

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอน โดยการ Coaching และ Mentoring โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒

Participatory action research (PAR): Development assistant teacher performance for teaching – learning by coaching and mentoring in Bodindacha (Sing Singhaseni) II school

สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ \* ปัญญา ศิริโชติ\*\* และ สหชัย สาสูวน\*\*\*

Suwat Wiwattananon Panya Sirichote and Sahachai Sasuan

\* หลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยปทุมธานี

\*\* ภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\* โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ และ 3) เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ กลุ่มเป้าหมายเป็นครูบรรจุใหม่ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย กลุ่มผู้วิจัย คณะพัฒนา วิทยากร ผู้บริหาร หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูผู้เกี่ยวข้องและครูบรรจุใหม่ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดการเรียนการสอน การประชุมศึกษาสภาพและปัญหา การศึกษาความพึงพอใจ การดำเนินการพัฒนาศักยภาพครู การศึกษาพฤติกรรมครู การศึกษาคุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้ และการประชุมสรุปเสนอข้อคิดเห็นหลังจากดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ ระยะเวลาการวิจัย ตั้งแต่ พฤศจิกายน 2558 ถึง เมษายน 2560 (ปีการศึกษา 2558 – 2559) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามความพึงพอใจ แบบสังเกตพฤติกรรม แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) สภาพและปัญหาพบว่า การพัฒนาครูบรรจุใหม่ไม่ได้กำหนดกิจกรรมเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดทำแผนการเรียนรู้ขาดความรู้ความเข้าใจ ไม่ครบถ้วน ครอบคลุม ไม่ได้รับการนิเทศ มีภาระงานมาก ส่วนครูพี่เลี้ยงไม่ได้ช่วยอย่างใกล้ชิด ขาดการติดตามประเมินอย่างจริงจัง การจัดทำข้อทดสอบ

รายวิชา ข้อทดสอบไม่ครอบคลุมตรงตามตัวชี้วัด ขาดทักษะในการสร้างข้อทดสอบ 2) แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีการจัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ฝึกปฏิบัติการจัดทำ แผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การสร้างและใช้เครื่องมือในการวัดประเมิน และพัฒนาศักยภาพครู โดยการสอนงาน (Coaching) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) และ 3) ผลการดำเนินการพัฒนา พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพ สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ การสร้างและใช้เครื่องมือในการวัดประเมินผลผู้เรียน และความรู้ที่ได้รับตรงกับความต้องการในการนำไปใช้ได้อยู่ในระดับมาก ด้านพฤติกรรม มีพฤติกรรมสะท้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับดี ด้านคุณภาพของแผนการเรียนรู้ มีความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู ตัวชี้วัด ด้านคุณภาพข้อทดสอบรายวิชา มีคุณภาพตามเกณฑ์ และด้านวิธีการดำเนินการพัฒนาศักยภาพพบว่า มีความพึงพอใจต่อวิธีการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

**คำสำคัญ:** พัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ coaching และ mentoring การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

**Abstract**

This research was a Participatory Action Research (PAR) with purposes accordingly 1) to study status and problem of the new assistant teachers' teaching processes 2) to study the potential of new assistant teachers and 3) to follow and evaluate the development of new

assistant teachers' performances. The target audiences were new assistant teachers while contributors were the research team, the development team, the lecturer, the supervisor, the head of the learning group, any teachers involved and new assistant teachers. Data collection was done by interviewing about the state and problems of the implementation of teaching and learning. Interviewing topics were as follow - conference regarding to conditions and problems, the study of satisfaction of teacher development, the study of teacher behaviour, the study of quality of learning management plan, and the meeting concluded proposal after the development of new teachers. Research period from November 2015 to April 2017 (Academic Year 2015 - 2016). The data were collected by interview, questionnaire, behaviour observation, evaluation plan for learning management. The statistical analysis consisted of Percentage, Mean, Standard Deviation.

The research findings were as follows:

- 1) the condition and problems were found that new assistant teacher development did not have clear goals set. Learning plan was lack of understanding, incomplete, not cover all contents, not being well-supervised. New assistant teacher had a lot of work to do and the mentor does not help much. There was no serious follow up. Furthermore, course preparation test of all subjects did not align with indicators. Lack of skills to create test items,
- 2) the development of new assistant teachers in teaching were found that there were training activities for teachers to develop their knowledges, practice to make a learning plan with measurement and evaluation. Creating and using assessment tools in developing teachers' potential by coaching and mentoring,
- 3) the results of the development showed that potential development, knowledge could be used in the development of teaching and in any responsibility assigned. Creating and using tools to measure learner assessment, the knowledge

gained matches with the need to apply at high level. In terms of behaviour, there was a reflective behaviour. Overall level has good. Quality of learning plan was consistent with the learning standards and its indicators. The quality of test subjects were up to criteria. Lastly, the implementation in developing potential showed that there is satisfaction with the method. Overall, it was at a high level.

**Keywords:** Development Assistant Teacher Performance, Coaching and Mentoring, Participatory Action Research (PAR)

### ความสำคัญของปัญหา

การศึกษาของประเทศถือได้ว่าเป็นการบริการอย่างหนึ่งของรัฐ เป็นกระบวนการผลิตที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงเยาวชนและประชาชนให้มีคุณภาพดีขึ้น การศึกษาจึงถูกกำหนดให้เป็นเครื่องมือของรัฐ เพื่อดำเนินการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา การศึกษาจึงเป็นทั้งกระบวนการผลิต ซึ่งช่วยเปลี่ยนแปลงมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้นเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital) และเป็นทั้งรูปแบบหนึ่งของการบริโภคหรือบริการซึ่งจะช่วยให้นักศึกษามีความสุขพัฒนาตนเองไปสู่คุณภาพชีวิตและชนชั้นทางสังคมที่ดีกว่า ฉะนั้นการจัดการศึกษาในบทบาทหน้าที่ของรัฐและผู้เกี่ยวข้องจึงต้องจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพจึงจะทำให้บุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่า เพื่อพัฒนาประเทศโดยจัดอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด (Wisaraporn, 2000: 168; Samudavanija, 1997: 268; Udompijitkul, 2000: 20, 75)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จึงให้ความสำคัญในการพัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเพราะเป็นผู้รับผิดชอบในการพัฒนาคน โดยได้ระบุไว้ในมาตรา 9(4) มาตรา 52 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 กำหนดว่าผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปี ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ทั้งนี้การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือ

สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.2/ว20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 การพัฒนาครูอาจารย์ประจำการจึงเป็นความพยายามของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในโรงเรียนที่จะช่วยกันส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ดีขึ้นด้วยกระบวนการนิเทศภายในมีรูปแบบแนวทางที่หลากหลายรูปแบบการนิเทศ แบบ Coaching และ Mentoring เป็นรูปแบบหนึ่งที่ใช้ร่วมกันมีความเหมาะสมสำหรับครูที่บรรจุใหม่เป็นอย่างยิ่ง การสอนงานและการเป็นที่เลี้ยงเป็นเทคนิคการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี (Dhammawitikul, 1998 & Yuenyong, 2010: 19-21) โดยใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR) เป็นการร่วมกันดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ การแก้ไขปัญหา พัฒนา ทุกขั้นตอนของการวิจัย เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพความเป็นจริง (Ramasoota, 1998: 33) ดังนั้นงานนิเทศภายในซึ่งเป็นภาระงานพัฒนาบุคลากรที่สำคัญของการจัดการปัญหาและเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ และจำเป็นของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้นและยังส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูอาจารย์และความก้าวหน้าในวิชาชีพอีกด้วย โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ประสบปัญหาด้านบุคลากรเกี่ยวกับจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการและการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูใหม่ย้อนหลัง 5 ปี มีจำนวนรวม 97 คน การพัฒนาครูบรรจุใหม่จึงเป็นภารกิจสำคัญที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการด้วยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง โดยใช้กระบวนการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่อื่นจะนำไปสู่ความเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคต

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒

3. เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒

### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ขอบเขตเนื้อหาการพัฒนาศักยภาพของครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจการจัดทำแผนการเรียนรู้ และการจัดทำข้อทดสอบรายวิชา ใช้กระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ในการศึกษา กลุ่มเป้าหมายเป็นครูบรรจุใหม่ ในปี การศึกษา 2558 – 2559 จำนวน 34 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย กลุ่มผู้วิจัย คณะพัฒนา วิทยากร ผู้บริหาร หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูที่เกี่ยวข้อง และครูบรรจุใหม่ จำนวน 89 คน

### ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

ครูบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนทราบสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ โรงเรียนได้แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 สามารถนำข้อค้นพบครั้งนี้ไปวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถนำแนวทางไปกำหนดรูปแบบการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) ครั้งนี้ได้อาศัยแนวคิดของ Kimmis & Mc Taggart (1991, 1998) มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการ (Prepare) ร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ ในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ ตามบทบาทหน้าที่การบริหารงาน ในด้านการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ การควบคุม (POLC) โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการวิจัย การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน จาก การกำหนดภารกิจงานการสอน เลือกภารกิจงานที่จะพัฒนาศักยภาพ คือ การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดทำข้อทดสอบรายวิชา สร้างเครื่องมือเพื่อศึกษาสภาพและปัญหาด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามบทบาทหน้าที่การบริหารงานดังกล่าวจากครูบรรจุใหม่และผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน และได้ประชุมคณะครูเพื่อชี้แจง

เหตุผลของการทำวิจัยเพื่อสร้างความคุ้นเคยและ  
ทำการศึกษาสภาพและปัญหา จากการร่วมกันคิด ระดม  
สมอง วิเคราะห์ อภิปราย เสนอแนะ

ขั้นที่ 2 ขั้นวางแผนพัฒนา (Plan) ร่วมกันวางแผน  
แก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน ของครูบรรจุใหม่  
โรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ โดยประชุม  
ร่วมกับผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียน วางแผนการพัฒนาด้วยการ  
อบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดทำ  
ข้อทดสอบรายวิชา และวางแผนการพัฒนาครูบรรจุใหม่  
ต่อเนื่องด้วยกระบวนการสอนงาน (Coaching) และระบบ  
พี่เลี้ยง (Mentoring) ตามแนวคิดของ (Dhammawitkul,  
1998); Yuenyong, 2010; Office of the Basic Education  
Commission, 2016: 27 – 31) โดยระบบเป็นแบบกลุ่ม  
(1: 5-10 คน) แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศเพื่อนิเทศงานและ  
ติดตามประเมินผล การพัฒนาด้วยการสังเกตพฤติกรรมครู  
บรรจุใหม่ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาโดยใช้แบบสังเกต  
พฤติกรรมแบบตรวจสอบรายการตามแนวคิดของ  
Wiratchai (1991) วางแผนประเมิน แผนการจัดการเรียนรู้  
ข้อทดสอบรายวิชาและประเมินความพึงพอใจ

ขั้นที่ 3 ขั้นดำเนินการพัฒนา (Action and  
Observe) ร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ควบคู่กับ  
ร่วมกันติดตาม ประเมินผล สังเกตพฤติกรรมเป็นระยะ โดย  
ดำเนินการตั้งแต่

ปีการศึกษา 2558 – 2559 (พฤศจิกายน 2558 -  
เมษายน 2560) โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพ  
ครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอน เกี่ยวกับการจัดทำ  
แผนการเรียนรู้ การจัดทำข้อทดสอบรายวิชา และ  
ดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียน  
การสอนโดยการ Coaching และ Mentoring ตาม  
โครงการอย่างต่อเนื่อง

ขั้นที่ 4 ขั้นติดตามและประเมินผลการพัฒนา  
(Reflect) ร่วมกันติดตามประเมินผลการพัฒนาเพื่อ  
ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการพัฒนางานให้ดีขึ้น ซึ่งเป็น  
ผลจากการดำเนินกิจกรรมตามแนวทางการวิจัยเชิง  
ปฏิบัติการ โดยการจัดสร้างเครื่องมือเพื่อประเมินความพึง  
พอใจ แบบสังเกตพฤติกรรมโดยตรวจสอบความสอดคล้อง  
(IOC) ของเครื่องมือและประเมินคุณภาพข้อทดสอบด้วย  
โปรแกรมสำเร็จรูปพิจารณาความเชื่อมั่น (KR-20) และ  
การประชุมผู้เกี่ยวข้องอภิปรายสะท้อนข้อคิดเห็น

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูบรรจุใหม่  
ของโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ ปีการศึกษา  
2558 – 2559 จำนวน 34 คน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย  
กลุ่มผู้วิจัย คณะพัฒนา วิทยากร ผู้บริหาร หัวหน้างาน  
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้เกี่ยวข้อง รวม 89 คน  
เก็บรวบรวมข้อมูลจาก การสัมภาษณ์ศึกษาศภาพและปัญหา  
จากครูบรรจุใหม่และผู้เกี่ยวข้อง รวม 22 คน การประชุม  
ศึกษาศภาพและปัญหาจากผู้เกี่ยวข้อง รวม 15 คน การศึกษา  
ความพึงพอใจการดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูจากครูบรรจุ  
ใหม่และครูผู้เกี่ยวข้อง ครั้งที่ 1 รวม 77 คน ครั้งที่ 2 รวม 89  
คน ครั้งที่ 3 รวม 45 คน การศึกษาพฤติกรรมครูบรรจุใหม่  
จากผู้พัฒนา รวม 5 คน การศึกษาคุณภาพของแผนการ  
จัดการเรียนรู้ จากวิทยากร ผู้พัฒนา หัวหน้ากลุ่มสาระการ  
เรียนรู้ รวม 11 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล การประชุมสรุปเสนอ  
ข้อคิดเห็นหลังจากดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่จาก  
ผู้พัฒนา ครูบรรจุใหม่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ  
ผู้เกี่ยวข้อง รวม 45 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย ผู้วิจัย  
วิทยากร คณะผู้พัฒนา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้  
(Chuttoo, 2005: 5, 89) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง  
เพื่อศึกษาศภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน มีค่า  
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index  
of Item - Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 และ  
แบบสังเกตพฤติกรรมการสะท้อนกลับของกลุ่มเป้าหมาย มี  
ค่า IOC เท่ากับ 1.00 สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ เครื่องมือ  
เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจ  
การเข้าร่วมกิจกรรม และการดำเนินงานตามโครงการ  
พัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ มีลักษณะเป็นแบบมาตรา  
ส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ และคำถามปลายเปิด มี 3 ฉบับ  
จำนวนข้อ 27 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.00 แบบประเมิน  
ความเหมาะสมแผนการจัดการเรียนรู้จำนวน 9 ข้อ มีค่า  
IOC เท่ากับ 1.00 และการประเมินคุณภาพของข้อ  
ทดสอบที่กลุ่มเป้าหมายสร้างขึ้น ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป  
วิเคราะห์วิเคราะห์ความเชื่อมั่นค่าสหสัมพันธ์ (Kuder -  
Richardson: KR - 20) ของข้อทดสอบรายวิชาการวิเคราะห์  
ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ร้อยละ (Percentage: %)  $\bar{X}$   
ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard  
Deviation: S.D.)

เกณฑ์การพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของการวัดความพึงพอใจ ดังนี้

|                                |                                  |
|--------------------------------|----------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.51 – 5.00 | หมายถึง มีความพึงพอใจ มากที่สุด  |
| คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.51 – 4.50 | หมายถึง มีความพึงพอใจ มาก        |
| คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.51 – 3.50 | หมายถึง มีความพึงพอใจ ปานกลาง    |
| คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.51 – 2.50 | หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อย       |
| คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.50 | หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อยที่สุด |

เกณฑ์การพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของการสังเกตพฤติกรรม ดังนี้

|                                |                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 17.0 – 24.0 | หมายถึง มีพฤติกรรมสะท้อนกลับ ดี       |
| คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 9.0 – 16.0  | หมายถึง มีพฤติกรรมสะท้อนกลับ ปานกลาง  |
| คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.0 – 8.0   | หมายถึง มีพฤติกรรมสะท้อนกลับ ปรับปรุง |

## ผลการวิจัย

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. สภาพและปัญหา จากการศึกษาเอกสารการสังเคราะห์และการสัมภาษณ์พบว่า การดำเนินการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ โรงเรียนได้มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกปี จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ แต่การพัฒนาครูบรรจุใหม่โดยตรงไม่ได้กำหนดกิจกรรมเป้าหมายที่ชัดเจน การจัดทำแผนการเรียนรู้ ครูขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดประสบการณ์ จัดทำแผนการเรียนรู้ยังไม่ครบถ้วน ครอบคลุม ไม่ได้รับการนิเทศ ครูมีภาระงานมาก ครูที่เลี้ยงไม่ได้ช่วยอย่างใกล้ชิด ขาดความเชื่อมั่น ไม่เชี่ยวชาญ ไม่กล้าแนะนำ ครูได้ภาพลักษณ์ทั้งบวกและลบ ขาดการติดตามประเมินอย่างจริงจัง การจัดทำข้อทดสอบรายวิชา ข้อทดสอบไม่ครอบคลุมตรงตามตัวชี้วัด ขาดทักษะในการจัดทำข้อทดสอบแบบวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีการวิเคราะห์ข้อทดสอบแต่ไม่ได้นำไปใช้ครูไม่ทราบคุณภาพข้อทดสอบ ขาดการนิเทศ

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอน สรุปได้ดังนี้

2.1 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ฝึกปฏิบัติการจัดทำแผนการเรียนรู้ โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ระยะเวลา 3 วัน

2.2 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการกระบวนการวัดและประเมินผลพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการสร้างและใช้เครื่องมือในการวัดประเมินผลผู้เรียนโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ระยะเวลา 1 วัน

2.3 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพครู โดยการสอนงาน (Coaching) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดทำแผนการเรียนรู้และการจัดทำข้อทดสอบรายวิชา โดยคณะผู้พัฒนาที่มีความรู้ความสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้ระยะเวลา 1 ปีการศึกษา

3. ผลการดำเนินการพัฒนาครูบรรจุใหม่ ปรากฏดังนี้

3.1 ผลการดำเนินการพัฒนาครูบรรจุใหม่และครูผู้เกี่ยวข้อง ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติ พบว่า มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพในการจัดทำแผนการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและงานในหน้าที่รับผิดชอบได้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.31, SD = 0.72$ )

3.2 ผลการดำเนินการพัฒนาครูบรรจุใหม่และครูผู้เกี่ยวข้อง ด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะปฏิบัติ พบว่า มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพในการสร้างและใช้เครื่องมือในการวัดประเมินผลผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความรู้ที่ได้รับตรงกับความต้องการในการนำไปใช้ได้ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37, SD = 0.62$ )

3.3 ผลการดำเนินการพัฒนาครูบรรจุใหม่กลุ่มเป้าหมายโดยการสอนงาน (Coaching) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ให้มีความรู้ ความเข้าใจในการจัดทำแผนการเรียนรู้และการจัดทำข้อทดสอบรายวิชา พบว่า

3.3.1 พฤติกรรมครูบรรจุใหม่กลุ่มเป้าหมาย มีพฤติกรรม ด้านความตั้งใจกระตือรือร้น บุคลิกภาพ การดำเนินกิจกรรมตามคำแนะนำ วุฒิภาวะ ความตรงต่อเวลา ความเรียบร้อยของผลงาน จิตอาสา และด้านความสุขใน

การรับการพัฒนา พบว่ามีพฤติกรรมสะท้อนกลับ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X} = 21.75, SD = 1.25$ ) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมครูบรรจุใหม่กลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคลสะท้อนกลับอยู่ในระดับดีทุกคนและมีพัฒนาการด้านพฤติกรรมใน (ระยะที่ 2) ภาคเรียนที่ 2 ดีกว่า (ระยะที่ 1) ภาคเรียนที่ 1 ทุกคน

3.3.2 คุณภาพของแผนการเรียนรู้ของครูบรรจุใหม่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 34 คน ในด้านความสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดหรือผลการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้ การกำหนดสาระสำคัญหรือความคิดรวบยอดได้ถูกต้อง การกำหนดสาระการเรียนรู้ได้เหมาะสม การกำหนดสมรรถนะของผู้เรียนได้สอดคล้อง การกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้ถูกต้อง การกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ได้ถูกต้องและครอบคลุม กำหนดชิ้นงานหรือภาระงานได้เหมาะสมการวัดประเมินผลถูกต้องเหมาะสม และด้านการกำหนดใช้สื่อหรือแหล่งเรียนรู้ได้เหมาะสม พบว่า แผนการเรียนรู้ของครูบรรจุใหม่ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนาศักยภาพ ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 ในจำนวน 34 แผนการเรียนรู้ มีความเหมาะสม มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .73 - 1.00 จำนวน 29 แผนการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 85.29 และแผนการเรียนรู้ ประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ในจำนวน 33 แผนการเรียนรู้ มีความเหมาะสม มีค่าความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง .66 - 1.00 จำนวน 33 แผนการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3.3 คุณภาพข้อทดสอบรายวิชา ผลการประเมินคุณภาพข้อทดสอบรายวิชาของครูบรรจุใหม่ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพรายบุคคล จำนวน 34 คน ที่สร้างขึ้นแล้วนำไปใช้ในการวัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในภาคเรียนที่ 1 และภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จากการวิเคราะห์ข้อทดสอบด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Item Analysis Version 2.0.8 พิจารณาจากค่าความเชื่อมั่นของข้อทดสอบทั้งฉบับ (KR-20) พบว่า ข้อทดสอบรายวิชาของครูบรรจุใหม่ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพที่ได้จัดสร้างขึ้นเพื่อใช้วัดประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ประจำภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 32 ฉบับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ระหว่าง .80 - .93 จำนวน 25 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.12 และข้อทดสอบรายวิชาประจำภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ในจำนวน 33 ฉบับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ระหว่าง .80 - .92 จำนวน 24 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.72

3.3.4 การพัฒนาศักยภาพครู ผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอน โดยการ Coaching และ Mentoring ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2559 - 30 เมษายน 2560 โดยการศึกษาความพึงพอใจของครูบรรจุใหม่และผู้เกี่ยวข้องโดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ พบว่า ครูบรรจุใหม่และครูผู้เกี่ยวข้อง มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอน โดยการ Coaching และ Mentoring โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76, SD = 1.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ครูบรรจุใหม่จัดทำข้อทดสอบรายวิชาได้ถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำข้อทดสอบรายวิชา จัดทำแผนการเรียนรู้ได้ถูกต้อง สำหรับข้อเสนอแนะอื่นๆ จากการสังเคราะห์สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอนโดยการ Coaching และ Mentoring มีความเหมาะสมดี ครูบรรจุใหม่ได้รับการนิเทศ แนะนำ สอนงานเป็นอย่างดีมีประโยชน์มาก ควรดำเนินการจัดกิจกรรมนี้ทั้งโรงเรียน ครูเข้าร่วมโครงการมีความกระตือรือร้นดี ควรมีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนด้วย

### ข้อวิจารณ์

1. สภาพและปัญหาการดำเนินการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ จากผลการวิจัยที่พบว่า โรงเรียนได้มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุกปี จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา กำหนดกลยุทธ์ การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ การบริหารจัดการโรงเรียนเป็นไปตามบทบาทหน้าที่ได้ถูกต้อง อันเนื่องมาจากโรงเรียนได้มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานของครูเป็นประจำทุกปี กำหนดบทบาท หน้าที่ไว้ในพรรณนางาน และออกคำสั่งของโรงเรียนทุกปี ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน โดยกำหนดกลยุทธ์ที่ 4 กำหนดให้เป็นกลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 หมวด 2 การจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา มาตรา 39 ผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาและมีอำนาจหน้าที่ ตาม (1) บริหารกิจการสถานศึกษาให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่การพัฒนาครูบรรจุใหม่โดยตรงไม่ได้กำหนดกิจกรรมเป้าหมายที่ชัดเจน แต่โรงเรียนได้ดำเนินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลา 2 ปี ถูกต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการแนวทางที่กำหนดของ ก.ค.ศ. แต่การ

บริหารจัดการโรงเรียนโดยรวมมีปัญหาในการนำไปสู่การปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ตลอดทั้งเกี่ยวกับการติดตาม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรอื่น เนื่องมาจากบุคลากรของโรงเรียนในปัจจุบันมีครูประจำการ 150 คน แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมาย้อนหลัง 5 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2555 – 2559 มีครูเกษียณอายุราชการจำนวนมาก และได้รับการแต่งตั้งครูบรรจุใหม่รวม จำนวน 97 คน ความพร้อมของโรงเรียนที่ขาดครูอาวุโสมีความรู้ความสามารถและเป็นบุคลากรหลักของโรงเรียนเป็นหัวหน้างานได้เกษียณอายุราชการ ครูรุ่นใหม่ที่ยังมีประสบการณ์น้อยโรงเรียนจำเป็นต้องแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างาน ความพร้อมด้านคุณวุฒิมีความเหมาะสมแต่คุณภาพศักยภาพประสบการณ์ยังไม่มากเพียงพอ (Bodindacha (Sing Singhaseni) II school, 2015: 1-1, 8-66) ปัญหาดังกล่าวที่โรงเรียนทราบและตระหนักจึงได้ทำการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนโดยดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน สอดคล้องจากที่ได้สัมภาษณ์คณะครูอาจารย์ (2005: Interview) การจัดทำแผนการเรียนรู้โดยรวมมีปัญหา ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการเรียนรู้ ขาดการนิเทศ ครูที่เลี้ยงขาดความเชื่อมั่นไม่สามารถเป็นตัวแบบที่ดีได้ ไม่กล้าแนะนำและไม่ได้ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด อันเนื่องมาจาก มีครูบรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก การนิเทศไม่สามารถดำเนินได้อย่างทั่วถึง ครูที่เลี้ยงมีภาระงานมากและต้องใช้ระบบการพัฒนาแบบเข้มข้นพัฒนาแล้วประเมินผลโดยเฉลี่ย 3 เดือนต่อครั้ง ส่งผลให้การนิเทศของคณะกรรมการพัฒนาที่แต่งตั้งขึ้นตามระเบียบดังกล่าว ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้ยากจึงขาดการติดตาม ประเมินอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ (Sittithanachai, 2009); Ugsonkid, Tanak, Jantarakantee, Koolsriroj, Sumalee & Wichitputchraporn, 2015: 83 – 92) ส่วนการจัดทำข้อทดสอบรายวิชาโดยรวมมีปัญหา ข้อทดสอบรายวิชาขาดคุณภาพไม่ตรงตามตัวชี้วัด ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทางสมองเน้นความรู้ความจำ ไม่คำนึงถึงความยาก-ง่าย ครูขาดทักษะในการจัดทำข้อทดสอบแบบวิเคราะห์ สังเคราะห์ ครูมีภาระงานมาก มีการประเมินคุณภาพข้อทดสอบแต่ครูไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพเพื่อการปรับปรุง ไม่ได้รับการนิเทศและการติดตามการสอนพิเศษที่ขาดจรรยาบรรณ มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรั่วไหลของข้อทดสอบ ขาดการจัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจ อันเนื่องมาจากมีครูบรรจุใหม่เป็นจำนวนมากขาดการนิเทศ ครูมีภาระงานสอนหลายวิชาต้องแบ่งกันออกข้อ

ทดสอบ อีกทั้งมีภาระงานอื่นๆ อีก ขาดการชี้แนะหรืออบรมให้ความรู้ความเข้าใจ จากการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ ได้สะท้อนปัญหาความต้องการของครูได้อย่างชัดเจนที่ต้องการ การนิเทศให้ความรู้ความเข้าใจและการติดตามอย่างจริงจัง

2. แนวทางการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอน จากผลการวิจัยที่พบว่า มีการกำหนดให้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดทำข้อทดสอบรายวิชา อันเนื่องมาจากการให้ครูได้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติจะส่งผลให้ครูสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ โดยจัดกิจกรรมพัฒนาโดยรวมทั้งโรงเรียนเพื่อบรรยากาศทางวิชาการจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับ (Thasenhhot, 2004; Khammoon, *et al.*, 2013) ส่วนกิจกรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องนั้นได้กำหนดให้จัดกิจกรรมการสอนงาน (Coaching) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นเวลา 1 ปีการศึกษา อันเนื่องมาจากเมื่อครูได้รับการพัฒนาจากการอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว หากได้รับการติดตามนิเทศต่อเนื่องจะส่งผลให้ครูมีศักยภาพเพิ่มขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ (Dhammawitikul, 1998; Yuenyong, 2010: 32)

3. ผลการดำเนินการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ในการจัดการเรียนการสอน จากผลการวิจัยที่พบว่า การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนการเรียนรู้ และการจัดทำข้อทดสอบรายวิชามีความพึงพอใจต่อการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากวิทยากรให้ความรู้ ความเข้าใจ มีสาระครอบคลุมเนื้อหา มีเทคนิคอธิบาย มีกิจกรรมปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดของ มอนดี้ (Mondy. 2008: 79) และการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ด้วย การสอนงาน (Coaching) และเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน จึงส่งผลให้พฤติกรรมของครูบรรจุใหม่สะท้อนกลับอยู่ในระดับดีทุกคนและมีพัฒนาการด้านพฤติกรรม ภาคเรียนที่ 2 ดีกว่าภาคเรียนที่ 1 คุณภาพของแผนการจัดการเรียนรู้มีความเหมาะสมค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .66 - 1.00 มีพัฒนาการดีขึ้น ภาคเรียนที่ 1 คิดเป็นร้อยละ 85.29 ภาคเรียนที่ 2 คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนข้อทดสอบรายวิชานั้นมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับอยู่ระหว่าง .80 - .93 ทั้ง 2 ภาคเรียน มีข้อคิดเห็นสะท้อนจากการประชุมและข้อเสนอแนะครูมีความต้องการให้จัดกิจกรรมการนิเทศอย่างต่อเนื่องในปีการศึกษาต่อไป และควรนิเทศกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนด้วย

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินกิจกรรมควรนำแนวทางการพัฒนาด้วยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมาใช้ในการพัฒนาจะส่งผลให้ครูได้รับประสบการณ์ตรงและนำองค์ความรู้ที่มีประยุกต์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว
2. รูปแบบการพัฒนาตำแหน่งครูผู้ช่วยด้วยวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.2/ว.20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 ควรดำเนินการพัฒนาด้วยแนวทางการสอนงาน (Coaching) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring) จะส่งผลให้ครูผู้ช่วยได้รับการสอนงานอย่างถูกต้องและมีตัวแบบที่ดีเป็นแบบอย่าง เกิดการเตรียมความพร้อมและพัฒนาได้อย่างเหมาะสม
3. การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่โดยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยงโดยครูที่เกษียณอายุราชการแต่มีความรู้ความสามารถเป็นที่เคารพศรัทธา จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนศึกษานิเทศก์ได้เป็นอย่างดี
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ เพราะจะเป็นครูที่เป็นต้นทุน (Human Capital) และเป็นทรัพยากรบุคคล (Human Resource) ของสถานศึกษาในอนาคต
5. การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพครูโดยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยงจะเป็นแนวทางหนึ่งในการติดตามช่วยเหลือแก่ครูผู้เรียนกรณีที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่สมบูรณ์

## ข้อเสนอแนะทางการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาติดตามประเมินผลกลุ่มเป้าหมายการผ่านพัฒนาแล้ว และรูปแบบหรือแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาหลังการได้รับแต่งตั้ง
2. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมในแต่ละโรงเรียน และกับครูกลุ่มอื่นๆ
3. สถานศึกษาควรศึกษาวิธีการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง การใช้การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมกับภาระงานอื่นในโรงเรียนนอกจากการเรียนการสอน เช่น วัฒนธรรมในโรงเรียน การปฏิบัติตนของครู เทคนิคการสอน การผลิตสื่อการสอน เป็นต้น

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒

## References

- Bodindacha (Sing Singhaseni) II school. (2015). *Journal of school Information*. Bangkok: Bodindacha (Sing Singhaseni) II school. [In Thai]
- Chuttoo, N. (2005). *Qualitative Research*. Bangkok: PrintPro. [In Thai].
- Dhammawitikul, A. (1998). *Supervision: Coaching*. Retrived from: <https://anchalee.wordpress.com>. [In Thai]
- Kenmis, S and Taggant, M. (1998). *The Action Research Planer 3<sup>rd</sup> ed*. Geelong Victory Australia: Deakin University Press.
- Khammoon, S., Wannasr, J., Jansila, V. & Mejang, S. (2013). A Model for Developing the Basic Education Supervision Practices in the General Buddhist Scripture Schools under the Office of National Buddhism. *Journal of Education Naresuan University*, 15(2), (22-28). [In Thai]
- Mondy, R. (2008). *Human Resource Management*. 10<sup>th</sup> ed. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Office of the Basic Education Commission. (2016). *Research Report about the Development Effective of Personal Management towards Driving Education Reform in Regional Sustainable*. Bangkok: Office of the Basic Education Commission. [In Thai]
- Ramasoota, P. (1998). *Participatory Action Research*. Bangkok: P.E. Living. [In Thai]
- Samudavanija, Ch. (1997). *Plean*. Bangkok: P. Press. [In Thai]

- Sittithanachai, T. (2009). *Participatory Action Research to Develop the Management of Learning Resources at Ummao Prachasan school under the Office of Nakhon Phanom educational service Area 1*. Master Degree Thesis in Educational Administration). Sakon Nakhon Rajabhat University. [In Thai]
- Thasenhrot, Ch. (2004). *The Teacher Development in Writing Plans for Organizing of Learner – Centered Learning at Ban Phana NongHin School under the office of Nakhon Ratchasima Educational Zone 3*. Master Degree Thesis in Educational Administration, Mahasarakham: Mahasarakham University. [In Thai]
- Udompijitkul, T. (2000). *Educational Economic for Educational Administrators*. Bangkok: Department of Economic Faculty of Social Science Srinakharinwirot University. [In Thai]
- Ugsonkid, S., Tanak, A., Jantarakantee, E., Koolsriroj, U., Sumalee, S. & Wichitputchraporn, W. (2015). The Development of Teachers, School Administrators, and Supervisors Of SamutPrakan Primary Educational Service Area Office 1 by Using the Process of Creating a Coaching and Mentoring System. *Kasetsart Educational Review*, 30(2), 83 – 92. [In Thai]
- Wiratchai, N. (1991). *Data Collection and Research Instruments*. Bangkok: Department of Educational Research, Faculty of Education, Chulalongkorn University. [In Thai]
- Wisaraporn, S. (2000). *Ramayana into Evaluation*. Bangkok: Kruangkean Print. [In Thai]
- Yuenyong, Y. (2010). *The Development of Differentiated Supervision Model for the Enhancement on Classroom action research Competency of Teachers in Bangkok Archdiocese, Educational Region 5*. Dissertation in Curriculum and Instruction Nakhonpathom: Silpakorn University. [In Thai]