หน่วยที่ 5
มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน

การวิเคราะห์มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญ ๆ ที่จะนำเสนอดังนี้

1. ความสำคัญของครู
2. สถานะและบทบาทของครู
3. ปัญหาเกี่ยวกับครู
4. ความสำคัญของครูที่มีคุณภาพ

1. ความสำคัญของครู

1.1 การยกฐานะของครู ครูในฐานะเป็นบุคลากรสำคัญประเภทหนึ่งของระบบการศึกษา ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรของรัฐ และผู้บริหารประเทศ การยกฐานะของครูเป็นข้าราชการพลเรือน และเป็นข้าราชการครู การปรับปรุงอัตราเงินเดือนของครู การจัดให้มีองค์กรครูโดยเฉพาะ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้แสดงให้เห็นว่าสังคมให้ความสำคัญกับครูมาก

1.2 การปรับปรุงคุณภาพการฝึกหัดครู นับตั้งแต่ได้มีการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูอาจารย์ตามโครงการศึกษา พ.ศ. 2435 การฝึกหัดครูไม่เป็นที่นิยมในหมู่ราษฎร รัฐบาลต้องให้ทุนเล่าเรียนรวมทั้งจัดหาอาจารย์ผู้สอนที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศเข้ามาสอน การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเห็นได้ชัดเจน ในสองลักษณะคือ การปรับปรุงคุณภาพในด้านการจัดการศึกษาระดับสูงขึ้นและการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนหลักสูตรที่มีอยู่เดิม

ในปี พ.ศ. 2497 มีการจัดตั้งกรมการฝึกหัดครูเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการผลิตครูโดยตรง และมีการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพครูถึงระดับปริญญาตรีรวมทั้งมีการสถาปนาวิทยาลัยวิชาการศึกษารับผิดชอบการผลิตครูระดับปริญญาโดยเฉพาะ การฝึกหัด

ครูเริ่มมีการขยายตัวนับแต่นั้นเป็นต้นมา มีการศึกษาถึงระดับมหาบัณฑิตใน พ.ศ. 2499 และถึงดุษฎีบัณฑิตใน พ.ศ. 2517 อย่างไรก็ดี ผลจากการปรับปรุงคุณภาพการฝึกหัดครูปรากฏหลักฐานแสดงให้เห็นการเพิ่มวุฒิของครูแตกต่างกันในแต่ละระดับการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบสัดส่วนของครูไทยทั้งประเทศที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปและวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีในช่วงเวลาต่างกัน เห็นได้ชัดว่าการเพิ่มวุฒิของครูในสถาบันการผลิตครูเป็นอย่างรวดเร็วกว่าในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาและระดับประถมศึกษา

การปรับปรุงคุณภาพการหัดครูในด้านการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่มีอยู่เดิมนั้นมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เห็นได้จากโครงการที่ดำเนินการโดยกรมการฝึกหัดครู โครงการที่สำคัญได้แก่ โครงการฝึกหัดครูชนบท ในช่วงปี พ.ศ. 2501-2510 เพื่อวางรากฐานการพัฒนาครูรุ่นใหม่ให้แสดงบทบาทนักการศึกษาและผู้นำชนบทควบคู่กันไป โครงการดังกล่าวประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ความร่วมมือระดมทรัพยากรมาใช้ในการผลิตครูที่สำคัญอีกโครงการหนึ่งคือ โครงการพัฒนาสหวิทยาลัยให้เป็นองค์กรทำหน้าที่ประสานงานระหว่างวิทยาลัยกลุ่มที่อยู่ในเขตพื้นที่ภูมิศาสตร์เดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด โครงการนี้เริ่มต้นเมื่อ พ.ศ. 2517 และกรมการฝึกหัดครู ได้ดำเนินการสืบเนื่องวางรากฐานสำหรับสำหรับการยกฐานะมหาวิทยาลัยขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์จนได้รับการสถาปนาให้เป็นสถาบันราชภัฏ มีการบริหารงานเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปในปี พ.ศ. 2538

การปรับปรุงคุณภาพการฝึกหัดครูนอกจากจะเป็นการดำเนินการในระดับกรมแล้วยังมีการดำเนินงานในระดับกระทรวง และระดับชาติด้วย โครงการที่สำคัญคือ โครงการเงินกู้จากธนาคารโลกตามโครงการพัฒนาการศึกษาครั้งที่ 6 (คพ.ศ.6) ของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกหัดครู การอบรมครูประจำการ และการใช้ครูที่มีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะนำผลการวิจัยมาใช้กำหนดนโยบายและวางแผนการฝึกหัดครูต่อไป

การปรับปรุงคุณภาพการฝึกหัดครูล่าสุดเป็นงานระดับชาติคือ การจัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โครงการนี้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ 4 แผน คือ แผนการสรรหาคนเข้าเรียนวิชาชีพครู แผนการปฏิรูปการเรียนการสอนในสถาบันฝึก

หัดครู แผนการพัฒนาคณาจารย์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และแผนพัฒนาครูประจำการ โดยจัดเป็นโครงการในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ; 2526) กล่าวได้ว่า การปฏิรูปการฝึกหัดครูตามโครงการนี้จะเป็นการปรับปรุงคุณภาพการฝึกหัดครูครอบคลุมทั้งระบบและคาดว่าจะมีส่วนสำคัญยิ่งในการสร้างเสริมคุณภาพของครูไทย

1.3 การเพิ่มปริมาณการผลิตครู ปัจจัยที่ส่งผลให้มีการเพิ่มปริมาณการผลิตครูแยกได้เป็น 4 ประการ คือ ประการแรก โครงสร้างประชากรเปลี่ยนแปลงจากอดีต เพราะอัตราการเพิ่มจำนวนประชากรสูงในช่วงทศวรรษที่ 25 ทำให้ประชากรในวัยเรียนมีจำนวนสูงขึ้น ประการที่สองการจัดการศึกษาตามแผนการพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) และฉบับที่ 2-3 (พ.ศ. 2510-2519) ทำให้รัฐบาลขยายบริการการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง และการขยายการศึกษาภาคบังคับ ตลอดจนการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี ทำให้ต้องมีการผลิตครูเพิ่มในทุกระดับ ประการที่สาม คือ การปรับปรุงคุณภาพการฝึกหัดครูทั้งในด้านการให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับปริญญาตรีและสูงกว่า และในด้านการขยายปริมาณการศึกษาครอบคลุมสาขาสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี และประการสุดท้าย คือ โครงสร้างของระบบการฝึกหัดครู มีสถานศึกษากระจายทั่วประเทศเปิดโอกาสให้คนได้ศึกษาต่อได้สะดวก

สถิติการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2510-2529 ด้านจำนวนนักศึกษาวิชาชีพครูเป็นหลักฐานแสดงการเพิ่มปริมาณการผลิตครูอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในช่วงปี พ.ศ. 2529 ผู้เข้าศึกษาวิชาชีพครูระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเพิ่มขึ้นสูงสุดจากนั้นมีจำนวนลดลง ในขณะที่ผู้เข้าศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เฉพาะอย่างยิ่งจำนวนนักศึกษาครูนอกเวลาที่กรมการฝึกหัดครูเริ่มดำเนินการใน พ.ศ. 2512 เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะการผลิตครูภาคนอกเวลามีจำนวนใกล้เคียงกับภาคปกติ

1.4 การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรและการบริหาร ลักษณะของหลักสูตรสำหรับการฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตร และระดับปริญญาตรี โดยทั่วไปประกอบด้วยกลุ่มวิชาการศึกษาทั่วไป กลุ่มวิชาเอกเฉพาะสาขาและกลุ่มวิชาชีพครู นักศึกษาครูทุกคนได้รับการศึกษาให้เป็นผู้มีความรู้ในเชิงวิชาการ มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียน ด้วยวิธีการ

นี้มีประสิทธิภาพ มีความประพฤติดี และมีความสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนได้ วิธีการบริหารและการจัดการสำหรับการฝึกหัดครูมีลักษณะเช่นเดียวกับการบริหารการศึกษาระดับอื่น ๆ ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการแผ่นดิน เมื่อดูในภาพรวมลักษณะของหลักสูตรและการบริหารการฝึกหัดครูมีการเปลี่ยนแปลงเฉพาะในรายละเอียดระบบการบริหารเป็นระบบรวมศูนย์ ยากต่อการพัฒนาให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ยิ่งไปกว่านั้น การฝึกหัดครูอยู่ในความรับผิดชอบของรัฐบาลแต่ผู้เดียว มีการบริหารจัดการโดยข้าราชการ ครู อาจารย์ ประชาชนโดยทั่วไป และหน่วยงานเอกชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วยน้อย อย่างไรก็ดีสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปมีผลทำให้การฝึกหัดครูมีแนวโน้มที่จะมีหลักสูตรยืดหยุ่นระบบบริหารที่มีการกระจายอำนาจมากขึ้น ซึ่งจะช่วยสนองตอบความต้องการของท้องถิ่นได้ดีขึ้น

2. ลักษณะและบทบาทของครู

วัฒนธรรมการยกย่องครูในสังคมไทยว่าเป็นปูชนียบุคคล เกิดขึ้นสืบเนื่องมาแต่ครั้งพระสงฆ์ทำหน้าที่ผู้นำทางศาสนาควบคู่ไปกับหน้าที่ครูในการจัดการศึกษาสมัยโบราณล่วงมาในสมัยรัตนโกสินทร์ แม้จะมีฆราวาสทำหน้าที่ครูแทนพระสงฆ์ การให้ความเคารพยกย่องครูตามวัฒนธรรมดั้งเดิมยังคงมีอยู่ เพราะผู้ทำหน้าที่ครูประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบฉบับที่ดีงาม ชี้แนะสั่งสอนอบรมให้คนอื่น ๆ ได้เรียนรู้ และทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป ครูรุ่นแรก ๆ ที่เป็นฆราวาสได้รับการฝึกหัดให้มีความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ครู ในชุมชนที่ห่างไกลความเจริญ ผู้เป็นครูได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นที่ปรึกษาของชุมชน สังคมไทยเปรียบเทียบครูเสมือนแสงเทียนส่องทางชีวิตของเยาวชนไทย อาชีพครูเป็นอาชีพที่คนสมัยก่อนถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี การเป็นข้าราชการครูเป็นที่นับหน้าถือตา และเป็นที่ภาคภูมิใจของวงศ์ตระกูล

สถานภาพของครูไทยมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองซึ่งเป็นช่วงที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และเงินเฟ้อมีผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น รัฐบาลไม่สามารถปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

กำลังซื้อลดลง ข้าราชการทุกฝ่ายรวมทั้งครูต้องหารายได้เพิ่ม การกำกับดูแลเสื่อมถอย ประกอบกับการเพิ่มปริมาณการผลิตครูเพื่อรองรับการขยายการศึกษาทุกระดับ ทำให้คุณภาพการผลิตลดลง คุณภาพของครูต่ำลงทั้งในส่วนที่เป็นครูก่อนประจำการและครูประจำการ สภาพการณ์เหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สถานภาพของครูตกต่ำลง

ในขณะที่สถานภาพของครูโดยทั่วไปตกต่ำลงกว่าสมัยก่อน สังคมไทยกลับคาดหวังการแสดงบทบาทและการทำหน้าที่ของครูสูงขึ้นกว่าสมัยโบราณ ฆราวาสผู้ทำหน้าที่ครูแทนพระสงฆ์ในสมัยก่อนมีหน้าที่หลักในการสั่งสอนอบรมกุลบุตรกุลธิดาให้อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็นและมีความประพฤติเรียบร้อย เมื่อมีการขยายการศึกษาให้เป็นระบบโรงเรียนมีขนาดใหญ่ขึ้น และมีจำนวนมากขึ้น จำเป็นต้องมีระบบการบริหารงานและบุคคลที่เป็นแบบฉบับ ครูจึงต้องทำหน้าที่บริหารและจัดการในโรงเรียนเพิ่มขึ้น ในช่วงที่มีการเร่งรัดพัฒนาชนบทตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รัฐบาลคาดหวังให้ครูระดับประถมศึกษาที่มีกระจายอยู่ทั่วประเทศทำหน้าที่ผู้ทำการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาชุมชนควบคู่ไปกับพัฒนากรด้วย ต่อมาในระยะที่แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์เรื่องทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา นักการศึกษาในระยะ 30 ปีที่ผ่านมาเชื่อมั่นว่า การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ บทบาทของครูจึงเพิ่มขึ้นในฐานะเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งแนวคิดของนักบริหารธุรกิจเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยการจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มเป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา ครูในฐานะสมาชิกของสถานศึกษา ซึ่งเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งจึงมีบทบาทในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพิ่มขึ้นด้วย ครูซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังต้องพัฒนาตนเอง นอกเหนือจากการพัฒนาผู้เรียนด้วย และในกระบวนการพัฒนาบุคคลนั้น ครูต้องแสวงหาความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ให้ทันกับความต้องการของสังคมที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วนั้นหมายความว่า ครูในปัจจุบันต้องเป็นนักวิจัยด้วย

ครูในปัจจุบันมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น และต้องแสดงบทบาทหลายด้าน หน้าที่และบทบาทของครูแยกกล่าวได้เป็น 6 ด้านดังนี้

1. หน้าที่และบทบาทด้านสั่งสอนอบรม การสั่งสอนอบรมของครูคือการให้ความรู้แก่ผู้เรียน ฝึกฝนจิตใจของผู้เรียนให้ซึมซาบจนติดเป็นนิสัย ครูมีหน้าที่หลักคือ

หน้าที่สั่งสอนอบรม ครูต้องสอนให้ผู้เรียนมีวิชาการที่ดี ที่ถูกต้องแน่นแฟ้น มีความรู้ความสามารถและมีหลักการในการประกอบอาชีพได้ ครูต้องฝึกหัดอบรมจิตใจและความประพฤติของผู้เรียนให้รู้เหตุรู้ผลและความผิดชอบชั่วดี รู้จักสร้างสรรค์ตามแนวทางที่สุจริตยุติธรรม และครูต้องสั่งสอนอบรมให้ผู้เรียนมีกำลังและสุขภาพสมบูรณ์ทั้งกายและใจ การที่ครูจะดำเนินหน้าที่และบทบาทด้านนี้ได้อย่างสมบูรณ์ ผู้สอนต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจิตใจเป็นครูแท้ เป็นแบบฉบับ เป็นผู้นำ และเป็นที่พึ่งที่แท้จริงของศิษย์ คุณสมบัติของครูที่แท้จริงและครูตามแบบฉบับคือ ครูที่พร้อมด้วยคุณธรรม เช่น ความเมตตาปราณี ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละอดทน ความขยันอุตสาหะพากเพียร เป็นต้น และการฝึกฝนตนเองให้แตกฉานแม่นยำชำนาญในวิชาความรู้และวิธีสอนเพื่อสามารถอบรมสั่งสอนได้อย่างกระจ่างแจ้งและถูกต้องสมบูรณ์รวมทั้งต้องบำเพ็ญตนประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบแบบแผนที่ดีงาม เป็นแบบอย่างให้แก่ศิษย์ (ไตรยุทธ ธีรตยาคีนันท์ 2513 สรุปจากโครงการศึกษาแนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว)

2. หน้าที่และบทบาทด้านการประเมินและการวัดผลการศึกษา ครูมีหน้าที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ หน้าที่และบทบาทการเป็นผู้วัดและประเมินผล การวัดและการประเมินผลการศึกษานับวันจะมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษามากขึ้น ในการเรียนการสอนครูใช้ประโยชน์จากการวัดผล วินิจฉัยข้อบกพร่องของผู้เรียน ติดตามดูความก้าวหน้าของผู้เรียน ตรวจสอบว่า ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายของการเรียนการสอนหรือไม่ และใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน รวมทั้งประเมินผลการเรียนและผลการสอน นอกจากนี้ในการบริหารการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษายังเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารระดับสูงในการวัดประสิทธิภาพของการดำเนินงาน การรับรองวิทยฐานะ และการประกันคุณภาพ ครูทุกคนจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการสร้างแบบวัด ใช้แบบวัดได้ พัฒนาโครงการประเมินและดำเนินการประเมินผลได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์และเป็นธรรม

3. หน้าที่และบทบาทด้านการให้คำปรึกษาแนะแนว โดยที่ผู้เรียนที่เข้ามาในระบบโรงเรียน มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้เป็นครูต้องช่วยเหลือชี้นำให้ผู้เรียนแต่ละคนพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละคน การให้คำปรึกษาแนะแนวเป็นงานบริการอีกด้านหนึ่งที่ครูจะช่วยให้นักเรียนพัฒนาไปสู่

เป้าหมายได้ โรงเรียนที่มีบริการให้คำปรึกษาแนะแนวที่ดีจะลดปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบน ความขัดแย้ง และสร้างเสริมความสามัคคี ตลอดจนคุณธรรมด้านอื่น ๆ รวมทั้งช่วยชี้นำแนวทางการศึกษาต่อ การเลือกอาชีพ และการปรับตัว การใช้ชีวิตในสังคมให้นักเรียนได้เป็นอย่างดี

4. หน้าที่และบทบาทด้านการบริหารและนิเทศ ภาระหน้าที่ด้านการบริหารในระบบการศึกษาปัจจุบันมีขอบข่ายกว้างขวางในระดับชาติและนานาชาติ ระดับกระทรวง กรม กอง และระดับโรงเรียน ครูที่ทำหน้าที่บริหารมีภาระหน้าที่แตกต่างกันตามตำแหน่ง ครูที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าหน่วยงานจะมีบทบาทในการตัดสินใจ วางแผน ประสานงาน ติดตามกำกับดูแล ควบคุม และประเมินผลการดำเนินงานสูงกว่าครูทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนหรือหน่วยงาน ต้องรับผิดชอบการพัฒนางานทุกด้าน ตั้งแต่งานวิชาการ บุคลากร อาคารสถานที่บริเวณ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ งานบริการและธุรการ งานเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และเสริมสร้างความเจริญให้กับสังคม นอกจากนี้ครูยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ คือให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและชี้แนะให้เพื่อนครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่ทำหน้าที่สอนเกิดความงอกงามและมีการพัฒนางานในความรับผิดชอบ

5. หน้าที่และบทบาทด้านที่เกี่ยวข้องกับชุมชน นอกเหนือจากหน้าที่และบทบาทของครูในโรงเรียนทั้ง 4 ด้านที่กล่าวข้างต้นแล้ว ครูยังมีหน้าที่และบทบาทเวลาที่อยู่นอกโรงเรียนอีกด้วย เพราะครูเป็นสมาชิกของสังคมและเพราะนโยบายการจัดการศึกษาในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและสังคม โดยการร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ครูต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง เพื่อให้ได้ความร่วมมือในการสั่งสอนอบรมนักเรียน ต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำชุมชน เพื่อประสานงานพัฒนาโรงเรียนและชุมชน

6. หน้าที่และบทบาทด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง คุณสมบัติของการเป็นครูที่ดีประการหนึ่งคือ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ คุณธรรม และสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจดียิ่งขึ้น ในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ครูต้องสวมบทบาทผู้เรียน ฝึกฝน ค้นคว้าวิทยาการ ในด้านการพัฒนาคุณธรรมและสุขภาพกายและใจ ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างให้เหมาะสมและควรแก่การที่คนทั่วไปให้ความเคารพยกย่อง

กล่าวโดยสรุปรวม หน้าที่และบทบาทของครูตามความคาดหวังของสังคมมีมากขึ้น และเป็นหน้าที่ที่หนัก รวมทั้งมีอุปสรรคในการทำหน้าที่ ไกรยุทธ ธีรตยาคีนันท์ (2531) กล่าวว่า แม้พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวก็ทรงตระหนักในเรื่องนี้ แต่ก็ทรงมีพระราชดำริว่า ครูทุกคนต้องทำหน้าที่ของตนเพื่อสร้างเสริมให้บ้านเมืองก้าวหน้า และสร้างบารมีของตน อาชีพครูเป็นอาชีพที่สร้างบารมี เพราะได้สร้างลูกศิษย์จำนวนมากให้มีความรู้และเป็นมนุษย์ที่มีประโยชน์ต่อสังคม ครูจึงเป็นอาชีพที่ยากจะหาอาชีพอื่นเทียบได้ยากในการสร้างอนุชนรุ่นหลัง

3. ปัญหาเกี่ยวกับครู

ความสำคัญของครูที่มีคุณภาพ เป็นที่ประจักษ์ชัดจากการศึกษาวิเคราะห์หน้าที่และบทบาทของครูดังที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ในอดีตที่ผ่านมาผู้ที่อยู่ในวงการศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสนใจกับหลักสูตรเนื้อหาวิชา วิธีการบริหาร วิธีการสอน สถานศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การศึกษามากกว่าที่จะให้ความสนใจกับเรื่องตัวครู ทั้งๆ ที่การจัดการศึกษาเป็นภารกิจที่ใช้กำลังคนมากที่สุด งบประมาณในการดำเนินงานของโรงเรียนและหน่วยงานการศึกษาประมาณร้อยละ 85 ถูกใช้เป็นเงินเดือน ค่าตอบแทนให้กับครูและบุคลากร อย่างไรก็ตามในช่วง 15 ปีที่ผ่านมาคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความสนใจและพยายามหามาตรการในการปฏิรูปการฝึกหัดครู การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยตั้งคณะอนุกรรมการทำหน้าที่ศึกษาสภาพปัญหาการผลิตและการใช้ครู วางพื้นฐานการปฏิรูป และจัดทำแผนปฏิบัติการหลักสำหรับการปฏิรูป (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536) ผลจากการศึกษาวิจัยของคณะอนุกรรมการดังกล่าว ประกอบกับผลการประเมินสภาพการจัดการศึกษาและการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ; 2535) สรุปปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการใช้ครูได้เป็น 2 ด้านดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการใช้ครูด้านปริมาณ เกิดจากการขาดกลไกการประสานงานที่ดีระหว่างฝ่ายผลิตครูกับฝ่ายใช้ครู และการขาดเอกภาพในการผลิตครูและการใช้ครู สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญคือ สถาบันฝึกหัดครูมีจำนวนมาก มีหลายสังกัด และมี

การจัดการฝึกหัดครูหลายประเภททำให้กระบวนการผลิตไม่เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ครูบางสาขาขาดและบางสาขาเกินความต้องการ ในด้านของฝ่ายใช้ครูมีปัญหาในเรื่องการขาดเอกภาพและขาดการประสานงานเช่นเดียวกัน เพราะระบบโรงเรียนของไทยขึ้นกับหลายสังกัด โรงเรียนหลายแห่งไม่มีแผนการใช้ครูจึงมีการใช้ครูไม่เหมาะสม นอกจากนี้การจัดสรรครูให้แก่โรงเรียนต่าง ๆ ยังขาดความเสมอภาค มีผลทำให้โรงเรียนหลายแห่งมีครูไม่ครบชั้นและไม่ครบวิชาตามหลักสูตร ยิ่งไปกว่านั้นครูในโรงเรียนหลายแห่งโดยเฉพาะในโรงเรียนชนบทขาดและปริมาณครูในเมืองเกินความต้องการ

2. ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการใช้ครูด้านคุณภาพ มีสาเหตุมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และจากระบบการบริหารบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพ ในด้านการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีผลทำให้สถานภาพของครูตกต่ำลง ครูส่วนใหญ่โดยเฉพาะครูในชนบทต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษเพิ่มเพื่อการดำรงชีพตามสถานภาพของครู รายรับของครูไม่พอกับรายจ่าย ครูส่วนมากโดยเฉพาะครูในชนบทต้องดิ้นรนหารายได้พิเศษเพิ่มเพื่อการดำรงชีพตามสถานภาพของครู รายรับของครูไม่พอกับรายจ่าย ครูส่วนมากต้องกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นประจำ สภาพเหล่านี้มีผลทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของครูลดลง การติดตาม กำกับ ดูแลย่อหย่อนลง นอกจากนี้ความบกพร่องในการบริหารบุคลากรของโรงเรียนเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพ เพราะสถานะที่ตกต่ำ แต่สังคมคาดหวังบทบาทของครูสูงขึ้น ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ความไม่เสมอภาคในการพิจารณาความดีความชอบ และการมอบหมายงานก็มีส่วนทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในช่วง 15 ปีที่ผ่านมาสภาพปัญหาเกี่ยวกับครูที่กล่าวมาข้างต้นเริ่มเป็นที่ตระหนักกันมากขึ้น และหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงได้พยายามศึกษาวิธีหามาตรการที่จะแก้ปัญหาดังกล่าวตลอดมา มาตรการที่จะใช้ต้องควบคู่ไปพร้อม ๆ กันในการแก้ปัญหาด้านการผลิตครู การใช้ครู แต่เมื่อพิจารณาถึงจำนวนครูในปัจจุบันที่ประจำการทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาต่าง ๆ จะเห็นว่ามีจำนวนมากและมีปริมาณสูงกว่าจำนวนครูที่ผลิตได้ในแต่ละปี การแก้ปัญหาเกี่ยวกับครูที่ฝ่ายการใช้ครู จึงมีความสำคัญเร่งด่วน เพราะถ้าสามารถหามาตรการมาดำเนินการแก้ไขให้มีประสิทธิภาพในการใช้ครูสูงขึ้น ย่อมจะมีผลทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพดีขึ้นด้วย

