

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายของการวิจัย 3 ประการ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะ ความต้องการจำเป็นและกระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ ความต้องการจำเป็นและกระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน 52 คน ครูพี่เลี้ยง 156 คน ครูผู้ช่วย 156 คน รวม 364 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม ขั้นตอนที่ 2 ยกร่างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบ แล้วดำเนินการจัดทำคู่มือการใช้รูปแบบ ตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความเหมาะสมของคู่มือ ขั้นตอนที่ 3 การทดลองใช้และการประเมินรูปแบบ เครื่องมือที่ใช้ คือ 1) แบบทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 2) แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 3) แบบประเมินความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยโดยคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 9 คน เป็นผู้ประเมิน สำหรับการประเมินรูปแบบ ใช้แบบประเมินความถูกต้องและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับสมรรถนะ ความต้องการจำเป็นและกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ตามความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และครูผู้ช่วย พบว่า

ระดับสมรรถนะ ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ตามความคิดเห็นของผู้ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และครูผู้ช่วย พบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยต้องการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และเขียน การออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีความรู้ความสามารถและทักษะในการวิเคราะห์ มาตรฐานการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ 2) วิธีเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสอนงาน รองลงมาคือ การนิเทศ ความต้องการวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะอยู่ในระดับมาก 3) กระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า กระบวนการบริหารที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การจัดองค์กร และการควบคุม

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ประกอบด้วย 1) โครงสร้างคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 2) วัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 3) กระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การจัดองค์กร และการควบคุม 4) วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสอนงาน 5) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย 6) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ทั้งรูปแบบ กิจกรรม และเนื้อหาอยู่ในระดับมาก และผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความสอดคล้องในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ผลการทดลองใช้และการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า

3.1.1 ผลการทดสอบก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า คะแนนสอบหลังการพัฒนาของครูผู้ช่วย สูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้โดยการสอนงาน ครูผู้ช่วยทุกคน มีผลการประเมินสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ร้อยละ 75

3.1.3 ผลการประเมินความพึงพอใจของนักเรียนต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 หลังทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.2 ผลการประเมินด้านความถูกต้องและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ผู้เชี่ยวชาญและคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย เห็นว่ารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 มีความถูกต้องและความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผู้วิจัยได้อภิปรายตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาระดับสมรรถนะ ความต้องการจำเป็นและกระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และครูผู้ช่วย

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง และครูผู้ช่วย ได้ข้อค้นพบและประเด็นที่นำมาพัฒนารูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ซึ่งเป็นประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

ด้านระดับสมรรถนะและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาวิชาการ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะที่มีความต้องการเสริมสร้างมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาต้องเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ให้แก่ครูผู้ช่วยมากที่สุด ในระยะเริ่มแรก เพราะสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ประกอบด้วยสมรรถนะย่อยที่จำเป็นต่อทักษะการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วยที่ยังไม่มีประสบการณ์ ได้แก่ การวิเคราะห์มาตรฐานการจัดการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ถูกต้อง การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้ผู้เรียน การจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน การคิดวิเคราะห์ และเขียน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์ (2553) พบว่า สมรรถนะด้านการเตรียมการสอนและการวางแผนการสอน ด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษาครูเกี่ยวกับสมรรถนะการสอนของนักศึกษาครูทั้ง 3 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นทักษะสำคัญที่จะใช้ในการเรียนรู้ อันได้แก่ ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ความสามารถทางสมอง ระดับสติปัญญา และการแสดงผลของการเรียนรู้ออกมาในลักษณะที่ต่างกัน จึงควรมีการจัดการที่เหมาะสมในลักษณะที่แตกต่างกัน ตามเหตุปัจจัยของผู้เรียนแต่ละคน สอดคล้องกับการศึกษาของ พฤติพงษ์ เล็กศิริรัตน์ และคณะ (2546) ที่ศึกษาสภาพการณ์ในการพัฒนาสมรรถภาพความเป็นครูของหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต ระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพความเป็นครูของนิสิต ประกอบด้วย ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การบริหาร และการจัดการศึกษา และการพัฒนาตนเองและงานสอน โดยเฉพาะการวิจัยในชั้นเรียนและคุณธรรมจริยธรรมของครู ในสภาพปัจจุบันกับสภาพความต้องการจำเป็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และงานวิจัยของ สุพจน์ย์ พัดจาด (2553: 185) ที่ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโส และครูใหม่ โดยพบว่าความต้องการ

เสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในสังกัดเทศบาล ตามพรศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโส และครูใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ส่วนวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย 5 วิธี คือ การฝึกอบรม การสอนงาน การประชุมปฏิบัติการ การนิเทศ การศึกษาดูงาน พบว่า ความต้องการวิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย อยู่ในระดับมากที่สุด คือ วิธีการสอนงาน ทั้งนี้เพราะการสอนงาน (Coaching) ใช้เทคนิคในการพัฒนาการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย เป็นการสอนงานจากผู้อำนวยการโรงเรียน และครูพี่เลี้ยงโดยตรง มุ่งพัฒนาครูผู้ช่วยให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะตัว ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงาน การถ่ายทอดเทคนิค และวิธีการทำงาน เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อันนำมาซึ่งตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต ด้วยวิธีการให้คำแนะนำและสอนงาน เพื่อให้ครูผู้ช่วยสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าใจขอบเขต เป้าหมายของงาน ให้ครูผู้ช่วยเข้าใจปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน รู้จุดแข็ง และจุดอ่อน เพื่อสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ไม่รู้สึกว่าตนเองทำงานเพียงผู้เดียว เป็นแรงจูงใจ กระตุ้นให้ครูผู้ช่วยปรับปรุงตนเองสนใจเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เสมอ การสอนงาน (Coaching) กับการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้ที่มีความรู้รอบด้านมิใช่เพียงรู้ลึกในงานด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว ความรอบรู้รอบด้านที่ว่านี้ คือ การส่งเสริมให้มีการหมุนเวียนงาน (Job Rotation) ซึ่งข้อดีก็คือ เปิดโอกาสให้ครูผู้ช่วยได้เรียนรู้หาประสบการณ์จากงานใหม่ๆ เปลี่ยนสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ เป็นการกระตุ้นให้ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวีแมน และดีเนสเซน (Veeman; & Denessen. 2001) ได้ศึกษาการฝึกสอน (Coaching) ครู 5 ประการ (Five Training Studies) ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่า ครูที่ได้รับการสอนงาน มีทักษะในการสอนหลังการถูกสอนงานสูงกว่าทักษะการสอนก่อนการสอนงาน และยังพบอีกว่าการทดสอบก่อนและหลังใช้ทักษะสอนงานมีปฏิสัมพันธ์กับการฝึกฝนทั้ง 5 ประการ ด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ นันทวัน ดาวอุดม (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสอนงาน เป็นองค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงที่สำคัญ

ด้านกระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสอนงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดองค์กรและด้านการควบคุม เป็นด้านที่ควรให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการจัดองค์กร (Organizing) เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงาน ซึ่งต้องปฏิบัติการบริหาร ดังนี้ กำหนดโครงสร้างคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

ประกอบด้วย บุคลากรในสถานศึกษา นักบริหารทรัพยากรบุคคลระดับเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ โดยกำหนดหน้าที่ของคณะทำงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจนไม่ให้ซ้ำซ้อนกัน การสรรหาคณะทำงานต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม กำหนดคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงที่เหมาะสมกับการสอนงานครูผู้ช่วย และกำหนดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการควบคุม ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารด้านที่ควรเน้นการปฏิบัติมาก เพราะเกี่ยวข้องกับการประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสอนงาน และการนิเทศ ติดตาม แนะนำ แก้ไขปัญหาในการดำเนินงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสอนงาน ซึ่งด้านการวางแผน ให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางการดำเนินการในโครงการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีการสอนงานร่วมกันสัมพันธ์กับการนำการปฏิบัติ การยกย่อง ชมเชย และให้เกียรติซึ่งกันและกันสำคัญที่สุด ซึ่งกระบวนการบริหารสัมพันธ์กันทุกด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์ (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การจัดบุคลากร การอำนวยการ และการควบคุม ต้องดำเนินการอย่างสัมพันธ์กัน

2. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

ผลการสร้างรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ได้พัฒนาขึ้นโดยผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญด้านการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาด้านนโยบาย ด้านวิชาการ และด้านการปฏิบัติ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ประกอบด้วย โครงสร้างคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย วัตถุประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย กระบวนการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย และวิธีเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสอนงาน ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยผู้เชี่ยวชาญอยู่ในระดับมาก ต่อมาผู้วิจัยได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมโดยการสร้างคู่มือการใช้รูปแบบด้วยการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถนำไปใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาวิดา ศรีสุนทร (2556: 34) ที่พบว่า ความเป็นไปได้ของกระบวนการ

พัฒนาทักษะวิชาชีพครูช่างยนต์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา ทั้ง 12 ทักษะวิชาชีพ คือ 1) สถานที่ การจัดการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ 2) จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และ 3) ผู้บริหารจัดการกิจกรรมส่งเสริมคุณค่าให้กับครูผู้สอนตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ สุพจน์ย์ พัดจาด (2553: 189) รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบอยู่ในระดับมาก และผลการตรวจสอบคู่มือการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียน สังกัดเทศบาล มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 15 คน มีความสำคัญมาก เพราะผู้วิจัยเชื่อมั่นถึงความเชี่ยวชาญเพียงพอที่จะสามารถตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนา รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ได้อย่างดียิ่ง

3. ผลการทดลองใช้และการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

3.1 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

การทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 เป็นระยะเวลา 2 เดือน ในสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยที่ต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า 1) การทดสอบก่อนการพัฒนาและหลังการพัฒนาของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 คะแนนสอบหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ของครูผู้ช่วย พบว่า ผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้โดยการสอนงานครูผู้ช่วยทุกคนมีผลการประเมินสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ร้อยละ 75 และ 3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยหลังทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ถูกสร้างมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผลการศึกษาระดับสมรรถนะและความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39

การประเมินรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 พบว่า คณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยที่มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่เริ่มทดลองใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ต่างให้การยืนยันความถูกต้องและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 อยู่ในระดับมาก เพราะมีคู่มือการใช้ที่เป็นประโยชน์ต่อการใช้เป็นแนวทางในการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้โดยวิธีสอนงาน ทั้งนี้เป็นเพราะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้ทดลองปฏิบัติจริง และปรากฏผลในเชิงประจักษ์จึงให้ข้อประเมินในเชิงบวก อีกส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะองค์ประกอบของคู่มือการใช้ มีองค์ประกอบที่ครอบคลุม และเติมเต็มหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่กำหนดโดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาควรจัดทำโครงการการสนองงานให้กับครูผู้ช่วยโดยครูพี่เลี้ยงบรรจุในแผนปฏิบัติการของโรงเรียน
2. สถานศึกษาควรเพิ่มความสำคัญในการนำผลการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในการให้บริการให้คำปรึกษาทางวิชาการและแนะแนวการใช้ชีวิตแก่ครูผู้ช่วยมาเป็นข้อมูลสำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อสนองความต้องการครูผู้ช่วยให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. สถานศึกษาควรเน้นการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ให้กับครูผู้ช่วยเป็นลำดับแรก
4. ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ในการเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย และแผนงานที่จะทำให้ตัวบ่งชี้ที่ไม่บรรลุเป้าหมาย สามารถพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน
5. ควรเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านอื่นๆ เมื่อสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายแล้ว
6. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำและให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย
7. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยควรศึกษาคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารให้เข้าใจก่อนนำไปใช้

8. ฝ่ายพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาควรมีการเตรียมการ ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเอกสารให้มีความพร้อมใช้

9. ควรนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะครูพี่เลี้ยง กำหนดนโยบาย และการคัดเลือกเพื่อให้ได้ครูพี่เลี้ยงที่เหมาะสม

10. ครูผู้ช่วยควรนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับชุมชนให้กับครูผู้ช่วย ซึ่งพบว่ามีความต้องการจำเป็น ลำดับที่ 2

2. ควรเน้นคุณลักษณะของครูพี่เลี้ยงด้านสัมพันธภาพที่ดีกับครูผู้ช่วย

3. ควรปรับหลักเกณฑ์การประเมินผลสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

4. ควรใช้วิธีการนิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยแบบกัลยาณมิตรควบคู่กับการสอนงาน

5. ควรนำเสนอเทคนิคการสอนงานให้กับครูพี่เลี้ยงอย่างหลากหลาย

6. ควรพัฒนาตัวบ่งชี้ที่แสดงถึงศักยภาพในการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะครูผู้ช่วย เพื่อสนับสนุนการบริหารในระดับเขตพื้นที่ และสถานศึกษา และกำหนดค่าเป้าหมายล่วงหน้าพร้อมข้อตกลงภาระงานล่วงหน้ากับผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้บรรลุค่าเป้าหมายที่ต้องการ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ในกรณีที่สถานศึกษามีครูมาบรรจุเป็นครูผู้ช่วย

8. ควรทำวิจัย ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ว่ามีการปฏิบัติจริงตามเกณฑ์มากน้อยเพียงใด เกิดผลดีต่อหน่วยงานเพียงใด ตลอดจนสาเหตุที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย เพื่อหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป