

แนวทางการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

The Instructional Approach Guidelines for Teachers of Sathan Sub-district
Educational Network Center under Chiang Rai Primary Educational Service
Area Office 4

นางสาวสาลิณี สุวรรณทา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร. สมเกียรติ ตุ่นแก้ว

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร. สุวดี อุปปินใจ

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2. เพื่อหาแนวทางการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้วิธีการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ส่วนกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน และครูเครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอนงาน ผู้ให้ข้อมูลเห็นด้วยมากที่สุด คือ ควรมีการขึ้นเงินเดือนให้กับครูอัตราจ้างภายในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติให้ดู คือ ไม่มีการสอบถามความพร้อมแต่จะโดยเน้นเวลาที่ผู้บริหารสถานศึกษาวางที่จะมาดูแลและมีการจัดครูที่มีความสามารถในงานที่ผู้ที่ได้รับการสอนงานควรได้รับความฝึกฝนเป็นผู้สอน ด้านการทดลองให้ปฏิบัติ คือ มีการกำหนดบางครั้งจนมั่นใจว่าครูที่ได้รับการสอนงานสามารถปฏิบัติได้ ด้านการติดตามผลเพื่อให้การสอนงาน มีการนำผลการพัฒนาการสอนงานภายในโรงเรียนต่อไป

2. แนวทางการสอนงานสำหรับครูของศูนย์เครือข่ายตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ข้อสรุปผล ดังนี้

2.1 ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอนงาน ต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบันและผลการปฏิบัติงานจากการประเมินการสอนงานภายในโรงเรียนเพื่อช่วยเป็นแนวทางตัดสินใจว่าควรจะมีการช่วยสอนงาน จากนั้นมีการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องได้รับการฝึกงานภายในโรงเรียน ให้บุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในความต้องการให้กับครูคนดังกล่าวมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน

2.2 ด้านการปฏิบัติให้ครูต้องมีการจัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่จะทำหน้าที่สอนงานให้รับทราบและทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้สอนงานและผู้ได้รับการสอนงานปฏิบัติตามการสอนงานตามภาระงานหรือกิจกรรมตามแผนการสอนงานที่วางไว้ดำเนินการสอนงานอย่างอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

3. การทดลองให้ปฏิบัติต้องมีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการสอนงานที่ชัดเจนให้กับผู้ที่สอนงานและผู้ที่ได้รับการสอนงานโดยในคู่มือจะกำหนดบทบาทหน้าที่ ขอบข่ายของการสอนงาน ก่อนเริ่มการทดลองให้ปฏิบัติมีการทบทวนจุดสำคัญที่จำเป็นในการที่ต้องสอนงานสรุปข้อบกพร่องและให้คำแนะนำต้องทำอะไรบ้างและอย่างไร และการแก้ไขข้อผิดพลาดตลอดเวลาที่ทำการสอนงาน อธิบายหรือเสริมในสิ่งที่ไม่เข้าใจผ่านการให้คำปรึกษา อธิบายลักษณะของงานที่ต้องสอนงานให้ถูกจุดสำคัญ (key point) ทำการสอนงานซ้ำๆจนกว่าจะแน่ใจว่าสามารถช่วยตนเองได้ทำให้แน่ใจว่าผู้ที่

4. การติดตามผลเพื่อให้การสอนงาน ต้องมีการติดตามตรวจสอบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการสอนงานโดยจากการวิเคราะห์ปัญหาที่มีความสำคัญที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการสอนงานบุคลากรทุกฝ่ายงานมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยจะประเมินตามขอบข่ายภาระงานที่กำหนดไว้ในแผนการสอนงานของโรงเรียนเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้เพื่อตรวจสอบความสำเร็จในการสอนงานจัดทำรายงานผลการประเมินผลการสอนงานนำผลการประเมินการสอนงานมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้นโดยนำมาพัฒนางานหรือขั้นตอนการสอนงานให้มีคุณภาพประชุมเพื่อร่วมกันหาวิธีการหรือวิธีแก้ไขข้อบกพร่องจัดการความรู้เรื่องการสอนงานนำผลการปฏิบัติงานมาเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อไปเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาหรือคู่มือการสอนงานในครั้งต่อไป

Abstract

The objectives of this study were: 1) to examine the instructional circumstance of teachers in Sathan Sub-district Educational Network Center, and 2) to explore the instructional approach guidelines for teachers of Sathan Sub-district Educational Network Center. The research design employed quantitative and qualitative approach. The population was 15 participants that included director and teachers of Sathan Sub-district Educational Network Center. The results showed that:

1. The instructional circumstance of teachers in Sathan Sub-district Educational Network Center showed that, the teaching preparation aspect, the respondents mostly agreed

that there should be salary increase for contracted teachers. The micro teaching aspect indicated that there was no readiness check but this depended on available time of school administrators free to come and observed whether or not the teachers were qualified for teaching position. The teaching practicum aspect indicated that sometimes the school had excessive confidence on teachers' quality that any teacher could teach. The follow-up aspect on coaching was that there was implementation of the follow-up results for instructional approach of the school.

2. The instructional approach guidelines for teachers of Sathan Sub-district Educational Network Center were proposed in 4 areas.

2.1 Readiness in coaching teacher: The school must examine the current situation and evaluation results on instructional administration of the school in order to gain the basic information for the decision on providing teaching assistance. Then, investigate problems in teaching performance of internship teachers in the school. Allow school personnel to share comments and suggestions on the needs of the teachers. Analyze and synthesize alternative means for solution to co-working problems among school personnel.

2.2 For teaching practice, it is necessary to arrange a meeting to clarify the teachers their teaching roles, and the teachers perform their teaching tasks as their assign roles systematically and consistently.

3. For teaching practicum, it should have clear job manual for teachers and mentors about job description. The teacher manual must cover roles and duties, scope of teaching tasks. Before embarking on teaching, teachers must review the important points needed to teach, summarize, correct, and advise what to do and how to correct mistakes throughout their teaching practice. Describe or add to what is incomprehensible through counseling and describing the nature and key points in teaching job. Repeat the teaching until the teachers are confident in their teaching competence.

4. Follow-up the mentoring circumstance and problems in teaching by analyzing the important issues that arise from the mentoring of all personnel involved in the evaluation. Evaluation should be performed based on the workload against objectives and goals in order to determine success of mentoring. The results of evaluation should be reviewed for improving better teaching performance by meeting to explore solutions for problems and obstacles. Publish the outcome of teaching performance to disseminate to public for the benefits in formulating the development guidelines or teaching manual for future implementation.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการซึ่งถือว่าเป็นหน่วยงานมีภารกิจหลักในการปรับปรุงคุณภาพครูก่อนและหลังการเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ โดยที่จะต้องเน้นการสร้างครูหรืออาจารย์รุ่นใหม่ที่มีมาตรฐานทั้งด้านความรู้ ทักษะการสอน และคุณลักษณะของการเป็นครูที่ดี รวมถึงกลยุทธ์การจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการศึกษาให้ยึดหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทาง การศึกษาและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทาง การศึกษาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้เกิดความความสำเร็จทางการศึกษา

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดเป็นวาระแห่งชาติ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการพัฒนาเยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะที่สำคัญในการดำรงชีวิตอยู่ ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้านทั้ง ด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ดัง กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด โดยได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อสร้างผลผลิต ผลลัพธ์ให้เกิดกับผู้เรียนได้อย่างมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ซึ่งได้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาประเทศได้ทั้งมิติความมั่นคง มิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ขอให้ทุกส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้พิจารณานำแผนพัฒนาการศึกษาฯ ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องจะระดมสรรพกำลังร่วมกันผลักดันการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษาฯ ฉบับนี้ ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ต่อไป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 : 57) ประกอบกับการบริหารสถานศึกษาถือเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งถือได้ว่าที่มีหน้าที่เป็นผู้นำในองค์กรเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยลักษณะของผู้บริหารนั้นจะต้องมีภาวะผู้นำโดยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ปัญญาชี้นำ เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ต่อองค์กรและต่อตนเอง โดยอาศัยเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ในทิศทางที่พึงประสงค์ โดยต้องครอบคลุมการบริหารงานทั้ง 4 งานของสถานศึกษาได้แก่การบริหารงบประมาณ งานบริหารวิชาการ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป การสอนงานเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งหากจะพูดไปแล้วนั้นถือได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลอยู่ในงานบริหารบุคคลซึ่งส่วนหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาจะเห็นว่าการบริหารบุคคลซึ่งเป็นหัวใจหลักในการทำงานภายในโรงเรียนและเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดในการที่จะบริหารสิ่งต่างๆ เพราะถือเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาขับเคลื่อนการศึกษาไทยในการที่จะพัฒนาคนนั้นในยุคปัจจุบันซึ่งถือได้ว่าเป็นยุคของคนรุ่นใหม่ในการที่จะพัฒนาประเทศชาติดังนั้นบุคคลที่จะพัฒนาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้านอกจากคนรุ่นก่อนแล้วคนรุ่นใหม่ซึ่งยังขาดประสบการณ์ในการทำงานซึ่งการสอนงานภายในโรงเรียน

นั่นอาจถือได้ว่าเป็นการพัฒนาบุคคลขับเคลื่อนโครงการไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมที่สุดโดยการสอนงานนั้น ถือเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้หรือมีความประพฤติตลอดจนวิถีชีวิตที่เป็นที่ยอมรับ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ นับตั้งแต่การให้ข้อมูล การให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ชี้ช่องทาง ตลอดจนถึงเป็นตัวแบบเพื่อให้ “น้องเลี้ยง” เพิ่มความสามารถในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ หรือพัฒนางานได้ โดยที่สาระการเรียนรู้จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นการเรียนรู้เรื่องราวที่เกี่ยวกับชีวิตเป็นองค์รวมทั้งในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ ตลอดจนการแสดงออก ทางด้านต่างๆ ที่ช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัว ดำรงตน เห็นช่องทางการพัฒนาตน พัฒนางานซึ่งจะไม่มีกำหนด ประเด็นหรือมาตรฐานไว้ล่วงหน้าเพราะแปรเปลี่ยนไปตามบุคคลหรือสถานการณ์ (ลัดดา ศิลาบุญ และคณะ, 2550 : ไม่ปรากฏเลขหน้า) นอกจากนี้การกำหนดผู้ที่ทำหน้าที่ในการสอนงาน อาจเป็นสิทธิของผู้ได้รับการสอนงานที่จะ เป็นฝ่ายเลือกอาจเป็นเพราะด้วยความรัก ความนับถือ ความศรัทธาส่วนตนก็ได้ ผู้ที่สอนงานจะเป็นต้นแบบของ พฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ เช่น ความขยันความอดทน ประหยัด การนับถือตนเอง การเป็นผู้ชี้ช่องทาง ความสำเร็จ เช่น แนะนำวิธีเรียนให้ได้คะแนนดีการแนะวิธีการทำผลงาน สะท้อนจุดอ่อนจุดแข็งของน้องมีสิ่งใด เอื้อให้ประสบความสำเร็จ มีลักษณะใดเป็นต้นแบบงานบริหารบุคคลเป็นกระบวนการเกี่ยวกับบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่ง บุคคลดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดีที่สุด โดยหน่วยงานสามารถดึงดูด อนุรักษ์ และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อให้หน่วยงานสามารถทำภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตามจุดมุ่งหมาย

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถานเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสภาพบริบทที่ติดชายแดนระหว่างไทยลาว โดยมีแม่น้ำโขงกั้นเป็นพื้นที่ห่างไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีโรงเรียนจำนวน 5 แห่ง เป็นขยายโอกาส 1 แห่ง ประถมศึกษา จำนวน 4 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตั้งอยู่ใน ตำบลสถาน อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ซึ่งจากสภาพดังกล่าวโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลสถานซึ่งเป็น โรงเรียนประถมศึกษาเล็กมีลักษณะการจัดการเรียนการสอนตามสภาพบริบทที่คล้ายกันและในปัจจุบันบุคลากร ในศูนย์เครือข่ายตำบลสถานบางส่วนมีการจัดสรรโดยเขตพื้นที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่และเป็นครูอัตราจ้าง ที่ยังถือว่าขาดประสบการณ์อยู่จำนวนมากเมื่อเทียบกับอัตราของครูวัยใกล้เกษียณอายุราชการที่จะมีขึ้นในอนาคต จำนวนมากซึ่งบุคคลต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานจึงควร มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับครูบรรจุใหม่เพื่อพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ที่จะมาแทนที่ในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมองเห็นถึงข้อจำกัดในการที่จะพัฒนาโรงเรียนไปข้างหน้าได้อย่างชัดเจน จึงต้องมีการดูแลช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษา ช่วยสอนงานให้กับครูที่มาบรรจุใหม่ที่ยังขาดประสบการณ์ หรือ แม้แต่ครูอัตราจ้างที่แต่ละโรงเรียนจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการโรงเรียนหลังจากที่ครูในวัยดังกล่าว ได้เกษียณอายุราชการไปแล้ว นอกจากนี้การจะจัดส่งหรือให้ครูกลุ่มดังกล่าวที่พุดมาแล้วนั้นล้วนต้องอาศัยงบประมาณ และยังมีปัจจัยอีกหลายปัจจัยที่ส่งผลไม่ว่าจะเป็นข้อจำกัดทางด้านความห่างไกล จำนวนบุคลากร รวมไปถึง การเข้าถึงจากเขตพื้นที่ มีการช่วยเหลือกำกับติดตามน้อยทำให้เมื่อเข้าสู่ตำแหน่งครูผู้ช่วยแล้วยังขาดประสบการณ์ ในการทำงานและครูอัตราจ้างที่จ้างมาส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาที่จบใหม่ขาดประสบการณ์ควรส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ จากข้อจำกัดดังกล่าวนี้ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการสอนงานสำหรับครูของศูนย์ เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ในการดำเนิน

แนวทางการสอนงานสำหรับครูของศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามกระบวนการขั้นตอนของการสอนงานที่มีคุณภาพ ส่งผลให้ศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถานเกิดการพัฒนาและมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อหาแนวทางการการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบสภาพการสอนงานในปัจจุบันของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. ทราบแนวทางการการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนสามารถนำข้อมูลสภาพการสอนงานในปัจจุบันของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต มาพัฒนาความสามารถของการทำงานแต่ละฝ่ายในโรงเรียน
4. ผู้บริหาร ครู บุคลากร และหน่วยงานต้นสังกัดนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสอนงานของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายการศึกษา และหน่วยงานต้นสังกัดต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร
ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน และครูที่ได้รับการสอนงาน จำนวน 10 คน รวม 15 คน
2. ขอบเขตเนื้อหา
การสอนงานสำหรับครูของศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาจากตารางสังเคราะห์ ซึ่งมีนักวิชาการจำนวน 7 ท่าน

ได้ศึกษากระบวนการสอนงานไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเตรียมความพร้อมในการสอนงาน ด้านการดำเนินการสอนงาน ด้านวางแผนการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามผลเพื่อให้การสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการสอนงานสำหรับครูของศูนย์เครือข่ายตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1. ประชากร คือ ครูที่ได้รับสอนงาน จำนวน 10 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายถึงผู้อำนวยการ จากนั้น ขออนุญาตผู้อำนวยการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างกับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ เมื่อดำเนินการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมการสรุปเนื้อหา
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์สอบถาม โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางสอนงานสำหรับครูของศูนย์เครือข่ายตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถานจำนวน 5 แห่ง ดังนี้ โรงเรียนบ้านทุ่งจั่ว(ประชาสงเคราะห์2) โรงเรียนบ้านเชียงคาน(ราษฎร์ประสานมิตร) โรงเรียนชุมชนสถาน(ราษฎร์ตรุณวิทย์) โรงเรียนบ้านทุ่งอ่าง โรงเรียนบ้านน้ำม้า จำนวน 5 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายถึงผู้อำนวยการ จากนั้น นำแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างไปสัมภาษณ์ผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยที่เป็นโรงเรียนในการสอนงานให้กับครูที่ได้รับการสอนงานซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญในขั้นตอนของการหาแนวทางการสอนงานสำหรับครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาใช้ในการวิเคราะห์
4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์แนวทางการสอนงานสำหรับครูของศูนย์เครือข่ายตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

1. ผลศึกษาสภาพการสอนงานสำหรับครูของศูนย์เครือข่ายตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1.1 สภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้านทัศนคติความเป็นครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความมั่นคง ผลตอบแทนในบั้นปลายชีวิตสูง ด้านท่านมีทัศนคติที่มีต่อโรงเรียนมีความรู้สึกรักโรงเรียนให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานอย่างดีด้านความต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมจากโรงเรียนควรมีการขึ้นเงินเดือนให้กับครูอัตราจ้างภายในโรงเรียนด้านปัญหาหรือความไม่เข้าใจในงานที่ท่านได้รับมอบหมายในโรงเรียนมีการได้รับงานมอบหมายมากกว่าคนอื่นเนื่องจากมาใหม่คนอื่นใกล้เกษียณด้านการสอนงานภายในโรงเรียนมีการให้ครูที่มีการชำนาญเข้ามาสอนบ้างแต่ยังขาดความต่อเนื่องในการสอน

1.2 สภาพการสอนงานภายในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายการศึกษา

1.2.1 ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอนงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนงานที่มีสภาพการสอนงาน คือมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนงานก่อนการสอนงาน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรโดยการศึกษา วิเคราะห์ความรู้เดิมจากการสอบถามเป็นคำพูด และกำหนดเป้าหมายในการสอนงานอย่างชัดเจน มีการสร้างบรรยากาศในการสอนงานแบบเป็นกันเองกำหนดขั้นตอนในการสอนงาน ออกเป็น 4 ขั้นตอนได้แก่วางแผนร่วมกัน ทำให้ดู ลองให้ทำ และประเมินผลมีการสอบถามความรู้เดิมอยู่เสมอเพื่อเป็นแนวทางในการที่จะเพิ่มความรู้ใหม่ของขั้นตอนการสอนงานอย่างเป็นระบบมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ และอยากเรียนรู้การทำงานในบางครั้งโดยมีการเสนอรางวัลและขวัญกำลังใจเล็กๆน้อยๆ กำหนดเนื้อหาที่สอนงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์พอสมควรและเพิ่มมีการทักษะที่ไม่สามารถอธิบายเป็นตัวหนังสือได้

1.2.2 ด้านการปฏิบัติให้ดู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนงานไม่มีการสอบถามความพร้อมแต่จะเน้นเวลาที่ผู้บริหารสถานศึกษาว่างที่จะมาดูการสอนงานโดยบอกลักษณะของการสอนงานก่อน จะทำการสอนงานทุกครั้งเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานเข้าใจกระบวนการในการสอนงานแต่ละครั้ง แต่ไม่มีการสาธิตก่อนการสอนงานจะทำให้ควบคู่ไปกับพร้อมกันโดยทำให้เห็นเป็นตัวอย่าง การอธิบายเหตุผลเป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการสอนงานซึ่งจะมีการทดสอบความเข้าใจเป็นระยะๆขณะที่การสอนงานมีกำหนดเวลาในการเรียนรู้อย่างจำกัดและมีการพักและตักเตือนเป็นระยะๆมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในทุกครั้งที่มีโอกาส

1.2.3 การทดลองให้ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนงาน ทำการทบทวนจุดสำคัญ สรุปข้อบกพร่องและให้คำแนะนำ ว่าต้องทำอะไรบ้างและอย่างไรและทำการแก้ไขข้อผิดพลาดโดยรอเวลาและโอกาสที่เหมาะสม อธิบายได้ถูกจุดสำคัญ(key point) ของการสอนงานแต่ละงานโดยจะทำการสอนงานซ้ำๆทำให้แน่ใจว่าครูที่ได้รับการสอนงานมีความเข้าใจในจุดที่สำคัญไม่มีการกระตุ้นเลือกกิจกรรมหรือเครื่องมือที่สอนงานมีการกำหนดบางครั้งจนมั่นใจว่าครูที่ได้รับการสอนงานสามารถปฏิบัติได้

1.2.4 การติดตามผลเพื่อให้การสอนงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนงานมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลหลังการสอนงานบางครั้งแต่ทำการตรวจสอบความเข้าใจบ่อยครั้ง และเปิดโอกาสให้ครูที่ถูกสอนงานสอบถามในสิ่งที่ไม่เข้าใจมีการนำผลการสอนงานมาใช้ในการนำผลการพัฒนาการสอนงานภายในโรงเรียนต่อไป

2. ผลการหาแนวทางการสอนงานสำหรับครูของศูนย์เครือข่ายตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้ศึกษาสรุปผล ดังนี้

2.1 ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอนงาน ต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบันและผลการปฏิบัติงานจากการประเมินการสอนงานภายในโรงเรียนเพื่อช่วยเป็นแนวทางตัดสินใจว่าควรจะมีการช่วยสอนงาน จากนั้นมีการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องได้รับการฝึกงานภายในโรงเรียน ให้บุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในความต้องการให้กับครูคนดังกล่าวมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนจากนั้นศึกษาความต้องการในการสอนงานของครูที่เข้ามาทำงานภายในโรงเรียนใหม่ว่าจากผลการประเมินครูที่เคยได้รับการสอนงานไปแล้วนั้นมีผลตอบรับเป็นแบบไหนจัดที่เสี่ยงทำการสอนงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการว่าต้องการให้สอนงานด้านไหน

2.2 ด้านการปฏิบัติให้ดู ต้องมีการจัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่จะทำหน้าที่สอนงานให้รับรู้รับทราบและทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้สอนงานและผู้ได้รับการสอนงานปฏิบัติตามการสอนงานตามภาระงานหรือกิจกรรมตามแผนการสอนงานที่วางไว้ดำเนินการสอนงานอย่างอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง กำหนดด้านนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการสอนงานของโรงเรียนดูแลให้คำปรึกษาตามกระบวนการในการสอนงานโดยมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติการสอนงานอย่างต่อเนื่องมีเทคนิควิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมในการสร้างบรรยากาศในการสอนงาน

2.3 การทดลองให้ปฏิบัติ ต้องมีการจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการสอนงานที่ชัดเจนให้กับผู้ที่สอนงานและผู้ที่ได้รับการสอนงานโดยในคู่มือจะกำหนดบทบาทหน้าที่ ขอบข่ายของการสอนงาน ก่อนเริ่มการทดลองให้ปฏิบัติมีการทบทวนจุดสำคัญที่จำเป็นในการที่ต้องสอนงานสรุปข้อบกพร่องและให้คำแนะนำต้องทำอะไรบ้างและอย่างไรและทำการแก้ไขข้อผิดพลาดตลอดเวลาที่ทำการสอนงาน อธิบายหรือเสริมในสิ่งที่ไม่เข้าใจผ่านการให้คำปรึกษา อธิบายลักษณะของงานที่ต้องสอนงานให้ถูกจุดสำคัญ(key point) ทำการสอนงานซ้ำๆจนกว่าจะแน่ใจว่าสามารถช่วยตนเองได้ทำให้แน่ใจว่าผู้ที่