4. ความสำคัญของครูที่มีคุณภาพ

ปัจจุบันหลายหน่วยงานได้ให้ความสำคัญและสนใจที่จะดำเนินการเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพดังนี้

1. **คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ** ได้ตั้งคณะอนุกรรมการ การทำหน้าที่ศึกษาสภาพปัญหาการผลิตและการใช้ครู วางพื้นฐานการปฏิรูปและจัดทำแผนปฏิบัติหลักสำหรับการปฏิรูปมีสาระสำคัญที่ควรศึกษาดังนี้

หลักการและวิธีการการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวคิดหลัก : ครูเป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จ

ปัจจัยสำคัญที่สุดของการศึกษาคือ ครู เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน ซึ่งจะเติบโตเป็นกำลังสำคัญของชาติในอนาคต การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจสำคัญรีบด่วน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จด้านต่าง ๆ ของการพัฒนาการศึกษาโดยรวม

แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ซึ่งเป็นแม่บทในการจัดการศึกษาของประเทศอยู่ในขณะนี้ได้เจาะจงกำหนดนโยบายให้มีการปฏิรูปการฝึกหัดครูและพัฒนาครูประจำการ โดยมุ่งให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงเพื่อฟื้นฟูความเชื่อมั่นของประชาชน และเพื่อสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาชีพครูและวิชาการให้ได้มาตรฐานสูง และยกฐานะวิชาชีพครูให้สูงขึ้นโดยการเปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิตและการใช้ ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งปรับปรุงสวัสดิการให้บุคลากรในสถาบันการศึกษาทุกระดับเกิดความมั่นคงและเพื่อมีขวัญกำลังใจสูงขึ้น

วิธีการเปลี่ยนแปลง (Strategy) การสรรหาคนเก่งคนดีเข้าเรียนวิชาชีพครู

เพื่อสรรหาคนเก่งคนดีเข้าเรียนวิชาชีพครู จึงเห็นควรกำหนดวิธีการในการรับคนเข้าศึกษาวิชาชีพครู 3 วิธี ประกอบกันดังนี้

ก. รับนักศึกษาเข้าเรียนหลักสูตรเข้มตามโครงการคุรุทายาทโดยกำหนดเป้าหมายการรับเป็นร้อยละ 50 ของจำนวนครูที่จะปลดถ่ายโดยเฉลี่ยแต่ละปี นักศึกษาใน

โครงการคุรุทายาทต้องเป็นผู้มีผลการเรียนดีอยู่ในกลุ่มนำหนึ่งในสี่แรกของผู้จบหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายของโรงเรียน โดยผ่านการประเมินความสามารถ ศักยภาพ นิสัยใจคอ และความถนัดตามธรรมชาติ นักศึกษาตามโครงการคุรุทายาทให้ได้รับทุนทุนละ 25,000 บาทต่อปี จนจบการศึกษาแล้วบรรจุเข้ารับราชการครู

ข. รับนักศึกษาทั่วไป โดยมีการคัดเลือกผู้ที่มีผลการเรียนอยู่ในระดับดี (หนึ่งในสามแรกของร้อยละ) และผ่านการทดสอบทัศนคติ ความถนัด และความสามารถเข้าเรียนวิชาชีพครู สำหรับนักศึกษาที่มีฐานะขัดสนให้จัดสรรทุนการศึกษาให้ (ทุนคุรุสงเคราะห์) โดยมีจำนวนทุนประมาณร้อยละ 25 ของจำนวนครูที่จะปลดถ่ายโดยเฉลี่ยแต่ละปี ทุนละ 15,000 บาทต่อปีจนจบการศึกษา

ค. รับผู้จบปริญญาตรีและจบปริญญาโทสาขาอื่น ๆ เช่น อักษรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ เทคโนโลยีสาขาต่าง ๆ ฯลฯ เข้าเรียนวิชาชีพครู 1 ปี เพื่อรับวุฒิบัตรวิชาชีพครู เมื่อได้รับการบรรจุเข้าเป็นครูแล้วได้รับการตีราคาเงินเดือนเพิ่มขึ้นจากการที่มาเรียนเพิ่มอีก 1 ปี ดังกล่าว และหากเป็นผู้จบปริญญาตรีหรือปริญญาโทในสาขาที่ขาดแคลนครูสาขานั้น ๆ แล้วมาเรียนวิชาชีพครูเพิ่มเติมอีก 1 ปี ให้จัดสรรทุนการศึกษาให้ทุนละ 30,000 บาทต่อปี

วิธีการเสริม

ก. ปรับปรุงหลักสูตรศิลปศาสตร์ (Art & Sciences) ของสถาบันราชภัฏ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจโลก ชีวิต และสรรพสิ่ง เมื่อจบการศึกษาแล้วเป็นผู้ใหญ่พอตัว แล้วเป็นผู้ใหญ่พอตัวและสมดุลทางความคิดสามารถทำงานได้กว้างขวางหลายทางเลือก

ข. จัดให้มีหอพักอยู่ประจำโดยจัดให้นักศึกษาวิชาชีพครูทุกคนอยู่โดยจัดระบบหอพักเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพื้นฐานวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อพัฒนานักศึกษาครูให้มีภราดรภาพและวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน ที่มุ่งพัฒนาบ่มเพาะหล่อหลอมให้มีวัฒนธรรม มีจิตสำนึกและอุปนิสัยที่พึงประสงค์แห่งความเป็นครู

การพัฒนา (ยกเครื่อง) คณาจารย์ครุศาสตร์

ก. เปลี่ยนการเรียนการสอนให้ครูผู้สอนและผู้เรียนในสถาบันผลิตครูทุกระดับมีการวิสาสะใกล้ชิดกัน เรียนรู้ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของความรู้ความคิดในโลก

ปัจจุบันและอนาคตด้วยกันอย่างสร้างสรรค์ (Interactive learning) แทนการเรียนรู้แบบ "*ครูให้-ศิษย์รับ*"

ข. ในการยกเครื่องควรให้การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน โดยจัดสัมมนาอย่างเข้ม (intensive courses) สำหรับคณาจารย์ทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารถึงครูผู้สอนโดยจัดทำเป็นโครงการต่อเนื่อง และระดมผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วม กรมการฝึกหัดครูและมหาวิทยาลัยมีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ต้องร่วมมือกันใกล้ชิด

จัดหลักสูตรในลักษณะที่จะโน้มนำให้คณาจารย์ตระหนักถึงคุณค่าและเกียรติภูมิอันได้มาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่สังคมยอมให้ ให้ตระหนักคุณค่าที่จะพัฒนาตนเองไม่หยุดยั้ง และส่งเสริมให้เขาพัฒนากันเองโดยสม่ำเสมอ การพัฒนาก็จะคงอยู่ตลอดไป แม้จะเปลี่ยนผู้บริหาร

ให้ผู้บริหารได้ปรับตัวและพัฒนาตนเองก่อนจึงจะสามารถโน้มนำให้ครูผู้ร่วมงานเข้ามาร่วมได้

ส่งเสริม จัดทุน จัดโอกาสให้ไปศึกษา อบรม ดูงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันทั้งในและต่างประเทศและทำอย่างต่อเนื่อง

จัดหาครู อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาสู่ระบบ โดยสอดส่องสรรหาผู้รู้ผู้ทรงคุณวุฒิมาช่วยพัฒนาโดยอาจถ่ายเทกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ และระหว่างสถาบัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวเชิงสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นเป็นกระบวนการแสวงหาความเข้มแข็งทางวิชาการ (Scsdemic excellence)

สำหรับครู อาจารย์ ในสถาบันผลิตครูที่ไม่ต้องการความเปลี่ยนแปลง กฎของการแข่งขันและกระบวนการ (movement) ที่ก่อตัวขึ้นจะโน้มนำให้เขายอมรับกันเองและยอมเปลี่ยนแปลงในที่สุด

การขยายผล Multiplier effect ควรเริ่มที่ระดับ Key แล้วใช้ Key persons เหล่านั้นเป็นฐานขยายวงไปถึงครูอาจารย์ส่วนใหญ่ในระบบ ทั้งนี้ โดยการเฟ้นหาและให้โอกาสผู้นำโดยธรรมชาติ (natural leaders) มากกว่าผู้นำโดยสถานภาพ (status leaders)

การสัมมนา ฝึกอบรม ควรมุ่งอนาคตบนพื้นฐานความเข้าใจ อดีตและปัจจุบัน

พัฒนาระบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของข่าวสารข้อที่เคลื่อนไหวรวดเร็วในแต่ละช่วงเวลา พัฒนาให้คนเข้าถึงวิธีการหาความรู้ให้ได้ และเข้าใจเครือข่ายการเรียนรู้ ระบบข้อมูลต่าง ๆ ในกระแสโลกานุวัฒน์

ควรศึกษาวิธีการฝึกอบรมของภาคธุรกิจและเอกชนที่มีประสิทธิภาพ และเจาะจงดูการใช้เงิน ใช้ทรัพยากรในการพัฒนาคนให้ทันสมัยในโลกของการแข่งขัน แล้วนำมาประกอบการพิจารณาการจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาคณาจารย์ แล้วจัดทำแผนการฝึกอบรมและระบุงบประมาณที่ชัดเจนว่าจะใช้งบประมาณร้อยละเท่าไรเพื่อการพัฒนาคณาจารย์

ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้แสวงหาความรู้ความเข้าใจให้มีโลกทัศน์กว้างอันจะมีผลต่อการทำงานและคิดอะไรได้ไกล

การดำเนินการฝึกอบรมฝ่ายบริหารระดับสูงควรให้กรอบทิศทางและหลักการเท่านั้น ให้คณาจารย์จัดหลักสูตรที่จะพัฒนากันเองแล้วเสนอขอความสนับสนุน

อนึ่ง การเปลี่ยนแปลงต้องสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของครูไทย โดยดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ประเภทที่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือประเภทหัวก้าวหน้าก่อน คณาจารย์เหล่านี้จะค่อย ๆ เข้ามาทดแทนคณาจารย์ที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ไม่ควรทำอย่างฉับพลันจนทำให้ผู้ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงหวาดหวั่นและตื่นตระหนก

ส่งเสริมให้มีอาจารย์อาคันตุกะ ทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศเป็นการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบัน เพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหว ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

พัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษาวิชาครุศาสตร์ทุกแห่งให้เข้ม เคียงบ่าเคียงไหล่มาตรฐานต่างประเทศ

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์จะต้องเป็นเงินอุดหนุนที่มากเพียงพอที่จะดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพสูง และระบุให้ชัดเจนว่า เป็นร้อยละเท่าไรของงบประมาณการฝึกหัดครูโดยรัฐต้องสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

การปฏิรูปการเรียนการสอนในการผลิตครู

ก. สร้างวัฒนธรรมการศึกษาใหม่ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีครูเป็นผู้แนะนำสนับสนุนและติดตามผลการเรียนมากกว่าครูเป็นผู้ถ่ายความรู้ให้ทั้งนี้อาจกระทำได้โดย

ปรับปรุงห้องสมุดและจัดหาหนังสือ เอกสาร วัสดุการเรียนการสอน ให้เป็นศูนย์สารสนเทศให้เพียงพอและเอื้อต่อการศึกษาและค้นคว้าของนักศึกษาด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ในการนี้จำเป็นต้องจัดหาเครื่องช่วยในการเรียนการสอน ได้แก่ สื่อต่าง ๆ คอมพิวเตอร์ และวีดิโอให้เพียงพอ

ใช้กระบวนการกลุ่ม (group dymamics) ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ข. ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับตนเอง ชุมชน วิถีชีวิตของชาวบ้านชาวเมือง ประเทศชาติและประชาคมโลก ตลอดจนรู้จักคิดวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากสภาพที่เป็นจริง และยังเป็นการสร้างความเข้าใจความผูกพันกับชุมชนท้องถิ่น ในการนี้อาจจะทำได้โดย

เตรียมอาจารย์ของสถาบันผลิตครูให้มีความรู้กว้างขึ้นเกี่ยวกับสังคมวิทยา มานุษยวิทยา วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ-การเมือง โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาเหล่านี้จากมหาวิทยาลัยมาร่วมวางแผนดำเนินการ

จัดหลักสูตรให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนท้องถิ่น

จัดหาเงินสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการศึกษาวิจัยภาคสนามของนักศึกษาและอาจารย์เพื่อการเรียนรู้ชุมชนท้องถิ่น ตลอดจนการให้บริการทางวิชาการแก่ท้องถิ่นในเรื่องที่มีฐานะความรู้ความเข้าใจทำได้

จัดให้มีเวที (forum) ทางวิชาการของอาจารย์และนิสิตนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความคิดความรอบรู้

ค. สร้างและพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ โดย

สรรหาครูที่มีความรู้ความสามารถชั้นเยี่ยม (Master teachers) แล้วสร้างเครือข่ายการถ่ายทอดความรู้-ความสันทัดให้แก่ครูในวงการเดียวกันอย่างเข้มและต่อเนื่อง

สรรหาผู้รู้ผู้ชำนาญการชาวบ้าน เพื่อให้เป็นแหล่งความรู้สำหรับนักศึกษาและอาจารย์ได้ศึกษาหาความรู้

จัดตั้งกลุ่มงานหรือองค์กรเพื่อทำหน้าที่ศึกษาและพัมนาเครือข่ายการเรียนรู้ที่ทันสมัยทันเหตุการณ์

ง. ส่งเสริมให้อาจารย์ของสถาบันผลิตครูเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้มากขึ้นโดย

สร้างกลไกและแรงจูงใจเพื่อให้อาจารย์ของสถาบันผลิตครูออกไปสอนและ/หรือศึกษาวิจัยในโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษาและสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อนำเอาประสบการณ์ใหม่มาพิจารณาปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับปัญหาการเรียนการสอนที่ต้องการปรับปรุง

จัดทำโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ของสถาบันผลิตครูกับอาจารย์ของโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และสถานศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างสถาบัน

จ. จัดให้มีโครงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาครู โดยดำเนินการโครงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาครู ภาคเอกชนที่มีความรู้ความสามารถองค์กรชาวบ้านและผู้ทรงคุณวุฒิ

ฉ. ปรับปรุงวิธีการวัดผล โดยเน้นการแสดงเหตุผล ความสามารถในการวิเคราะห์สงเคราะห์ และเชื่อมโยงข้อสนเทศ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่พัฒนาศักยภาพมากกว่าการตอบข้อสอบสัมฤทธิผลวิชาต่าง ๆ ผ่าน

การพัฒนาครูประจำการ

จัดงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูประจำการไว้เป็นการเฉพาะ โดยจัดไว้เป็นร้อยละของงบประมาณที่ได้รับที่เห็นความสำคัญชัดเจน โดยศึกษาเปรียบเทียบจากภาคธุรกิจ

จัดตั้งศูนย์การฝึกอบรมครูประจำภาค เพื่อให้สามารถฝึกอบรมครูได้ตลอดปี ศูนย์ดังกล่าวจัดให้มีบุคลากรพิเศษ เครื่องมืออำนวยความสะดวกและหอพักอาจเลือกสถาบันราชภัฏบางแห่งเป็นศูนย์การฝึกอบรม และให้หน่วยงานผู้ใช้ครูจัดครูหมุนเวียนเข้ารับการอบรม

ให้หน่วยงานผลิตครูร่วมดูแลรับผิดชอบครู ในขั้นการทดลองปฏิบัติราชการ (ขั้น Probation หรือ Induction)

จัดเงินอุดหนุนแก่ชมรม สมาคมครูเฉพาะทาง เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรี ฯลฯ เพื่อให้ทำหน้าที่ฝึกอบรมครูที่เป็นสมาชิก

สรรหา เลือกเฟ้นครูที่มีความรู้ความสามารถเป็นเยี่ยมมาเป็นวิทยากร (Master teachers) ฝึกอบรม แล้วให้ครูเหล่านี้จัดทีมเพื่อทำการฝึกอบรมครูอื่น ๆ ต่อไปเป็นเครือข่าย เมื่อมีการจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์ ครูที่เป็น Master teachers เหล่านี้ควรได้รับเกียรติเข้าเป็นสมาชิกเพื่อเป็นแบบอย่างและเป็นกำลังใจแก่ครูส่วนใหญ่

ส่งเสริมให้ครูรวมตัวกันตามสาขาวิชา เพื่อเป็นกลุ่มวิชาชีพเฉพาะเป็นองค์กรเพื่อพัฒนาตนเองและมีการฝึกอบรมกันเอง

แสวงหาวิทยากรจากผู้รู้ผู้ชำนาญการที่อยู่ในชุมชน เพื่อเป็นแหล่งให้การเรียนรู้ที่ต้องการและจัดตั้งเป็นเครือข่ายการเรียนรู้

ให้ปรับปรุงการลาพักเพื่อการศึกษา (Sabbatical leave) ของสถาบันอุดมศึกษาที่จะอำนวยประโยชน์ต่อการเรียนรู้แล้วนำมาใช้ประโยชน์ในการฝึกอบรมครูประจำการ

สร้างแรงจูงใจให้ครูอยากเรียนรู้และอยากเข้ารับการฝึกอบรม

ให้หน่วยงานผู้ใช้ครูและศูนย์ฝึกอบรมร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการเตรียมการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกอบรม และการติดตามผลการฝึกอบรมตลอดถึงจัดให้มีเครื่องมือประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพ

การเลื่อนระดับของครู ควรมีข้อบังคับผูกพันว่าจะต้องผ่านการอบรมอะไรบ้างเป็นขั้นเป็นตอน

กำหนดให้ครูและคนเข้ารับการอบรมอย่างน้อยในทุก ๆ 5 ปี หรือตามจำนวนปีที่จะตกลงกัน

รูปแบบการฝึกอบรมครูประจำการ

การพิจารณารูปแบบของการจัดอบรมครูประจำการ ตั้งอยู่บนพื้นฐานสำคัญ 2 ประการ คือ

ก. รูปแบบที่พิจารณาจากฐานของความมุ่งหมาย (objective - based) แบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของครู ได้แก่ การฝึกอบรมด้านเนื้อหาและวิธีการสอนตามลักษณะวิชา หรือตามระดับชั้นและการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและบริการ

ลักษณะที่ 2 การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู เช่น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ

ลักษณะที่ 3 การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาสำคัญทางการศึกษาของชาติ เช่น การฝึกอบรมเพื่อแก้ปัญหาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในบางวิชา อันเป็นผลมาจากการ

ประเมินในระดับภูมิภาคหรือระดับชาติ การอบรมเพื่อผลักดันนโยบายทางการศึกษาที่สำคัญ เป็นต้น

ข. รูปแบบที่พิจารณาจากฐานของพฤติกรรม (performance-based) คำนึงถึงบทบาทของผู้เข้ารับการอบรมและผู้ให้การอบรมแบ่งเป็น 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 การฝึกอบรมที่เน้นวิทยากรเป็นศูนย์กลาง วิทยากรเป็นผู้ให้ผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้รับ

ลักษณะที่ 2 การฝึกอบรมที่เน้นสื่อเป็นศูนย์กลาง เช่น การเรียนโดยสื่อประเภทต่าง ๆ

ลักษณะที่ 3 การฝึกอบรมที่เน้นผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง เน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้กระทำ ผู้ให้การอบรมเป็นผู้มีบทบาทสนับสนุนและช่วยเหลือ

การบริหาร/จัดการของสถาบันราชภัฏ กับการปฏิรูปการฝึกหัดครู

เพื่ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู ในส่วนที่สถาบันราชภัฏรับผิดชอบ เห็นสมควรจัดรูปองค์กรและกลไกการบริหารดังนี้

สถาบันราชภัฏ

สถาบันราชภัฏในฐานะนิติบุคคลเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชนและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพครูและวิชาชีพอื่น ๆ มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและพัฒนาความรู้ความสามารถของครูประจำการโดยความร่วมมือกับหน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษา

ให้สถาบันราชภัฏเปิดสอนระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการและวิชาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและความต้องการของประเทศ จัดให้มีสถาบันชุมชนท้องถิ่นศึกษาและสถาบันเฉพาะกิจอื่น ๆ ตามความเหมาะสมในแต่ละสถาบัน หากสถาบันราชภัฏใดประสงค์จะเปิดสอนระดับสูงกว่าปริญญาตรีก็ให้เสนอขออนุมัติจากสภาวิชาการและสภาสถาบันราชภัฏตามลำดับ

สภาสถาบันราชภัฏ

ก. หน้าที่ สถาบันราชภัฏมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารและการดำเนินงานของสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง ทั้งทางวิชาการและการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ การกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงาน การควบคุมมาตรฐานทางวิชาการ การประเมินผล การจัดสรรวงเงินอุดหนุนเบ็ดเสร็จ (Block Grante) การส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านบุคลากร รวมถึงการกำกับดูแลและประสานงานการดำเนินงานของสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง โดยให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติรับผิดชอบในการประเมินผลการดำเนินงานทุก 4 ปี

ข. องค์ประกอบของสภาสถาบันราชภัฏ สภาสถาบันราชภัฏประกอบด้วย

1. นายกสภาสถาบันราชภัฏ ผู้ที่ได้รับเชิญให้เป็นนายกสภาฯ จะต้องให้ผ่านกระบวนการสรรหา ซึ่งดำเนินงานในรูปคณกรรมการสรรหา

2. กรรมการสภาสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูงของสถาบันราชภัฏหรือผู้แทนอธิการบดี 8 คน ผู้แทนคณาจารย์ 8 คน ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 16 คน

3. กรรมการและเลขานุการสภาสถาบันราชภัฏ ได้แก่ เลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ

ให้มีสำนักงานสถาบันราชภัฏทำหน้าที่สำนักงานเลขานุการของสภาสถาบันราชภัฏ

คณะกรรมการอำนวยการสถาบันราชภัฏ

ก. หน้าที่ คณะกรรมการอำนวยการสถาบันราชภัฏทำหน้าที่กำกับดูแลให้สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข. องค์ประกอบของคณะกรรมการอำนวยการสถาบันราชภัฏ คณะกรรมการอำนวยการสถาบันราชภัฏประกอบด้วย

1. ประธานคณะกรรมการอำนวยการสถาบันราชภัฏซึ่งได้มาจากการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

2. กรรมการอำนวยการสถาบันราชภัฏ ประกอบด้วยกรรมการจากผู้แทนคณาจารย์ประจำสถาบัน ผู้บริหารสถาบันระดับคณะขึ้นไป กรรมการจากผู้แทนองค์กรท้องถิ่น องค์กรชุมชนและผู้ทรงคุณวุฒิ ในสัดส่วนเช่นเดียวกับคณะกรรมการสภาสถาบันราชภัฏ

3. กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการอำนวยการสถาบันราชภัฏ ได้แก่ อธิการบดีของสถาบันราชภัฏนั้น ๆ

สภาวิชาการ

ให้มีการจัดตั้งสภาวิชาการเป็นองค์กรกลางระดับชาติโดยการรวมตัวประสานกันของสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง ร่วมกับทางทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลหลักสูตรและระบบงานทางวิชาการของสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่ง โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและผู้ทรงคุณวุฒิอื่น ๆ ที่ได้มาจากการสรรหา องค์ประกอบคือ ตัวแทนจากสถาบันราชภัฏ 8 คน จากทบวงและมหาวิทยาลัย 8 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจากการสรรหา 16 คน และเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏหรือผู้แทน 1 คน ประธานสภาวิชาการได้มาจากการสรรหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

การดำเนินงานในส่วนของสถาบันราชภัฏนั้น สภาวิชาการจะเป็นผู้พิจารณาแผนงาน/โครงการทางวิชาการ ตามหลักการและแนวทางที่ได้รับจากสภาสถาบันราชภัฏ และจะเสนอแผนงาน/โครงการ ที่สภาวิชาการเห็นชอบแล้วต่อไปยังสภาสถาบันราชภัฏ เพื่อให้ความเห็นชอบในขั้นสุดท้าย รวมทั้งการกำหนดเกณฑ์การเปิดปิดสาขาวิชาและเกณฑ์การเปิดสอนระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี

คณะกรรมการวิชาการในแต่ละสถาบัน

ให้สถาบันราชภัฏแต่ละแห่งมีคณะกรรมการวิชาการที่แต่งตั้งโดยสภาสถาบันราชภัฏทำหน้าที่กำกับดูแลคุณภาพทางวิชาการของแต่ละสถาบัน

การจะเปิดสอนหลักสูตรและสาขาวิชาต่าง ๆ ในระดับการศึกษาใดก็ตาม ต้องได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการวิชาการของสถาบัน สภาวิชาการและสภาสถาบันราชภัฏ

ราชวิทยาลัยครุศาสตร์ (Royal Academy of Teachers)

เพื่อเป็นการผดุงเกียรติคุณ ศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู ตลอดจนรักษาสิทธิประโยชน์อันสมควรแก่เกียรติคุณนั้น ๆ ของผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงควรให้มีการดำเนินงานจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์ (Royal Academy of Teachers) โดยมีกฎหมายรองรับและเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการได้รับงบประมาณจากรัฐบาล

องค์กรและภารกิจของราชวิทยาลัยครุศาสตร์ มีดังนี้

ก. ให้คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัยคัดเลือกบุคคลที่มีมาตรฐานวิชาการแห่งความเป็นครูและมีคุณธรรมสูงเป็นที่ยอมรับนับถือโดยทั่วไปจำนวนหนึ่งประมาณไม่เกิน 100 คน ในเบื้องต้นการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อการนี้ให้ใช้วิธีการคล้ายคลึงกับวิธีการสรรหาบุคคลผู้รับรางวัลเกียรติยศชั้นสูงระดับชาติและนานาชาติ

ข. บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกดังกล่าวจะได้รับเกียรติยศคือ เข็มศิลปวิทยาและคำประกาศเกียรติคุณ โดยขอพระราชทานจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และเป็นปฐมสมาชิกแห่งการจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์

ค. การรับสมาชิกเพิ่มและทดแทนให้อยู่ในดุลยพินิจของสมาชิกด้วยโดยถือหลักการสืบต่อตัวเอง (self-propagation) โดยหลักคุณธรรม (merit system)

ง. บุคคลดังกล่าวจะเป็นผู้นำทางวิชาชีพครู และเป็นแบบอย่างที่ดีงามทางคุณธรรม จริยธรรม เป็นสติให้กับสังคมและวงวิชาชีพ เป็นชุมชนปูชนียบุคคลครูที่เสนอสิ่งที่ดีงามต่อสาธารณชน

จ. เมื่อเกิดการรวมตัวของผู้ที่มีคุณงามความดีดังกล่าว ให้มีการจัดตั้งองค์กรบริหารจัดการ (secretariate) ที่ได้รับงบประมาณจากรัฐบาลเป็นเงินอุดหนุนเบ็ดเสร็จ (Block Grants)

ฉ. หน้าที่ของราชวิทยาลัยครุศาสตร์ ได้แก่ กำหนดมาตรฐานทางวิชาการแห่งวิชาชีพครูและสอดส่องจรรยาบรรณ การพัฒนาอาชีพครูประจำการ ตรวจสอบมาตรฐานทางวิชาชีพครูผดุงเกียรติคุณและให้สิทธิประโยชน์อันสมควรแก่เกียรติคุณนั้น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับตามปกติแก่ครูที่ผ่านการสรรหา คัดเลือกของราชวิทยาลัยครุศาสตร์แล้ว และสอดส่องการรักษาจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครูโดยรวม

2. กระทรวงศึกษาธิการ

กระทรวงศึกษาธิการนับว่าเป็นหน่วยงานหลักในการผลิตและการใช้ครู ได้ตระหนักถึงความสำคัญของครูที่มีคุณภาพและได้กำหนดหลักการแนวทางเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูไว้ในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

2.1 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) แผนงานหลักที่ 3 การพัฒนาการผลิตครูและการฝึกอบรมและพัฒนาครูประจำการมีรายละเอียดดังนี้

แผนงานหลักที่ 3 : การพัฒนาการผลิตครูและการฝึกอบรมและพัฒนาครูประจำการ

สถานการณ์และแนวคิด

การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสังคมยุคใหม่นั้น บทบาทของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้จัดประสบการณ์และบรรยากาศในกระบวนการเรียนรู้ เสนอสาระที่ท้าทายการคิดวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมแก่ผู้เรียน ครูจึงต้องมีคุณสมบัติเฉพาะ มีความสามารถสูง สามารถจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องเพื่อให้รู้เท่าทันกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในกระบวนการเรียนการสอนต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและจัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่สอดคล้องเหมาะกับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ สามารถดำรงชีวิตและเลือกการประกอบอาชีพได้อย่างดีและมีความสุข ซึ่งการที่จะได้ในลักษณะเช่นนี้ การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจที่สำคัญและควรดำเนินการโดยเร่งด่วน

อย่างไรก็ตาม ในสภาพปัจจุบัน การจัดการศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งด้านปริมาณและคุณธรรม ในเชิงปริมาณพบว่า ขาดการวางแผนและประสานการผลิตและการใช้ครู ทำให้ผลิตครูเกินความต้องการในบางสาขาและผลิตไม่เพียงพอในบางสาขา ในเชิงคุณภาพนั้นการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาทางด้านครูยังไม่เป็นที่พอใจของผู้ใช้ครูและสังคมเท่าที่ควร การทำงานในหน้าที่ของครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพ ครูจำนวนไม่น้อย ไม่มีศรัทธา ขาดอุดมการณ์และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู ทำให้ไม่สนใจที่จะพัฒนาการเรียนการสอนในหน้าที่ของตน ซึ่งอาจเป็นเรื่องที่เชื่อมโยงจากปัจจัยด้านอื่น เช่น ปัจจัยเศรษฐกิจ ภารกิจทางครอบครัวและสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ความ

ประพฤติที่ไม่เหมาะสมของครูบางคนส่งผลให้ภาพพจน์ครูที่สังคมเคยยกย่องในอดีตลดต่ำลง

ปัญหาดังกล่าวข้างต้นเกิดขึ้นและสะสมมาเป็นเวลานานพอสมควร การแก้ปัญหาจึงต้องแก้ทั้งระบบตั้งแต่การผลิต การใช้ และการยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น และการที่จะบรรลุผลได้ต้องทำการปฏิรูปการฝึกหัดครูทั้งระบบ ดังนั้น จึงได้พยายามแสวงหาแนวทางที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นรูปธรรมและสร้างผลกระทบทางสร้างสรรค์ได้ โดยเลือกกระทำในบางประเด็นที่สำคัญที่สามารถผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวต่อเนื่อง และผลเชื่อมโยงไปสู่การแก้ปัญหาด้านอื่นด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบการผลิตครู โดยการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนวิชาชีพครู ปรับกระบวนการเรียนการสอน พัฒนาคณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู เพื่อให้ได้ครูที่เก่ง ดี มีประสิทธิภาพ และมีครูทางด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสาขาที่ขาดแคลนในปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอ

2. เพื่อพัฒนาครูประจำการให้มีศักยภาพในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และอบรมสั่งสอนผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเป็นสุข

3. เพื่อมุ่งสนับสนุนครูเก่งและดี รวมทั้งเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพครู

เป้าหมาย

1. เพิ่มจำนวนทุนการศึกษาให้แก่นิสิตนักศึกษาในรูปโครงการพิเศษต่าง ๆ เช่น โครงการคุรุทายาท โครงการเพชรในตม ฯลฯ ให้มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 50 ของจำนวนครูอาจารย์ที่เกษียณอายุในแต่ละปี

2. เพิ่มประมาณการผลิตครูอาจารย์ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีให้เพียงพอกับความต้องการและให้มีการรับผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเข้ามาเรียนวิชาชีพครูให้มากขึ้น

3. มีการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยครูทุกคนในทุกสังกัดต้องได้รับการพัฒนาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครู อย่างน้อยในทุก ๆ 5 ปี และให้จัดเป็นพิเศษสำหรับครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และครูภาษาอังกฤษ

4. สนับสนุนและให้ทุนการศึกษาดูงานแก่ครูช่าง เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5. มีการปรับปรุงระบบการสรรหาคนเข้าเรียนวิชาชีพครู และการปรับปรุงระบบตำแหน่งและการประเมินผลบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งครู

6. มีการจัดสวัสดิการให้แก่ครูในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

แนวทาง/มาตรการ

1. ปรับระบบการผลิตครู โดย

1.1 สถาบันฝึกหัดครูสรรหาคนเก่งและดีเข้าเรียนวิชาชีพครู เพื่อทดแทนกำลังคนที่เกษียณอายุหรือออกตามวาระและเสริมส่วนที่ขาดแคลน จากกลุ่มผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีวศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่าในสาขาอื่น ๆ และผู้ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะทางหรือผู้ประสบความสำเร็จในอาชีพทุกด้าน โดยให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถาบันผู้ผลิตและผู้ใช้ครู พร้อมทั้งปรับปรุงระบบตำแหน่งและการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งครูเพื่อเป็นการจูงใจให้มีผู้เรียนครู

1.2 เร่งรัดการผลิตครูอาจารย์ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสาขาที่ขาดแคลนให้ได้ปริมาณและคุณภาพที่เพียงพอ

1.3 ชักจูงคนไทยหรืออาจารย์ที่อยู่ในต่างประเทศกลับมาทำงานในประเทศไทย เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน

1.4 สถาบันผลิตครูร่วมมือกับธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในการผลิตครูเฉพาะทาง เพื่อให้ครูสามารถสอนให้ปฏิบัติได้จริงและสามารถนำความรู้สู่การปฏิบัติได้

1.5 สถาบันฝึกหัดครูเร่งพัฒนาคณาจารย์ เพื่อถ่ายทอดและเป็นแบบอย่างแก่บัณฑิตครู โดย

1.5.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้วิจัยพัฒนาวิชาชีพครู พร้อมทั้งสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและคุณธรรม ด้วยการเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลาและมีอิสระทางวิชาการ

1.5.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคณาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ

1.6 สถาบันฝึกหัดครูปฏิรูปการเรียนการสอนในการผลิตครู โดยปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครู กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กระบวนการเรียนการสอน สื่อ และวิธีการวัดและประเมินผล เพื่อให้ได้บัณฑิตครูตามที่ต้องการ พร้อมทั้งส่งเสริมปัจจัยพื้นฐานของการเรียนการสอน เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. อบรมและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.1 สถาบันฝึกหัดครูต้องเป็นศูนย์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตลอดจนสนับสนุนให้เกิดชุมชนทางวิชาการที่สร้างคุณค่า มาตรฐาน ศักดิ์ศรี และศรัทธาของวิชาชีพครู ด้วยการสนับสนุนการเงินในรูปโครงการพิเศษหรือกองทุนที่เพียงพอและมีความคล่องตัวในการบริหารและจัดการ

2.2 รัฐส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษาทุกสังกัด ให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้สามารถใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐานได้และนำสื่ออุปกรณ์มาใช้เสริมการเรียนการสอนอย่างได้ผล

2.3 รัฐและสถาบันการศึกษาเอกชนควรปรับปรุงเงินเดือนให้กับครูประจำการที่ผ่านการอบรมแล้ว และสามารถปรับปรุงคุณภาพการสอนและกระตุ้นให้ผู้เรียนรักเรียน

2.4 สถาบันการศึกษาและสถาบันฝึกหัดครูพัฒนาความพร้อมให้แก่ครูประจำการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสมที่มุ่งให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และรู้จักทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตลอดทั้งได้รับข่าวสารข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนที่ทันต่อสถานการณ์อย่างสม่ำเสมอ

2.5 สถาบันฝึกหัดครูอบรมครูประจำการให้เชื่อมโยงกับปราชญ์ชาวบ้านและชุมชนโดยจัดให้มีการศึกษาดูงานในพื้นที่ เพื่อเป็นแนวคิดและแบบอย่างให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดและตรวจสอบการศึกษามากขึ้น

2.6 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเร่งปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาทุกระดับและประเภท เพื่อให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความคิดกว้างไกล มองการศึกษาเป็นเรื่องการพัฒนาคนทั้งมวล และมีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

2.7 สถาบันผลิตครูร่วมมือกับธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในการฝึกอบรมครูเฉพาะทาง

3. ปรับปรุงระบบบริหารงานบุคลากรและระบบสวัสดิการ โดย

3.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบข้อบังคับ การบริหารงานบุคลากร เพื่อสนับสนุนครูเก่งและดี พร้อมทั้งสร้างระบบการสนับสนุน การตรวจสอบและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

3.2 รัฐปรับปรุงระบบสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในสถาบันการศึกษาทุกระดับ เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ และความภาคภูมิใจในอาชีพ เช่น การจัดตั้งกองทุนการศึกษาของครู กองทุนการศึกษาของบุตรครู ฯลฯ โดยให้ครูได้กู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำเช่นเดียวกับข้าราชการทหาร และในกรณีที่อยู่ในท้องที่ทุรกันดารและเสี่ยงภัยให้ได้รับผลตอบแทนในด้านความดีความชอบในด้านความนับถือและรายได้ที่เป็นธรรม

2.2 การกำหนดแนวทางเพื่อการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550 ข้อที่ 2 การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา

เร่งปฏิรูประบบการผลิตการสรรหาและการพัฒนาครู ทั้งที่ทำการสอนในสถาบันศึกษาของรัฐและเอกชนอย่างครบวงจร รวมทั้งพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดย

1. สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครู ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง

2. ในการประเมินความก้าวหน้าของครู ให้มุ่งเน้นที่การวัดประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะคุณภาพการเรียนของผู้เรียนและสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กันไป

3. ให้ครูทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี โดยในทุก 2 ปีต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้ง ทั้งการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีวุฒิบัตรรับรอง ตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนาและการพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานของครูด้วย

4. ให้ครูเลือกแผนการสอนหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนสามารถสร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง

5. ให้ครูที่สังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงศึกษาธิการสามารถทำการสอนในสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่า 1 แห่ง ทั้งนี้โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาและให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ และให้นับรวมเป็นส่วนหนึ่งของผลงานของครู ในการบรรจุครูใหม่ ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบการกำหนดเงินเดือนด้วย

6. กำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูชาวบ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชนและส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้เกษียณอายุราชการมาสอนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม

7. แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูโดยการบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลังครูและการลดจำนวนครูช่วยราชการให้คงเหลือน้อยที่สุด สำหรับครูผู้สอนวิชาขาดแคลนให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ อีกทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษาที่มีความพร้อมในการเปิดสอนสาขาวิชาที่ขาดแคลนได้ถึงระดับปริญญาตรี

8. ปรับรื้อระบบการกำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงาน (Career Ladder) ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีสายวิชาชีพ (Career Pattern) ที่ชัดเจน แต่มีความยืดหยุ่นและสามารถสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้ โดยเฉพาะครูสามารถก้าวหน้าตามสายงานการสอนในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วยผลงานของตนเอง ทั้งนี้กำหนดให้มีคู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

9. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู โดยให้คุรุสภา คณะกรรมการข้าราชการครู และสถาบันผลิตครู ดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้มีมาตรการพัฒนาวิชาชีพ โดยการกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู

10. ปฏิรูประบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูทุกประเภท ทุกสังกัด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครู ส่งเสริมขวัญกำลังใจและให้ความมั่นคงในอาชีพให้กับครู รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ของครู โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนแก่ครูผู้สอนในถิ่นทุรกันดารและครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ

11. พัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครู พร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ในการผลิตครูทั้งครูที่สอนหลายวิชาและครูเฉพาะวิชาที่เน้นการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถเชิงวิเคราะห์สังเคราะห์และมีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งให้มีการปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือกและบรรจุครูประจำการ โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งนี้ ไม่ควรบรรจุครูที่มาจากสถานศึกษาเอกชนระหว่างปีการศึกษา

12. เร่งรัดการพัฒนานักบริหารการศึกษา โดยการเพิ่มพูนแนวความคิดความรู้ตลอดจนทักษะการบริหารและการจัดการเพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

13. ให้ศึกษานิเทศก์ทุกสังกัด ผนึกกำลังทำงานร่วมกันโดยการนิเทศติดตามงานวิชาการในสถานศึกษาทุกสังกัด

2. นโยบายและแนวทางการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการตามนโยบายของรัฐบาล

นโยบายที่ 6 นโยบายการผลิตและพัฒนาครู มีรายละเอียดดังนี้

1. ปฏิรูปการผลิตครูและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบรวมทั้งเสริมสร้างเครือข่ายทั่วประเทศโดยเร่งรัดพัฒนาครูในสาขาที่ขาดแคลนเป็นอันดับแรก และเร่งรัดพัฒนาในด้านคุณภาพและจริยธรรม

2. ดำเนินการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจและความมั่นคงให้กับครูและพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูในสาขาวิชาต่าง ๆ ในท้องถิ่นรวมทั้ง

พัฒนากองทุนกาญจนาภิเษกและระดมทุนจากภาคเอกชนเพื่อจัดตั้งกองทุนสำหรับครูโดยจ่ายดอกเบี้ยต่ำและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู

3. บัญญัติ 10 ประการของโรงเรียนในอุดมคติของกระทรวงศึกษาธิการข้อที่ 5 ระบุไว้ว่า มีบุคลากรครูผู้สอนครบตามเกณฑ์ หากขาดแคลนควรให้ครูที่เกษียณอายุหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิมาช่วยสอนและหรือให้มีระบบการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม