธุ์  
รองศาสตราจารย์ ดร.สมคิด พรหมจ้อย

## ปีที่ผลงานวิจัยเสร็จ

พ.ศ. 2551

## ประเภทของงานวิจัย

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

## คำสำคัญ

การเตรียมความพร้อม การพัฒนาครู

## ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์ในสังคมที่  
เปลี่ยนแปลง อีกทั้งเป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจเร่งด่วน โดยเริ่มตั้งแต่การ  
พัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ เพื่อให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ ข้าราชการบรรจุใหม่โดยทั่วไปต้อง  
ได้รับการทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลา 6 เดือน ส่วนข้าราชการครูบรรจุใหม่ ต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่าง  
เข้มในระยะเวลาที่มากกว่า

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 โดยมีคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว จึงเห็นสมควรติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวนข้าราชการครูบรรจุใหม่มากที่สุดและปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่ต่างๆ ทุกภูมิภาคของประเทศ เพื่อจะได้สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์การวิจัย

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

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 02062/ว20 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2548
2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายข้าราชการครูบรรจุใหม่ที่ติดตาม ประกอบด้วยข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบกำหนด 2 ปีแล้ว

## วิธีการวิจัย

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาในเรื่องประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

**ประชากร** ประชากรที่ศึกษา ประกอบด้วย บุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่

**กลุ่มที่ 1** ข้าราชการครูบรรจุใหม่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี จำนวน 3,362 คน ซึ่งกระจายอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาต่างๆ ทั่วประเทศ

**กลุ่มที่ 2** คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการครูบรรจุใหม่ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี 3,362 คณะ จำนวน 10,086 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครูบรรจุใหม่ 4 คน ประธานคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 6 คน กรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 3 คน กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 6 คน รวม 19 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ กลุ่มข้าราชการครูบรรจุใหม่ จำนวน 500 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่การศึกษา และกลุ่มคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 500 คณะ จำนวน 1,500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

**3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามและประเด็นการสนทนากลุ่ม

**3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่** ถามเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งปัญหาที่พบในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

**3.2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม** ข้าราชการครูบรรจุใหม่และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประกอบด้วยประเด็นใหญ่ 4 ประเด็น ได้แก่ 1) วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 2) วิธีการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 3) ปัญหาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และ 4) ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

#### 4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการดังนี้

4.1 การวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร 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 การสอบถามข้าราชการครูบรรจุใหม่ และคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยการส่งแบบสอบถามและรับคืนแบบสอบถามทางไปรษณีย์ระหว่างวันที่ 8 กรกฎาคม 2551 ถึง 30 สิงหาคม 2551 มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืน รวม 1,640 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณจากคำถามแบบปลายปิด วิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 ข้อมูลจากคำถามปลายเปิดและข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

## 1. หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หลักเกณฑ์ตามที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนดมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาโดยรวมและพิจารณาเป็นรายข้อ

1.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวมและพิจารณารายข้อมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วย กรรมการ กรรมการและเลขานุการ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมในระดับมากที่สุด

## 2. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเมื่อพิจารณาโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และรายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 2 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

## 3. สภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

### 3.1 สภาพการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการบรรจุใหม่ (ครูผู้ช่วย) สรุปลงได้ดังนี้

3.1.1 วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยส่วนใหญ่ใช้วิธีการปฏิบัติจริง รองลงมาได้แก่ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการศึกษาด้วยตนเอง

3.1.2 การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ประเมินจาก 2 องค์ประกอบรวมกัน คือ องค์ประกอบที่ 1 การปฏิบัติตน ร้อยละ 50 และองค์ประกอบที่ 2 การปฏิบัติงาน ร้อยละ 50

3.1.3 เกณฑ์การประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแต่ละเรื่อง ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ดี พอใช้ และปรับปรุง มีความเหมาะสม

3.1.4 การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ดำเนินการทุก 3 เดือน รวม 8 ครั้ง ในช่วงระยะเวลาการพัฒนา 2 ปี

3.1.5 แบบบันทึกผลการประเมิน แบบสรุปลงผลการประเมิน รวมทั้งคู่มือการประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีความเหมาะสม

3.1.6 ประธานกรรมการประเมิน แจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยทราบโดยแจ้งด้วยวาจาเป็นส่วนใหญ่

### 3.2 ปัญหาที่พบในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบปัญหาบางประการ สรุปลงได้ดังนี้

3.2.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาเรื่องเกณฑ์การประเมินมีมากเกินไป เนื้อหาการประเมินมีมาก ครูผู้ช่วยมีภาระงานมากเกินไป เตรียมการสอนไม่ทัน และไม่ชำนาญการสอนเท่าที่ควร

3.2.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีปัญหาเรื่องครูผู้ช่วยไม่เข้าใจวิธีการเตรียมความพร้อม กรรมการประเมินที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิมีปัญหาไม่สะดวกในการประเมิน

3.2.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีเนื้อหาหนัก และบางหัวข้อยากในการประเมิน

3.2.4 แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ครูผู้ช่วยไม่ค่อยทราบแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ผู้ประเมินไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ระยะเวลาการประเมินนานเกินไป

ภาระงานที่ครูผู้ช่วยได้รับมอบหมายไม่ชัดเจน การนิเทศไม่ตรงจุด ขาดผู้แนะนำในการเตรียมความพร้อม ครูผู้ช่วยต้องศึกษาด้วยตนเอง

## 📄 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

### 1. หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามีความเหมาะสมในระดับมากทุกประเด็น ทั้งนี้นอกจากจะเป็นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.ค.ศ. กำหนด ยังเป็นการพัฒนาบุคลากรใหม่เมื่อเริ่มเข้าสู่ตำแหน่ง เป็นกระบวนการที่ส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน รวมทั้งเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติวิชาชีพครู สอดคล้องกับหลักการพัฒนาบุคลากรที่มีความเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในตัวเอง ถ้าได้รับการกระตุ้น การส่งเสริม แนะนำที่ถูกต้อง เหมาะสม จะทำให้มีโอกาสดำเนินงานตนเองอย่างเต็มที่ รวมทั้งสามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนางานและองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะเวลาของการทดลองงานโดยทั่วไปสำหรับราชการกำหนดไว้ประมาณ 6 เดือน แต่การเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูผู้ช่วยกำหนดการพัฒนาในระยะเวลา 2 ปี ซึ่งอาจทำให้เป็นภาระงานของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะกรรมการที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้การประเมินเป็นระยะๆ สามเดือนต่อครั้งในช่วงเวลา 2 ปี ทำให้เกิดภาระงานอย่างมากต่อครูผู้ช่วยและคณะกรรมการ และจากการสำรวจปัญหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่าระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสองปีเป็นช่วงเวลาที่นานเกินไป ควรปรับลดลงเหลือ 1 ปี โดยมีการประเมิน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง

### 2. วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

วิธีการที่ใช้ในการพัฒนาครูผู้ช่วยพบว่า ใช้การปฏิบัติจริงมากที่สุด รองลงมาใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาด้วยตนเอง และการสอนแนะโดยครูพี่เลี้ยงและผู้บริหาร วิธีการปฏิบัติจริงจะช่วยทำให้ครูผู้ช่วยได้รับประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ ครูได้พัฒนาตนเองโดยยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เป็นการพัฒนาครูตามสภาพปัญหาและความต้องการของตนเองโดยมีการปรึกษา ขอคำแนะนำจากครูพี่เลี้ยง การพัฒนาโดยวิธีนี้ ทำให้เกิดผลการพัฒนาที่ยั่งยืน ความรู้และทักษะที่เกิดขึ้นเป็นความรู้และทักษะที่ถาวร

แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของแต่ละเขตพื้นที่อาจแตกต่างกันไป ซึ่งพบจากงานวิจัยว่า แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยแต่ละคนแตกต่างกัน เช่น ครูผู้ช่วยบางคนให้ข้อมูลว่าได้รับคู่มือปฏิบัติจากเขตพื้นที่การศึกษา บางคนบอกว่าไม่ได้รับ ครูผู้ช่วยบางคนให้ข้อมูลว่าไม่ทราบวิธีการประเมินครูผู้ช่วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในทางปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีการดำเนินการที่หลากหลาย ไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งอาจส่งผลให้มาตรฐานการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแตกต่างกัน

### 3. หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีเนื้อหาประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ หรือ 2 หมวด กล่าวคือหมวดที่ 1 การปฏิบัติตน ประกอบด้วย 1) วินัย คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการครู 2) มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) การพัฒนาตนเอง 5) การพัฒนาบุคลิกภาพ และ 6) การดำรงชีวิตที่เหมาะสม หมวดที่ 2 การ

ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน เนื้อหาของหลักสูตรครอบคลุมความรู้และคุณลักษณะของครูที่ดี

เมื่อพิจารณาในทางปฏิบัติพบว่า การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีการปฏิบัติที่หลากหลายทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่มีคู่มือหรือแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ทำให้การปฏิบัติขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการตีความของผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นหากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้จัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ก็จะทำให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูบรรจุใหม่มีแนวทางที่ชัดเจนขึ้น และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มขึ้นใช้ในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน โดยให้ครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติ จะทำให้การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครูผู้ช่วยในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันชัดเจนได้มาตรฐาน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งอาจช่วยลดภาระงานของครูผู้ช่วย และคณะกรรมการประเมินให้น้อยลง

## ข้อเสนอแนะในการใช้ประโยชน์

### ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงาน ก.ค.ศ.

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ใช้เป็นแนวทางการจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยต่อไป
2. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ว่าควรคงไว้ 2 ปี หรือควรปรับลดลง ซึ่งอาจดำเนินการในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ดังนี้
  - 2.1 คงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 2 ปีไว้ โดยให้มีการประเมินครูผู้ช่วย อย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 4 ครั้ง
  - 2.2 ลดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มลงเหลือ 1 ปี โดยให้มีการประเมินครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 2 ครั้ง
3. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาปรับเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินครูผู้ช่วยให้สูงขึ้น โดยช่วงแรกอาจใช้เกณฑ์ตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และช่วงหลังใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70
4. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของครูผู้ช่วยที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพของผลการพัฒนาครูผู้ช่วย
5. สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของกรรมการที่มาจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา โดยขอเสนอให้เป็นกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อความคล่องตัวในทางปฏิบัติ

### ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1. ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ก่อนปฏิบัติงานเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งชี้แจงขั้นตอนการประเมินให้ชัดเจน และมอบเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้

2. ครูพี่เลี้ยง ทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการครูบรรจุใหม่อย่างใกล้ชิด และผู้บริหากำกับ ดูแล ติดตามการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
2. ควรทำการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

www.thaiedresearch.org