2.4 การติดตามผลเพื่อให้การสอนงาน ต้องมีการติดตามตรวจสอบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการสอนงานโดยจากการวิเคราะห์ปัญหาที่มีความสำคัญที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการสอนงานบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยจะประเมินตามขอบข่ายภาระงานที่กำหนดไว้ในแผนการสอนงานของโรงเรียนเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้เพื่อตรวจสอบความสำเร็จในการสอนงานจัดทำรายงานผลการประเมินผลการสอนงานนำผลการประเมินการสอนงานมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้นโดยนำมาพัฒนางานหรือขั้นตอนการสอนงานให้มีคุณภาพประชุมเพื่อร่วมกันหาวิธีการหรือวิธีแก้ไขข้อบกพร่องจัดการความรู้เรื่องการสอนงานนำผลการปฏิบัติงานมาเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อไปเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาหรือคู่มือการสอนงานในครั้งต่อไป

อภิปรายผล

1. สภาพการสอนงานในปัจจุบันของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาทำให้ทราบถึงสภาพการสอนงานที่เกิดขึ้นภายใน

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถานทำให้ทราบถึงส่วนใหญ่มีวิธีการดำเนินงานที่คล้ายคลึงกันในการบริหาร และจัดการระบบการสอนงานซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีบริบทพื้นที่ที่คล้ายคลึงกันในการสอนงานของครูภายใน กลุ่มจึงมีลักษณะที่ใกล้เคียงกันมาก มีขั้นตอนในการสอนงานอยู่ 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ด้านการเตรียมความพร้อม ในการสอนงาน ผู้บริหารสถานศึกษา บุคคลที่ทำหน้าที่สอนงาน ผู้ที่ได้รับการสอนงาน ได้มีการวางแผนหลักสูตร การสอนงานในด้านที่ต้องการ ขั้นตอนการสอนงานอย่างเป็นขั้นตอน วิธีการในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการเตรียมการด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการสอนงานอย่างชัดเจนและเป็นขั้นเป็นตอนมีการสร้าง องค์ความรู้ให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่สอนงาน และ ครูที่ได้รับการสอนงาน รวมถึงบุคลากรทุกส่วนที่มี ส่วนเกี่ยวข้องในการ มีการวิเคราะห์ความรู้เดิมจากการสอบถาม โดยมีการประเมินผลจากการสอบถามความรู้เดิม อยู่เสมอเพื่อเป็นแนวทางในการที่จะเพิ่มความรู้ใหม่ของขั้นตอนการสอนงานอย่างเป็นระบบมีการกระตุ้นให้เกิด ความสนใจและอยากเรียนรู้มีการช่วยสร้างขวัญและกำลังใจทั้งครูที่ทำหน้าที่สอนงานและครูที่ได้รับการสอน งานเพื่อให้มีกำลังใจในการที่จะเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเกยุร ศรียศชาติ (2550 : 89) ได้ศึกษา ทำนองเดียวกันที่ว่า ระดับความเหมาะสมของการฝึกอบรมตามหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน กรมพัฒนาฝีมือ แรงงาน กระทรวงแรงงาน ภาพรวม ผู้เข้ารับการอบรมเห็นว่ามีเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า เนื้อหาหลักสูตรมีวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมีความชัดเจน เนื้อหาหลักสูตรเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปฏิบัติใน หน่วยงาน กระบวนการฝึกอบรมมีวิทยากรสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับผู้รับการฝึกอบรมได้ดีมีเอกสาร ประกอบการฝึกอบรมที่ชัดเจนและอ่านง่าย ห้องฝึกอบรมมีบรรยากาศดีระหว่างการฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ของ โครงการสุภาพเรียบร้อย มีน้ำใจและอัธยาศัยไมตรีและการนำความรู้ไปใช้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับ ไปใช้ในการพัฒนางานองค์กรได้ (2) การปฏิบัติให้ดูได้มีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะปฏิบัติให้ดูโดย ครูที่สอนงาน จะเป็นผู้ที่เตรียมเนื้อหาสาระที่จะทำการสอนงาน เมื่อมีการสอนงานไปแล้วนั้น ได้มีการติดตามผลการสอนงาน เป็นระยะๆ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อัครรัตน์ พูลกระจำง (2550 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาในทำนองเดียวกัน ที่ว่า การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อพัฒนาหลักสูตร การสอนงานปฏิบัติในสถานประกอบการ ประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมในภาคทฤษฎีมีผลสัมฤทธิ์หัวหน้างาน ที่เข้าอบรม ในขั้นตอนการวิจัยและ การพัฒนา พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรการสอนงานปฏิบัติมี ความเหมาะสมตรงกันในระดับมาก (3) การทดลองให้ปฏิบัติก่อนลงมือปฏิบัติการสอนงาน ดำเนินกิจกรรม อย่างต่อเนื่องเป็นขั้นตอน จัดบรรยากาศให้เป็นกันเอง เปิดโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ติดตาม สอบถามอย่างต่อเนื่อง อภิญา รัตนชัย และ บัญชา สมบูรณ์สุข (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทำนองเดียวกันที่ว่า สำนักงานนิยมใช้รูปแบบการสอนงานแบบขณะ ปฏิบัติงานตัวต่อตัว สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการสอนงานของสำนักงาน สำนักงานใช้ระบบการดำเนินงาน สอนงานแบบดำเนินงานตามนโยบายและแผนที่ตั้งไว้ ในการเตรียมความพร้อมการสอนงาน (4) การติดตามผล การสอนงานผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการกำกับติดตามผลการดำเนินการสอนงานโดยที่มีการตรวจสอบทั้งผู้ที่ หน้าที่สอนงานและผู้ที่ได้รับการสอนงานหากการสอนงานมาเป็นที่พึงพอใจจะทำการระบุที่เลี้ยงหรือผู้ที่สามารถให้ ความช่วยเหลือทำการตรวจสอบความเข้าใจบ่อยๆ และเปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับการสอนงานสอบถามในสิ่งที่ไม่ เข้าใจกำหนดการเรียนรู้งานต่อไป อินทรา จันทรรณ (2552 : 54) ได้ศึกษา สภาพการณ์เทศภายในโรงเรียน

อนุบาลเชียงราย พบว่า การสำรวจปัญหาความต้องการช่วยเหลือในด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูได้ปฏิบัติมากกว่าการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา การกำหนดบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายชัดเจนต่อเนื่อง และคณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการนิเทศ

2. แนวทางการการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จากการศึกษานโยบายการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยมีขอบข่ายกระบวนการเกี่ยวกับการสอนงาน 4 ด้าน คือ การเตรียมความพร้อมในการสอนงาน ปฏิบัติให้ดู ทดลองให้ปฏิบัติ การติดตามผล เพื่อให้การสอนงานในการศึกษาอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยขออนุญาตอภิปรายผลดังนี้

2.1 ด้านการเตรียมความพร้อมในการสอนงาน ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคือมีการศึกษาสภาพปัจจุบันและผลการปฏิบัติงานจากการประเมินภายในโรงเรียนเพื่อช่วยเป็นแนวทางตัดสินใจว่าควรมีการช่วยให้สอนงาน จากนั้นมีการศึกษาปัญหาในการปฏิบัติงานของครูที่ต้องได้รับการฝึกงานภายในโรงเรียน ให้บุคลากรภายในโรงเรียนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในความต้องการให้กับครูดังกล่าว มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน จากนั้นศึกษาความต้องการในการสอนงานของครูที่เข้ามาทำงานภายในโรงเรียนใหม่จากผลการประเมินครูที่เคยได้รับการสอนงานไปแล้วนั้นมีผลตอบรับเป็นแบบไหนจัดพี่เลี้ยงทำการสอนงานให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการว่าต้องการให้สอนงานด้านไหน

2.2 ด้านการปฏิบัติให้ดู ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคือมีการจัดประชุมชี้แจงให้บุคลากรที่จะทำหน้าที่สอนงานให้รับรู้รับทราบและทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้สอนงานและผู้ได้รับการสอนงาน ปฏิบัติการสอนงานตามภาระงานหรือกิจกรรมตามแผนการสอนงานที่วางไว้ดำเนินการสอนงานอย่างอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง กำหนดด้านนโยบายให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการสอนงานของโรงเรียน ดูแลให้คำปรึกษาตามกระบวนการในการสอนงานโดยมีมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติการสอนงานอย่างต่อเนื่องมีเทคนิควิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมในการสร้างบรรยากาศในการสอนงาน

2.3 การทดลองให้ปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคือจัดทำคู่มือเกี่ยวกับการสอนงานที่ชัดเจนให้กับผู้ที่สอนงานและผู้ที่ได้รับการสอนงานโดยในคู่มือจะกำหนดบทบาทหน้าที่ ขอบข่ายของการสอนงาน ก่อนเริ่มการทดลองให้ปฏิบัติมีการทบทวนจุดสำคัญที่จำเป็นในการที่ต้องสอนงานสรุปข้อบกพร่องและให้คำแนะนำต้องทำอะไรบ้างและอย่างไรและทำการแก้ไขข้อผิดพลาดตลอดเวลาที่ทำการสอนงาน อธิบายหรือเสริมในสิ่งที่ไม่เข้าใจผ่านการให้คำปรึกษาอธิบายลักษณะของงานที่ต้องสอนงานให้ถูกจุดสำคัญ (key point) ทำการสอนงานซ้ำๆจนกว่าจะแน่ใจว่าสามารถช่วยตนเองได้ทำให้แน่ใจว่าผู้ที่

4. การติดตามผลเพื่อให้การสอนงาน ในขั้นตอนนี้มีวิธีการดำเนินงานคือมีการติดตามตรวจสอบสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการสอนงานโดยจากการวิเคราะห์ปัญหาที่มีความสำคัญที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการสอนงานบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลโดยจะประเมินตามขอบข่ายภาระงานที่กำหนดไว้ในแผนการสอนงานของโรงเรียนเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้เพื่อตรวจสอบความสำเร็จในการสอนงานจัดทำรายงานผลการประเมินผลการสอนงานนำผลการประเมินการสอนงานมาปรับปรุง

ให้มีความสมบูรณ์เพิ่มมากขึ้นโดยนำมาพัฒนางานหรือขั้นตอนการสอนงานให้มีคุณภาพประชุมเพื่อร่วมกันหาวิธีการหรือวิธีแก้ไขข้อบกพร่องจัดการความรู้เรื่องการสอนงานนำผลการปฏิบัติงานมาเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อไปเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาหรือคู่มือการสอนงานในครั้งต่อไป

จากการศึกษา แนวทางการการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4พบว่า การการสอนงานจะต้องดำเนินงานที่เป็นขั้นตอนมีกระบวนการที่เป็นระบบซึ่งจะง่ายต่อการบริหารจัดการและง่ายต่อการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยา เจริญถ้อย (2553 : 101) พบว่าแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ (1) ขั้นการเตรียมการนิเทศ ได้แก่รู้จักและเข้าใจสภาพ ศึกษาและวิเคราะห์ความรู้เดิม กำหนดเป้าหมาย มีความสบายใจไม่เครียด สัมพันธ์กับความรู้เดิม กำหนดขั้นตอน เข้าใจความรู้ใหม่สรุปขั้นตอน กระตุ้นให้สนใจและให้ความร่วมมือเตรียมเนื้อหาให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ (2) ขั้นการปฏิบัติให้ดูได้แก่ สภาพที่พร้อม แจ้งวัตถุประสงค์แจ้งลักษณะงาน สาธิตวิธีการสอน เสนอแนะวิธีการแก้ปัญหา ยกตัวอย่างประกอบคำอธิบาย สังเกตการณ์รับรู้และทดสอบความเข้าใจคำนึงถึงความรู้ความสามารถให้เวลาอย่างเพียงพอ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ (3) ขั้นการปฏิบัติการนิเทศได้แก่ เข้าใจและรู้ถึงข้อบกพร่อง ให้คำแนะนำแก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด สังเกตการณ์เรียนรู้อธิบายสิ่งที่ได้เรียนรู้ปฏิบัติซ้ำกระตุ้นความพอใจในการเรียนรู้สร้างเครื่องมืออย่างหลากหลาย เลือกกิจกรรมให้เหมาะกำหนดระยะเวลาอย่างเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจ และ (4) ขั้นการทดสอบและติดตามผลการนิเทศ ได้แก่ การนิเทศทันที แนะนำให้มีพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ นิเทศเพิ่มเติม ติดตามการนิเทศ รับฟังความคิดเห็น กำหนดแนวทางประเมินผลเลือกวิธีการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมหลากหลายเครื่องมือที่จะประเมินผลครอบคลุมชัดเจนแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาการเรียนการสอน สรุปผลและรายงานการนิเทศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ พบว่า สภาพการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมแล้วมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการดำเนินการสอนงานผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องศึกษาสภาพการสอนงานก่อนการดำเนินการเพื่อตรวจสอบสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาว่าอยู่ในระดับใด

2. จากผลการศึกษาค้นคว้าอิสระ พบว่า แนวทางการสอนงานของครูศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลสถาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการสอนงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมกันกำหนดขั้นตอนการสอนงานร่วมกันและเผยแพร่ขั้นตอนนั้นให้บุคลากรในองค์กรได้รับทราบอย่างทั่วกัน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาข้อเปรียบเทียบการสอนงานที่มีอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่ทั้งระดับเพื่อศึกษาถึงบริบทและความแตกต่างกัน
2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการสอนงานของบุคลากรภายในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ
3. ควรศึกษาโรงเรียนต้นแบบด้านสอนงานโรงเรียนดีเยี่ยมและมีแนวทางการดำเนินการสอนงานที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงฯ.
- กันยา เจริญถ้อย. (2553). การพัฒนาแนวทางการนิเทศภายในโดยใช้การสอนงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา.
- เกียร ตรีชชาติ. (2550). ความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อการฝึกอบรมตามหลักสูตรเทคนิคการสอนงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. กรุงเทพมหานคร.
- ลัดดา ศิลาน้อย และคณะ. (2550). เอกสารประกอบการอบรมโครงการพัฒนาข้าราชการครูเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิญา รัตนชัย และ บัญชา สมบูรณ์สุข. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานของกลุ่มเกษตรกรชาวสวนยางภาคใต้ประเทศไทย (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.
- อัศรัตน์ พูลกระจ่าง. (2550). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมหัวหน้างานเพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนงานปฏิบัติในสถานประกอบการ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพมหานคร.
- อินทรา จันทรรณ. (2552). สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนอนุบาลเชียงราย. (การศึกษาอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. เชียงราย.