รายงานฉบับสมบูรณ์

การวิจัยเอกสาร

เรื่อง

นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู

เสนอต่อ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี

โดย

ศาสตราจารย์ ดร. มนตรี จุฬาวัฒนทล
ภาควิชาชีวเคมี
คณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

กันยายน 2542

สารบัญ

		หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร		
บทที่ 1	**คำนำ**	**1**
1.1	ความเป็นมา	1
1.2	วัตถุประสงค์	1
1.3	ขอบเขตของการศึกษา	2
1.4	วิธีการการศึกษา	2
1.5	ลักษณะปัญหาที่พบในการผลิตและพัฒนาครู	2
1.6	แนวทางการแก้ปัญหาครู	10
1.7	อะไรคือปัญหาหลักในวิชาชีพครูที่ต้องได้รับการแก้ไขเป็นลำดับแรก?	11
1.8	สรุป	13
บทที่ 2	**บริบทใหม่ที่จะมีผลต่อวิชาชีพครูไทยในอนาคต**	**15**
2.1	กฎหมายและข้อตกลง	16
2.2	ความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน	21
2.3	ความคาดหวังของสังคม	23
2.4	มาตรฐานการศึกษา	25
2.5	หลักสูตรและเทคโนโลยี	29
2.6	งบประมาณและการสนับสนุน	31
2.7	การบริหารและการจัดการ	32
2.8	สรุป	35
บทที่ 3	**ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการในวิชาชีพครู**	**37**
3.1	การผลิตครู	38
3.2	การผลิตครูในสาขาจำเป็น	43
3.3	การคัดเลือกการบรรจุและการใช้ครู	48
3.4	การประเมินคุณภาพและการพัฒนาวิชาชีพครู	58
3.5	การยกย่องครู	66

สารบัญ

		หน้า
3.6	การพัฒนาวิชาชีพครู	68
3.7	สรุป	70
บทที่ 4	**ประสบการณ์การผลิตและการพัฒนาครู ในต่างประเทศ**	**71**
4.1	ประเทศสหรัฐอเมริกา	71
4.2	ประเทศญี่ปุ่น	83
4.3	ประเทศนิวซีแลนด์	88
4.4	ประเทศออสเตรเลีย	95
4.5	ประเทศสิงคโปร์	99
4.6	ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน	102
4.7	ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี	109
4.8	ประเทศเวียตนาม	112
4.9	ประเทศมาเลเซีย	114
4.10	ประเทศฝรั่งเศส	117
4.11	ประเทศอังกฤษ	118
4.12	สรุป	120
บทที่ 5	**ข้อเสนอด้านนโยบายและมาตรการในการผลิตและพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21**	**121**
5.1	นโยบายใหม่: มุ่งสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู	122
5.2	กลยุทธ์หลัก: การประกันคุณภาพของครู	123
5.3	มาตรการหลัก: เร่งรัดการปฏิรูปองค์ประกอบในระบบประกันคุณภาพครู	131
5.4	มาตรการสร้างความยั่งยืนในการปฏิรูปวิชาชีพครู	132
5.5	วิธีเริ่มต้น	136
5.6	สรุป	136
เอกสารอ้างอิง		**138**

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักที่จะหาแนวทางในการกำหนดนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนั้นเอกสารนี้จึงควรเอื้อประโยชน์ต่อการดำเนินการของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาที่จะจัดตั้งขึ้นตาม พรบ. นี้ (มาตรา 75)

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ได้พบว่า

- วิชาชีพครูในประเทศต่างๆ กำลังประสบปัญหาคล้ายๆ กัน ปัญหาหลัก 4 ประการคือ ปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู ปัญหาเกี่ยวกับการผลิตครู ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู และปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาครู

- วิชาชีพครูในประเทศไทยก็กำลังประสบปัญหาทำนองเดียวกันกับประเทศต่างๆ ในขณะที่สังคมไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงมาก สืบเนื่องมาจากการใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งรัดการปฏิรูปวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ และเป็นกำลังนำการปฏิรูปการศึกษาและการสร้างสังคมไทยในศตวรรษหน้าให้เข้มแข็ง

- จากการศึกษาแนวทางการแก้ปัญหาวิชาชีพครูในต่างประเทศ (11 ประเทศ) ได้พบว่า นโยบายหลักคือการยกระดับคุณภาพวิชาชีพครู โดยใช้มาตรการหลากหลาย ขึ้นอยู่กับสภาวะของแต่ละประเทศ มาตรการเหล่านี้คือ

  - การออกกฎหมายกำหนดมาตรฐานคุณภาพของวิชาชีพครู
  - การกำหนดให้มีระบบประเมินคุณภาพครูในลักษณะต่างๆ
  - การใช้มาตรการด้านการเงินและค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับคุณภาพและผลงานของครู
  - การกำหนดให้ครูพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง
  - การใช้ระบบเครือข่ายและความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครู ผู้ใช้ครู และชุมชน ในการผลิตครูให้เหมาะสมกับความต้องการใช้ครู

ดังนั้น นโยบายใหม่สำหรับการผลิตและพัฒนาครูไทย คือ**การสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู** เพื่อจูงใจให้ครูเก่งครูดียังคงเป็นครูต่อไป ครูส่วนใหญ่อยากพัฒนา และคนรุ่นใหม่สนใจอยากเป็นครูในอนาคต กลยุทธ์หลักที่จะสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู คือ**การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพครู** ซึ่งเป็นวงจร

เป้าหมายสำคัญลำดับแรกในการประกันคุณภาพครู คือ ครูสายการสอนในระดับการศึกษาพื้นฐานของสถานศึกษาในระบบ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (กค.) คุรุสภา สถาบันผลิตครู และ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู จะต้องเริ่มปรับกฎข้อบังคับ อำนาจหน้าที่และบุคลากรให้สามารถร่วมดำเนินการในระบบประกันคุณภาพครู

เพื่อให้มีผู้นำในการปฏิรูปวิชาชีพครู ควรจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์เป็นองค์กรวิชาชีพครู ตามที่บัญญัติในพระราชบัญญัติวิชาชีพครู (มาตรา 53) ให้ทำหน้าที่กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการประกันคุณภาพครู รับฟังข้อคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และศึกษารายละเอียดที่จำเป็นและรายงานผลการปฏิรูปครูตามนโยบายสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมา

"ครู" หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน (คำนิยามในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

ทั่วโลกมีครูอยู่ประมาณ 60 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 1 ของประชาการโลก (6,000 ล้านคน) ประเทศไทยมีครูประมาณ 600,000 คน หรือร้อยละ 1 ของประชากรไทย (60 ล้านคน) เช่นเดียวกัน กล่าวได้ว่า คนไทยทุกคนมีครูหรือเคยมีครูผู้ทำหน้าที่อบรมสั่งสอนตนมา ควบคู่กับพ่อแม่ที่ได้เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนตน ดังนั้น ครูจึงเป็นผู้ที่สัมผัสชีวิตของเยาวชนทุกคนในชาติ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณลักษณะของประชากรไทย อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดซึ่งจะกำหนดอนาคตของชาติ ด้วยเหตุนี้ ประเทศต่างๆ จึงได้ให้ความสนใจและได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิชาชีพครูกันมาก ทุกประเทศก็พบปัญหาต่างๆ มากมายที่คล้ายคลึงกันไม่ว่าจะเป็นประเทศใหญ่หรือเล็ก ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่กำลังพัฒนาก็ตาม ประเทศไทยก็มีปัญญาต่างๆ เกี่ยวกับวิชาชีพครู ซึ่งผูกพันกับปัญหาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพของพลเมืองไทย จนทำให้ต้องมีการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาไทย แต่การปฏิรูปการศึกษาจะทำสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับครูผู้ดำเนินการให้เกิดการเรียนรู้ในชั้นเรียนและส่งเสริมความใฝ่รู้ของผู้เรียน ถ้าขาดความร่วมมือจากครู การปฏิรูปการศึกษาจะมีผลสำเร็จน้อยหรือล้มเหลวโดยสิ้นเชิง ดังนั้น การปฏิรูปการศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือจากครู ครูต้องมีความรู้และความสามารถ ความเข้าใจ และเห็นชอบกับการปฏิรูปการศึกษา การศึกษาไทยจึงจะมีโอกาสดีขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อให้เกิดแนวทางที่จะช่วยชี้แนะทิศทางของนโยบายเกี่ยวกับวิชาชีพครู โดยเฉพาะการผลิตและการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับความต้องการในอนาคต ในประเด็นต่างๆ

1.2.1 การสรรหา ระบบคัดเลือก และการให้ทุนนักศึกษาครู

1.2.2 หลักสูตรและการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู

1.2.3 การคัดเลือกและการบรรจุครู

1.2.4 การพัฒนาครูก่อนประจำการและระหว่างประจำการ

1.2.5 การจัดตั้งกองทุนพัฒนา

1.2.6 ข้อเสนอนโยบายและมาตรการการผลิตและการพัฒนาครู

1.2.7 ข้อเสนอแนวทางการออกและปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ข้อสรุปจากการศึกษาควรจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาที่จะจัดตั้งขึ้นตามมาตรา 75 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้จะมุ่งเฉพาะการผลิตและพัฒนาครู ไม่รวมนโยบายและแผนยุทธศาสตร์เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ระบบเงินเดือนครูและผู้บริหารสถานศึกษา แต่อาจมีการกล่าวถึงเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้จะไม่รวมการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา หรือบุคลากรของการศึกษาต่างๆ

1.4 วิธีการการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการรวบรวมข้อมูล และองค์ความรู้จากเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดังนั้นข้อเสนอแนะต่างๆ จึงเป็นข้อเสนอแนะเบื้องต้น ที่อาจจะต้องมีการทดสอบความคิดเห็นของครูและผู้เกี่ยวข้องต่อไป

1.5 ลักษณะปัญหาที่พบในการผลิตและพัฒนาครู

จากการศึกษาปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับวิชาชีพครูในหลายประเทศ พบว่าปัญหามีความคล้ายคลึงกันในหลายประเทศ แต่ละประเทศมีระดับความรุนแรงของปัญหาที่แตกต่างกันบ้าง ดังนั้น เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัญหา จะนำข้อสรุปจากการศึกษาในประเทศลาตินอเมริกามาเป็นตัวอย่างดังนี้

ปัญหาการผลิตและการพัฒนาครูในประทศลาตินอเมริกาตามรายงานของธนาคารโลก (Villegas-Reimers, 1998) อาจแบ่งออกได้เป็นปัญหา 4 กลุ่ม รวมปัญหาต่างๆ 40 ประการ ได้แก่

ก. กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู (4 ประการ)

ข. กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมครู (ผลิตครู) (14 ประการ)

ค. กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู (12 ประการ)

ง. กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาครู (10 ประการ)

1.5.1 <u>กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับผู้เข้ามาสู่วิชาชีพครู</u>

ผู้สมัครเข้าศึกษาวิชาครูมักจะมีปัญหาหลักอยู่ 4 ประการดังนี้

1.5.1.1 ผู้สมัครเข้าศึกษาวิชาครูมีคุณภาพทางวิชาการต่ำ เป็นผู้ที่เรียนไม่ดีในโรงเรียน ในบางกรณีเป็นผู้ที่เรียนได้คะแนนน้อยที่สุดในโรงเรียน สอบเข้าเรียนวิชาอื่นไม่ได้ จึงมาเลือกวิชาครู

1.5.1.2 ไม่ได้ตั้งใจเลือกอาชีพครู ผู้ที่มีผลการเรียนในโรงเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ มักจะเลือกเรียนวิชาครู เพราะวิชาครูสอบเข้าง่าย ไม่ต้องการคะแนนสูง นอกจากนี้การเรียนวิชาครู

- เสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าวิชาอื่นๆ
- ใช้เวลาศึกษาน้อยกว่าวิชาชีพอื่น (บางประเทศ)
- มักจะได้งานทันทีที่สำเร็จการศึกษา เพราะหลายประเทศขาดแคลนครู
- หลักสูตรวิชาครูมักเป็นหลักสูตรที่ไม่เข้มข้น หลักสูตรไม่ยาก จึงเรียนได้ง่าย

1.5.1.3 มักมีบุคลิกที่ไม่เหมาะกับการเป็นครู เนื่องจากเป็นผู้ที่มีผลการเรียนในโรงเรียนไม่ดี และหลักสูตรวิชาครูก็ไม่ยาก จึงทำให้มีผู้เข้าเรียนครูมีบุคลิกหลากหลาย มักจะไม่อยากเป็นครู และไม่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

1.5.1.4 จำนวนผู้สมัครเข้าเรียนวิชาครูน้อยลดน้อยลง ในบางประเทศผู้สมัครเข้าเรียนวิชาครูในระดับวิทยาลัยครูลดน้อยลง เพราะมีข้อบังคับว่าครูจะต้องสำเร็จปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย บางประเทศมีจำนวนผู้สมัครเรียนครูมากขึ้น เพราะมีการเพิ่มเงินเดือนครู

1.5.2 <u>กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับการผลิตครู</u>

หลักสูตรและการศึกษาในสถาบันฝึกหัดครู หรือสถาบันผลิตครูมีปัญหาหลายประการ ซึ่งพอสรุปเป็นปัญหาหลักๆ ได้รวม 1 4 ประการ ดังนี้คือ

1.5.2.1 หลักสูตรการฝึกหัดครูมีข้อบกพร่องปลายประการ

- ขาดการสอนเกี่ยวกับการแก้ปัญหานักเรียนขาดเรียน นักเรียนซ้ำชั้น และสอบตก
- ขาดการประเมินหลักสูตร
- ไม่สอน หรือส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวิจัยด้านการศึกษา เรียนรู้ทักษะการสอนแนวใหม่ หรือการพัฒนา (หรือปรับ) หลักสูตรให้เข้ากับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น
- ไม่เตรียมความพร้อมให้ครูปฏิบัติหน้าที่ ในชนบทหรือชุมชนยากจน
- ทฤษฎีไม่สัมพันธ์กับภาคปฏิบัติ
- กระจัดกระจายไม่ประสานเชื่อมต่อกัน
- วิธีการสอนกับเนื้อหาไม่สัมพันธ์กัน

1.5.2.2 การเรียนวิชาครูมักเน้นภาคทฤษฎี แต่ขาดการฝึกสอน หลักสูตรมุ่งแต่ทฤษฎีและเนื้อหา ไม่มีการฝึกสอนก่อนสำเร็จหลักสูตร ทั้งนี้เพราะความเชื่อที่ว่าการฝึกสอนเป็นการตอกย้ำภาคทฤษฎี ไม่ใช่การสร้างประสบการณ์การสอน บางครั้งที่มีการฝึกสอน ครูควบคุมการฝึกสอนมักจะทำตัวไม่เป็นแบบอย่างที่ดีของครูใหม่ ครูพี่เลี้ยงมักจะใช้วิธีการสอนแบบธรรมดา นักศึกษาครูจึงไม่สนใจใช้นวัตกรรมการสอนใหม่ๆ เพราะเกรงว่าจะเสียคะแนนการฝึกสอน นอกจากนี้ นักศึกษาที่สำเร็จวิชาครูจะไม่ปฏิบัติสิ่งที่เรียนรู้มา แต่จะทำการสอนอย่างที่เคยได้รับการสอนมาแต่เด็กๆ

1.5.2.3 การผลิตครูขาดความหลากหลาย หลักสูตรการผลิตครูมักจะผลิตครูที่สอนในโรงเรียนในเมือง และสอนนักเรียนจากครอบครัวที่มีฐานะปานกลาง ครูใหม่จึงไม่สามารถสอนในโรงเรียนชนบท หรือนักเรียนจากชนบท

1.5.2.4 การเพิ่มจำนวนการผลิตครูทำให้คุณภาพของครูลดต่ำลง เนื่องจากการขาดแคลนครู สถาบันผลิตครูจึงมักจะต้องเร่งเพิ่มจำนวนครูที่จะต้องผลิต

เพื่อตอบสนองความต้องการครู ทำให้สถาบันผลิตครูปรับลดมาตรฐานลง เป็นเหตุให้คุณภาพของผู้สำเร็จวิชาครูไม่ดีเท่าที่ควร

1.5.2.5 ในบางประเทศหลักสูตรการฝึกหัดครูมีระยะเวลาสั้นเกินไป ทำให้ขาดโอกาสที่จะเรียนรู้ทักษะต่างๆ ที่ต้องใช้ในวิชาชีพครู

1.5.2.6 ครูในชนบทมักจะขาดความพร้อมและต้องปฏิบัติงานในภาวะยากลำบาก ครูในโรงเรียนในชนบทห่างไกล มักมีความลำบากในการปฏิบัติงานมากกว่าครูในโรงเรียนในเมือง ทั้งนี้เพราะครูทุกคนผ่านหลักสูตรการผลิตครูที่จัดทำให้เหมาะสมกับการเป็นครูในเมืองเท่านั้น

1.5.2.7 หลักสูตรการฝึกหัดครูมักจะใช้วิธีการสอนแบบธรรมดา ปัญหาที่สำคัญที่สุดของหลักสูตรการฝึกหัดครูที่พบบ่อย คือการเรียนการสอนในสถาบันผลิตครู ใช้วิธีแบบธรรมดาที่มีอยู่เดิม ขาดการส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนไม่มีนวัตกรรมใดๆ เลย สอนให้ครูพูด บรรยาย และใช้ชอล์กกับกระดานดำเท่านั้น ขาดการวางแผน ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์เป็นลักษณะเจ้านายกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทำให้ผู้เรียนวิชาครูเกิด “ความรักงานครู”

1.5.2.8 อุดมการณ์ไม่สัมพันธ์กับความเป็นจริง สถาบันผลิตครูมีอุดมการณ์หลายด้าน เช่น ความเป็นประชาธิปไตย การมีความคิดสร้างสรร การมีความคิดวิเคราะห์ การมีส่วนร่วมและความอดทนเป็นต้น แต่สถาบันฝึกหัดครูในความเป็นจริงมีโครงสร้างองค์กร และพฤติกรรมองค์กรที่ตรงกันข้ามกับอุดมการณ์ทั้งหมดโดยสิ้นเชิง จึงไม่สามารถสร้างครูให้เหมาะกับสังคมที่ดีตามอุดมการณ์ได้ นอกจากนี้การจัดกิจกรรมและแผนงานในสถาบันฝึกหัดครูไม่ตรงกับความต้องการใช้งานจริงในการสอนระดับประถมหรือมัธยมในโรงเรียน

1.5.2.9 ไม่สามารถผลิตครูให้ตรงกับสาขาที่ต้องการ ความต้องการใช้ครูกับสาขาครูที่ผลิตได้ไม่สอดคล้องกัน บางสาขาขาดครู บางสาขาครูเกินความต้องการ เป็นเหตุให้เกิดปัญหาครูต้องสอนในสาขาที่ตนไม่ได้เรียนรู้มา ครูบางคนสอนมาก บางคนก็ไม่ค่อยมีชั่วโมงสอน

1.5.2.10 คณาจารย์ในสถาบันผลิตครูขาดคุณวุฒิ และไม่เชื่อมโยงกับโรงเรียน คณาจารย์ในสถาบันผลิตครูขาดคุณภาพ คุณวุฒิไม่เพียงพอ และยังขาดการพัฒนา นอกจากนี้คณะจารย์ในสถาบันผลิตครูไม่ค่อยมีการติดต่อสัมพันธ์กับโรงเรียน

ทำให้ไม่ทราบความต้องการของโรงเรียน ลักษณะของนักเรียนและยังขาดทักษะการวิจัย และยังไม่ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ

1.5.2.11 ขาดความเชื่อมโยงระหว่างสถาบันผลิตครูกับสถาบันผลิตนักวิชาชีพสาขาอื่นๆ สถาบันผลิตครูจึงมักจะไม่ทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชน สถาบันต่างๆ ต้องทำงานซ้ำซ้อน เพราะสถาบันผลิตครูมักจะต้องการความอิสระในการดำเนินการ จึงไม่ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน

1.5.2.12 สถาบันผลิตครูไม่ติดต่อกับสมาคมหรือสภาครู ทำให้ต่างฝ่ายไม่ได้รับผลประโยชน์เท่าที่ควร ครูก็ไม่มีข้อมูลเกี่ยวกับสภาครูหรือสหภาพครู และสภาครูก็ไม่ติดตามความก้าวหน้าในสถาบันผลิตครู

1.5.2.13 งบประมาณสนับสนุนสถาบันผลิตครูไม่เพียงพอ แม้รัฐจะเห็นความสำคัญของครู แต่สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่ก็ได้รับงบประมาณน้อย และขาดงบพัฒนาบุคลากรของสถาบันผลิตครู

1.5.2.14 ในบางประเทศมีความไม่ชัดเจนว่าการผลิตครูควรเป็นหลักสูตรปริญญาหรือต่ำกว่าปริญญา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาของสถาบันอุดมศึกษาของประเทศนั้น

1.5.3 <u>กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู</u>

วิชาชีพครูในหลายประเทศมีปัญหาร่วมกันอย่างน้อย 12 ประการดังนี้

1.5.3.1 เงินเดือนครูต่ำ เงินเดือนครูต่ำเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นเหตุให้การผลิตครูมีคุณภาพต่ำ และเป็นเหตุให้ครูหลายคนเลิกอาชีพครู อัตราเงินเดือนต่ำยังเป็นเหตุให้คนเก่งคนดีไม่อยากเป็นครู ครูที่ยังเป็นครูอยู่ก็มักจะหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ทำให้ไม่สามารถสอนได้เต็มที่ รัฐมักจะอ้างว่าถ้าจะเพิ่มเงินเดือนให้ครูก็ต้องให้ครูมีความรับผิดชอบมากขึ้น และผลการเรียนของนักเรียนต้องดีขึ้นก่อน

1.5.3.2 วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่องในสังคม เงินเดือนน้อย ฐานะทางสังคมก็ลดต่ำลง ครูมีฐานะทางสังคมต่ำก็เพราะการสอนมักจะถือว่าเป็น “งาน” ไม่ใช่ “อาชีพ” ในวิชาชีพครูเอง ฐานะของครูประเภทต่างๆ ก็ไม่เท่าเทียมกัน ครูในชนบทมักมีฐานะต่ำกว่าครูในเมือง

1.5.3.3 คุณภาพการสอนลดต่ำลง คุณภาพการสอนจะลดลงเมื่อโรงเรียนได้รับการสนับสนุนน้อย สังคม ครอบครัว และสมาคมไม่สนับสนุนครู ทำให้ครูเกิดความไม่มั่นใจในคุณค่าของทักษะการสอนของครู ขาดแรงกระตุ้นให้สอนให้ดี ครูที่มีภาระหน้าที่อื่นๆ ในสังคมหรือโรงเรียนก็จะสอนได้ไม่ดี

1.5.3.4 ครูต้องทำงานบริหารและงานอื่นๆ ทำให้ไม่มีเวลาเตรียมสอน ครูมักจะต้องช่วยทำหน้าที่บริหารงานต่างๆ ในโรงเรียน ทำให้ไม่สามารถทำการสอนหรือการฝึกหัดครูใหม่ได้เต็มที่ ในบางประเทศครูต้องใช้เวลากรอกแบบฟอร์มต่างๆ มากมาย นอกจากนี้ครูยังต้องทำงานเป็นที่ปรึกษา พยาบาล สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ โดยไม่ได้ค่าตอบแทน ครูบางคนจึงขอลาออกไปทำอาชีพอื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ

1.5.3.5 ครูลาออกจากวิชาชีพครูเป็นจำนวนมาก ทุกปีมีครูขอลาออกไปทำอาชีพอื่นหลายคน เนื่องจากต้องการรายได้สูงขึ้น ไม่พอใจกับงานสอน และรู้สึกว่าตนมีฐานะทางสังคมต่ำ และไม่ค่อยมีเกียรติ หรืออาจเบื่อการเมืองในวงการการศึกษา

1.5.3.6 ครูหลายคนไม่พร้อมที่จะดูแลเด็กในชนบทหรือเด็กต่างวัฒนธรรม เป็นปัญหาสืบเนื่องจากการฝึกหัดครู และเป็นเหตุให้เกิดความไม่พอใจในวิชาชีพ ถ้ายิ่งพูดภาษาท้องถิ่นไม่ได้หรือไม่รู้วัฒนธรรมท้องถิ่น ครูจะไม่เข้าใจค่านิยม ระเบียบสังคม และความคาดหวังของท้องถิ่น

1.5.3.7 การเลื่อนขั้นขึ้นอยู่กับความอาวุโส ครูมักจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นให้สูงขึ้นตามจำนวนปีที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครู โดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน หรือการฝึกอบรมที่ได้รับ ทำให้ครูขาดแรงจูงใจให้ทำงานให้ดีขึ้น หรือสร้างความเป็นเลิศในอาชีพครู จนทำให้เป็นที่ยอมรับกันว่าครูสอนไม่ดีก็ได้เลื่อนขั้น

1.5.3.8 หลายประเทศมีหลักสูตรของรัฐที่ใช้กันทุกโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงลักษณะท้องถิ่น หรือประชากรต่างพื้นที่ กระทรวงศึกษาธิการของประเทศต่างๆ มักจะมีการจัดทำหลักสูตรของรัฐ ทุกโรงเรียนจะต้องใช้หลักสูตรของรัฐไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในชนบทหรือโรงเรียนในเมือง ที่มีประชากรแตกต่างกัน ครูจะต้องสอนตามหลักสูตรเดียวของรัฐ โดยที่นักเรียนมาจากที่ๆ แตกต่างกัน ครูไม่รู้วิธีการปรับหลักสูตรของรัฐให้เข้ากับท้องถิ่น นอกจากนี้ครูยังมีปัญหากับหลักสูตรของรัฐดังนี้

- ครูรู้สึกห่างเหินจากเรื่องที่สอนตามหลักสูตร เพราะไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร
- บางครั้งหลักสูตรและข้อแนะนำการใช้หลักสูตรมาถึงโรงเรียนล่าช้า
- หลักสูตรกลาง (ของรัฐ) มักจะไม่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนทั้งประเทศ

1.5.3.9 มีโรงเรียนยอดนิยมในกลุ่มครูและครูฝึกหัด ถึงแม้ว่าจะไม่มีการจัดแบ่งประเภทของโรงเรียนในประเทศ แต่ก็เป็นที่รู้กันในกลุ่มครูและครูฝึกหัดว่าครูไม่อยากไปสอนในโรงเรียนในถิ่นยากจนหรือโรงเรียนชนบท ทำให้โรงเรียนยากจนหรือโรงเรียนในชนบทมีการเรียนการสอนที่ขาดคุณภาพ

1.5.3.10 การเมืองและระบบพวกพ้องมีส่วนกำหนดประเภทของงานของครู ถึงแม้จะมีระบบการคัดเลือกครูอย่างเป็นทางการ ครูที่จะได้งานดีๆ มักจะต้องมีพวกพ้องหรือต้องรู้จักกับนักการเมือง

1.5.3.11 ความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูจะเกิดขึ้นในระยะยาว เหตุที่ครูไม่ค่อยพอใจกับวิชาชีพครู ก็เพราะว่าความภาคภูมิใจในงานครูจะเกิดขึ้นช้า มักจะต้องรอให้ศิษย์ของตนได้ทำงานเจริญก้าวหน้าเสียก่อน ครูจึงรู้สึกภูมิใจ นอกจากนี้ความรู้สึกที่ว่าการศึกษากำลังถดถอยตกต่ำลง ก็ยิ่งทำให้ครูรู้สึกศิษย์ของตนไม่ได้เรียนรู้อะไรจากครู

1.5.3.12 ครูเองมีทัศนคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู สาเหตุหนึ่งที่ครูไม่ค่อยมีความพอใจในวิชาชีพครู ก็เพราะทัศนคติของครูต่อวิชาชีพของตนเองไม่ดี ครูไม่คิดว่าตนเองมีความสามารถประกอบวิชาชีพที่ยากกว่าได้ และไม่คิดว่าตนเองมีความเฉลียวฉลาด นักเรียนและผู้ปกครองที่มีฐานะปานกลางหรือฐานะดี มักจะไม่ค่อยแสดงความเคารพครู ทำให้ครูขาดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ แก้ไขปัญหา หรือมีความอยากที่จะเข้ารับการพัฒนาฝึกอบรม ในที่สุดหลายคนก็เลิกประกอบวิชาชีพครู

1.5.4 ***<u>กลุ่มปัญหาเกี่ยวกับพัฒนาครู</u>***

ในระหว่างเป็นครูประจำการ การพัฒนาครูก็มีปัญหาต่างๆ ซึ่งพอสรุปรวมเป็น 10 ประการได้ดังนี้

1.5.4.1 การฝึกอบรมไม่ตอบสนองความต้องการของครู หลักสูตรและโครงการฝึกอบรมครูประจำการมีอยู่มากมายและมีความหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่มีเนื้อหาสาระที่ไม่ตอบสนองความต้องการของครู ผู้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม มักจะสอบถามความต้องการจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร แต่ไม่สอบถามความต้องการครูผู้สอนโดยตรง หลักสูตรฝึกอบรมจำนวนมากมุ่งสร้างความสามารถของครูด้านงานบริหารมากกว่างานสอน เนื้อหาไม่ค่อยเหมาะสมกับการสอนในโรงเรียนชนบท การฝึกอบรมเป็นเรื่องๆ ไม่ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงให้เกิดขึ้นกับครูที่ผ่านการฝึกอบรม

1.5.4.2 ผู้สอนในหลักสูตรฝึกอบรมขาดความพร้อม คุณภาพของครูผู้สอนในหลักสูตรฝึกอบรมครูประจำการมักจะไม่เหมาะสม ผู้สอนหลายคนเป็นคณาจารย์ที่สอนในสถาบันฝึกหัดครู

1.5.4.3 หลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการมีคุณภาพต่ำ การฝึกอบรมครูไม่ค่อยมีคุณภาพเพราะผู้สอนขาดความพร้อม รัฐไม่สนใจให้การฝึกอบรม ครูสถาบันที่จัดฝึกอบรมไม่มีคุณภาพ

1.5.4.4 สถานที่จัดฝึกอบรมอยู่ห่างไกล การฝึกอบรมมักจะจัดขึ้นในเมืองใหญ่ ทำให้ครูชนบทมีความยากลำบากที่จะเดินทางมารับการฝึกอบรม จึงมักจะไม่ได้รับการฝึกอบรม

1.5.4.5 เหตุผลที่จะเข้ารับการฝึกอบรมมักจะไม่ใช่เพราะความยากเรียนรู้ ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างประจำการมักจะมุ่งหวังที่จะใช้ผลการศึกษาอบรมในการเลื่อนขั้นหรือการขึ้นเงินเดือน หรือใช้เป็นหน่วยกิตในการศึกษาต่อหรือการเพิ่มวุฒิ แต่ไม่ใช่เพราะครูอยากเรียนรู้

1.5.4.6 การศึกษาทางไกลติดปัญหาเกี่ยวกับระบบสื่อสาร การฝึกอบรมครูในหลายประเทศได้ใช้ระบบการศึกษาทางไกลมาช่วยเสริม แต่ระบบการสื่อสารของหลายประเทศยังไม่ดี ทำให้ครูไม่ลงทะเบียนในการฝึกอบรมทางไกล ดังนั้นการฝึกอบรมจึงไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ

1.5.4.7 ครูไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ด้วยสาเหตุต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วเกี่ยวกับวิชาชีพครู (ข้อ 1.5.3) ครูจำนวนมากไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของตนในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่เป็นครูประจำการ

1.5.4.8 หลักสูตรการฝึกอบรมเน้นทฤษฎีแต่ขาดภาคปฏิบัติ หลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ มักเน้นแต่ภาคทฤษฎี แต่ขาดภาคปฏิบัติ ในขณะที่ครูต้องการภาคปฏิบัติมากกว่า

1.5.4.9 ครูต้องเสียค่าลงทะเบียนเข้าฝึกอบรม เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมจำนวนมากจัดขึ้นโดยองค์กรหรือสถาบันเอกชน จึงต้องมีการเก็บค่าฝึกอบรม ครูหลายคนไม่สามารถเสียค่าลงทะเบียนเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรได้

1.5.4.10 ครูไม่ค่อยอ่านหนังสือ ครูจำนวนมากที่ไม่มีเวลาอ่านหนังสือหรือติดตามวิทยาการใหม่ๆ หรือไม่สนใจการอ่านหนังสือ เพื่อหาความรู้เอง

1.6 <u>แนวทางการแก้ปัญหาครู</u>

จะเห็นได้ว่าวิชาชีพครูในประเทศต่างๆ ในลาตินอเมริกามีอยู่มากมาย วิชาชีพครูในประเทศไทยก็ประสบปัญหาต่างๆ คล้ายคลึงกับประเทศเหล่านี้ ในการกำหนดแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในวิชาชีพครู อาจต้องพิจารณาทางเลือกอย่างน้อย 2 แนวทางต่อไปนี้

1.6.1 <u>แนวทางที่ 1: แก้ไขทุกปัญหา</u>

ปัญหาต่างๆ ที่พบในวิชาครูแต่ละปัญหาสามารถหาทางแก้ไขได้ ดังนั้นถ้าจะยกระดับคุณภาพของครู ก็ต้องแก้ไขปัญหาทุกปัญหา แต่ปัญหาในวิชาชีพครูมีอยู่มากมายดังที่กล่าวมาแล้วในข้อ 1.5 ดังนั้น ถ้าจะแก้ทุกเรื่องก็ต้องใช้เวลามาก ใช้ทรัพยากรมหาศาล ในความเป็นจริง การแก้ปัญหาแต่ละเรื่องอย่างไม่เป็นระบบ มักจะไม่เกิดสัมฤทธิผล และเป็นการสิ้นเปลืองเวลาและงบประมาณ ดังนั้นจึงไม่ใช่ทางเลือกที่ดี

1.6.2 <u>แนวทางที่ 2: แก้ไขเฉพาะปัญหาหลัก</u>

ปัญหาหลายอย่างมักจะมีปฏิสัมพันธ์กัน ถ้าสามารถวิเคราะห์หาปัญหาหลักในกลุ่มปัญหาต่างๆ ได้ แล้วทำการแก้ไขเฉพาะปัญหาหลักหรือปัญหาสำคัญก่อน ปัญหาที่เกี่ยวโยงกันกับปัญหาหลักมักจะได้รับการแก้ไขโดยปริยาย แต่การวิเคราะห์หาปัญหาหลักจะต้องอาศัยการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ประสบ

การณ์ปรับแก้ไขปัญหาต่างๆ ของครู การจัดให้ทำการศึกษาครั้งนี้ ก็ชี้ชัดว่าจะใช้แนวทางแก้ปัญหาหลักในวิชาชีพครู เพื่อให้เกิดสัมฤทธิผลหลัก คือ **ครูไทยมีคุณภาพดี ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างสังคมไทยที่ดีกว่าในอนาคต**

1.7 อะไรคือปัญหาหลักในวิชาชีพครูที่ต้องได้รับการแก้ไขเป็นลำดับแรก?

เพื่อมุ่งสู่การกำหนดนโยบายและแผนงานยกระดับคุณภาพครูไทย ให้มีผลต่อการปฏิรูปการศึกษาในระยะเวลาไม่นานนัก (5-10 ปี) ก็ต้องตั้งคำถามว่าอะไรคือปัญหาหลักในวิชาชีพครูที่ต้องได้รับการแก้ไขเป็นลำดับแรก? คำถามนี้อาจมีคำตอบได้ 4 คำตอบดังนี้

- หาคนเก่งคนดีมาเป็นครู
- พัฒนาสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็ง
- ปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยม
- สร้างระบบการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ

คงจะเห็นได้ชัดว่า ถ้าทำได้ครบทั้ง 4 เรื่องนี้ ก็ควรจะทำให้ครูไทยมีคุณภาพและการศึกษาไทยจะมีโอกาสเจริญก้าวหน้า แต่ก็ต้องระดมงบประมาณและบุคลากรกันอย่างมากมาย ถ้าต้องเลือกแก้ปัญหาหลักปัญหาใดปัญหาหนึ่งก่อน ก็ต้องวิเคราะห์ให้ชัดเจนว่า เรื่องใดจะมีความสำคัญเร่งด่วนเป็นลำดับแรกที่ต้องดำเนินการก่อน

คำตอบทั้ง 4 ที่กล่าวมาอาจแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มแรกได้แก่การหาคนเก่งคนดีมาเป็นครู และการพัฒนาสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็ง ถ้าทำได้ก็จะทำให้มีครูใหม่ที่ดีและเก่งเข้าสู่ระบบการศึกษา หากวิเคราะห์เชิงปริมาณ จะเห็นว่าถ้าผลิตครูใหม่ที่เก่งและดีได้ปีละ 60,000 คน ก็จะต้องใช้เวลา 10 ปี จึงจะได้ครูใหม่ที่เก่งและดีมาทดแทนครูปัจจุบัน (ประมาณ 600,000 คน) และก็ต้องมีเงื่อนไขว่าจะลดครูปัจจุบันออกจากระบบปีละ 60,000 คนเช่นกัน ดูเหมือนว่าเงื่อนไขนี้จะปฏิบัติยาก ถ้าสามารถผลิตครูใหม่ที่เก่งและดีได้ปีละ 6,000 คน มาทดแทนครูปัจจุบันที่ปลดเกษียณหรือลาออกด้วยสาเหตุอื่น ก็จะได้ครูใหม่ที่เก่งและดี 60,000 คนใน 10 ปี กล่าวคืออีก 10 ปีจะมีครูใหม่เพียงร้อยละ 10 ของครูทั้งหมด คุณภาพครูไทยโดยรวมก็คงไม่ดีขึ้นอย่างเด่นชัด ในทางปฏิบัติครูใหม่อาจถูกครูปัจจุบันครอบงำ การเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนาที่ครูใหม่จะริเริ่มขึ้นอาจถูกกลบหรือทำให้

เจือจางโดยวิธีการเรียนการสอนแบบเดิมๆ การปฏิรูปหรือแก้ไขปัญหาครูก็จะไม่เห็นผล

ส่วนคำตอบอีกกลุ่มหนึ่งได้แก่ การปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยม และการสร้างระบบพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ จะมุ่ง**ปรับครูปัจจุบัน**ให้ดีขึ้น ถ้าทำให้ครูปัจจุบันมีคุณภาพและทักษะดีขึ้นเฉลี่ยปีละ 60,000 คน ภายใน 10 ปี ครูไทยทุกคนก็จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลในการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้ดีขึ้นภายใน 10 ปี

การวิเคราะห์เบื้องต้นนี้พอจะชี้ให้เห็นว่า ปัญหาหลักเรื่องครูที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนเป็นอันดับแรก คือ ปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยม ครูปัจจุบันจะเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก ในการปรับวิชาชีพครูของครูปัจจุบันให้เป็นที่นิยม ก็จะทำให้ครูเก่ง อยากเป็นครู คนดีคนเก่งรุ่นใหม่อยากเป็นครู สถาบันผลิตครูก็ต้องปรับตัวเองให้สอดคล้องกับระบบ ส่วนการสร้างระบบพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพจะเป็นกลไกเร่งรัดให้วิชาชีพครูเป็นที่นิยม ดังนั้นปัญหาเกี่ยวกับครูไทยที่ต้องได้รับการแก้ไขจึงน่าจะมีลำดับความสำคัญดังนี้

ลำดับที่ 1 ปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยม

ลำดับที่ 2 สร้างระบบการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ

ลำดับที่ 3 พัฒนาสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็ง

ลำดับที่ 4 หาคนเก่งคนดีมาเป็นครู

ดังนั้นเอกสารการศึกษาฉบับนี้จึงจะมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยและประสบการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลต่อแนวทางการแก้ไขปัญหาครูตามลำดับความสำคัญ โดยจะวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ได้แก่

- บริบทใหม่ที่จะมีผลต่อวิชาชีพครูไทย (บทที่ 2)
- ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการในวิชาชีพครูไทย (บทที่ 3)
- ประสบการณ์การผลิตและการพัฒนาครูในต่างประเทศ (บทที่ 4)
- ข้อเสนอแนะด้านนโยบายและมาตรการในการผลิตและการพัฒนาครูไทย (บทที่ 5)

1.8 <u>สรุป</u>

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลักที่จะหาแนวทางในการกำหนดนโยบายการผลิตและการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ จากการศึกษาในอดีตพบว่าปัญหาสำคัญๆ ในวิชาชีพครูในประเทศต่างๆ มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือปัญหาการผลิตครู วิชาชีพครู และการพัฒนาครู การวิเคราะห์เบื้องต้นชี้ให้เห็นว่าการแก้ปัญหาทุกอย่างพร้อมกันจะต้องใช้เวลาและทรัพยากรมาก แต่หากต้องการปฏิรูปครูให้ได้ผล ควรมุ่งแก้ไขปัญหาหลักก่อน อันได้แก่ การปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยม เสริมด้วยการสร้างระบบการพัฒนาครู และการพัฒนาสถาบันผลิตครู คนเก่งคนดีรุ่นใหม่จึงอยากจะเป็นครู

บทที่ 2
บริบทใหม่ที่จะมีผลต่อวิชาชีพครูไทยในอนาคต

ครูไทยเคยเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้และคำสั่งสอนให้แก่ศิษย์ เป็น “เรือจ้าง” และเป็น “แม่พิมพ์” ครูได้สร้างศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ สามารถประกอบอาชีพต่างๆ ตั้งแต่ข้าราชการ พ่อค้าแม่ค้า ตำรวจทหาร แพทย์พยาบาล จนถึงผู้นำระดับต่างๆ ของประเทศ

ประเทศไทยในปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนไปมาก การแข่งขันในสังคมโลกกำลังทวีความรุนแรง และขยายขอบเขตกว้างขวางขึ้น คนไทยในเมืองใหญ่และคนไทยในชนบทสามารถได้รับข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็วจากทุกมุมโลก สามารถไปมาหาสู่กันได้อย่างสะดวก คนไทยในศตวรรษหน้าจะต้องเผชิญกับปัญหาทรัพยากรธรรมชาติจำกัด อาหารอาจไม่เพียงพอ พื้นที่เพาะปลูกลดน้อยลง แต่มลพิษในสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้น การแข่งขันในการดำรงชีวิตและในหน้าที่การงานยุ่งยากขึ้น สังคมไทยจะเปิดกว้างในโลกไร้พรมแดน วัฒนธรรม ภาษา และประเพณีต่างประเทศจะผสมผสานกับวัฒนธรรม ภาษา และประเพณีของไทย เพื่อให้ชาวไทยได้เตรียมพร้อมที่จะอยู่ในสังคมโลกในศตวรรษหน้าได้อย่างมีเกียรติ ประเทศไทยจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา ครูไทยต้องได้รับการปฏิรูป และต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิรูปการศึกษา แต่การปฏิรูปครูไทยจะสำเร็จได้ก็ต้องคำนึงถึงบริบทใหม่ๆ ในสังคมที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูไทย ในที่นี้จะชี้ให้เห็นว่าครูไทยในอนาคตจะได้รับผลกระทบจากบริบทใหม่ๆ ในสังคมหลายด้านดังนี้

- กฎหมายและข้อตกลง
- ความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
- ความคาดหวังของสังคม
- มาตรฐานการศึกษา
- หลักสูตรและเทคโนโลยี
- งบประมาณและการสนับสนุน
- การบริหารและการจัดการ

2.1 กฎหมายและข้อตกลง

ประเทศไทยในปัจจุบันมีกฎหมายและข้อตกลงที่จะมีผลต่อวิชาชีพครูไทยในศตวรรษหน้าดังนี้

- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- ข้อตกลงในการกู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย

2.1.1 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540

หมวดแนวนโยบายพื้นฐานของรัฐ (หมวด 5) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้ระบุไว้ในมาตรา 81 ให้รัฐมีนโยบายในเรื่องการศึกษาดังนี้

- จัดการศึกษา
- สนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษา
- จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ
- ปรับการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม
- สร้างจิตสำนึกในระบอบประชาธิปไตย
- สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย
- เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- **พัฒนาวิชาชีพครู**
- ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ

ดังข้อความที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญ ดังนี้

มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษา อบรม และสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ส่งเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ ***พัฒนาวิชาชีพครู*** *และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ*

นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ยังได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาของชาติไว้ดังนี้

- คนไทยมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษาพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยทั่วถึงและมีคุณภาพ และรัฐไม่เก็บค่าใช้จ่าย (มาตรา 43)
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น (มาตรา 89)

2.1.2 <u>พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542</u>

ตามที่กำหนดให้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 รัฐได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วย 9หมวด ได้แก่

1. บททั่วไป: ความมุ่งหมายและหลักการ
2. สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา
3. ระบบการศึกษา
4. แนวทางจัดการศึกษา
5. การบริหารและการจัดการศึกษา
6. มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา
7. ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
8. ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. เทคโนโลยีทางการศึกษา

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติได้รับการระบุเรื่องครูไว้ในหมวดที่ 7 ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- ให้กระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมส่งเสริม ให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง (มาตรา 52)
- รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้ง**กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**อย่างเพียงพอ (มาตรา 52)

- ให้มีองค์กรวิชาชีพครู มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู (มาตรา 53)

- ให้ครูทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 53)

- ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู (มาตรา 54)

- ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครู..... เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ (มาตรา 55)

- ให้มี**กองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา** เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู (มาตรา 55)

นอกจากสาระในหมวดที่ 7 แล้ว ครูยังได้รับการระบุไว้ในมาตราอื่นๆ ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังต่อไปนี้

- มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8 (4))

- คณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย.....ผู้ประกอบวิชาชีพครู (มาตรา 38)

- ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ..... เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษาประกอบด้วยผู้แทนครู .....(มาตรา 40)

- ให้สถานศึกษาเอกชนมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ..... ผู้แทนครู ...(มาตรา 44)

- ในวาระเริ่มแรก มิให้นำบทบัญญัติในหมวด 7 (ครู) มาใช้บังคับจนกว่าจะได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติในหมวดดังกล่าว รวมทั้งการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งต้องไม่เกินสามปีนับตั้งแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (มาตรา 73)

- ให้สำนักงานปฏิรูปการศึกษา
  - เสนอระบบครู .... ตามหมวด 7
  - เสนอร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อคณะรัฐมนตรี
  - เสนอการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎข้อบังคับ ระเบียบและคำสั่งที่เกี่ยวข้องต่อคณะรัฐมนตรี (มาตรา 75)

เพื่อเตรียมการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดเตรียมข้อมูลและแนวนโยบายเกี่ยวกับ

- ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และคณะ, 2542)
- นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู (เอกสารฉบับนี้)

2.1.3 ข้อตกลงในการกู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย

ในยุควิกฤตเศรษฐกิจ รัฐบาลจำเป็นต้องขอความช่วยเหลือด้านเงินกู้จากธนาคารพัฒนาเอเชีย เพื่อการปรับโครงสร้างทางสังคม ภายใต้กรอบความช่วยเหลือนี้ รัฐบาลจำเป็นต้องดำเนินการปรับโครงสร้างการศึกษาตามข้อตกลงหลายประการ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู โดยเฉพาะการผลิต การปฏิบัติงานและการพัฒนาครู มีดังนี้

- การคงการจัดสรรงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมครูและอุปกรณ์การเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ ให้เท่ากับระดับงบประมาณ ในปี 2540
- ในปีงบประมาณ 2542 ให้เพิ่มงบประมาณการศึกษาให้แก่มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ อย่างน้อยร้อยละ 5 เมื่อเปรียบเทียบกับสายอาชีพ นอกจากนี้ในระหว่างปีการศึกษา 2541/2542, 2542/2543, 2543/2544 ให้ทะยอยลดสัดส่วนนักเรียนมัธยมศึกษาในสายวิชาชีพต่อจำนวนนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งหมด โดยให้มีสัดส่วน เท่ากับในปี 2533
- ควบคุมการบรรจุครูประถมศึกษาใหม่อย่างเข้มงวด ตั้งแต่ปี 2541 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอัตราส่วนนักเรียนประถมศึกษาต่อครู 25:1 ในปี 2545 นอกจากนี้ ให้มีการเกลี่ยอัตรากำลังครูจากระดับประถมศึกษาไปสู่ระดับมัธยมศึกษา ภายหลังการฝึกอบรมเพิ่มเติม

- ภายในปีงบประมาณ 2544 คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบร่างกฎหมาย ภายในปีงบประมาณ 2544 ว่าด้วย

1) การแยกอัตราเงินเดือนและระบบบริหารบุคคล สำหรับครูประถมและมัธยมออกจากระบบบริหารงานบุคคล และอัตราเงินเดือนของราชการส่วนกลาง โดยให้ครูดังกล่าวอยู่ในสังกัดขององค์กรส่วนท้องถิ่น

2) การลดอัตรากำลังข้าราชการสายบริหารทั่วไปในส่วนกลาง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ด้วยการกระจายตำแหน่งและการย้ายสังกัดไปอยู่ภายใต้องค์กรส่วนท้องถิ่น

- รัฐบาลจะยืนยันแผนการกระจายอำนาจการบริหารให้สถาบันอุดมศึกษาบริหารงบดำเนินการที่ไม่ใช่งบเงินเดือนทั้งหมด ภายในปีงบประมาณ 2543 โดยให้เริ่มนำระบบการประเมินผลที่เน้นผลการปฏิบัติงานมาใช้ภายในเดือนธันวาคม 2541
- สำหรับปีงบประมาณ 2541 รัฐจะอนุญาตให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถโอนย้ายหมวดค่าใช้จ่ายตามที่แต่ละแห่งเห็นควรแต่ไม่เกินร้อยละ 5 ของปีงบประมาณรวมที่ได้รับ
- รัฐบาลจะคงไว้ซึ่งสัดส่วนงบประมาณของโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษานอกเขตกรุงเทพมหานคร ให้อยู่ในระดับเดียวกับงบประมาณปี 2540
- สถาบันอุดมศึกษาจะมีอำนาจในการบริหารงบดำเนินการที่ไม่ใช่งบเงินเดือนทั้งหมด เริ่มจากปีงบประมาณ 2542 เป็นต้นไป ทั้งนี้ ต้องมีระบบการวัดผลการปฏิบัติงานที่เน้นการตรวจสอบความรับผิดชอบและความโปร่งใส
- คณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบ (ร่าง) กฎหมายกระจายอำนาจการบริหารวิชาการบางด้าน งบประมาณและงานบริหารบุคคลในระดับประถมและมัธยมศึกษาแก่จังหวัด เทศบาล และตำบลอย่างเป็นขั้นตอน ทั้งนี้ ต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในปี 2548

- มอบอำนาจแก่วิทยาลัยอาชีวศึกษา และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานในการพัฒนาโครงการ หลักสูตร กลไกการบริหารที่คืนทุน ระบบบริหารงานบุคคลและการเงิน โดยมีระบบการวัดผลการปฏิบัติงานเป็นกลไกกำกับตรวจสอบการดำเนินงาน
- รัฐบาลยืนยันให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่งพัฒนาไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล ภายในปี 2545 ทั้งนี้ ภายในเดือนธันวาคม 2541 จะต้องมีมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างน้อยหนึ่งแห่งแปลงฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล
- แก้ไขระเบียบว่าด้วยกองทุนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สองหมื่นล้านบาท) ให้สถาบันการศึกษาเอกชนสามารถกู้เงินไปดำเนินการได้ ซึ่งรวมถึง

1) การขยายการช่วยเหลือแก่สถาบันการศึกษาเอกชนที่จัดตั้งอยู่แล้ว

2) การให้ความช่วยเหลือแก่สถาบันการศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

3) การลดข้อกำหนดว่าด้วยสัดส่วนสินทรัพย์ต่อหนี้สิน และ

4) ยกเลิกการกำหนดเพดานค่าเล่าเรียน

- คณะรัฐมนตรีจะอนุมัตินโยบายว่าด้วยบทบาทการจัดการศึกษาของรัฐในทุกระดับการศึกษา ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของภาคเอกชน จนต้องเลิกกิจการ รวมถึงจะแก้ไขกฎและระเบียบที่เป็นการแยกปฏิบัติในการกำกับดูแลระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน และอนุญาตให้สถาบันการศึกษาของเอกชนเป็นผู้กำหนดค่าเล่าเรียนเอง

2.2 <u>ความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน</u>

เนื่องจากครูเป็นผู้ดำเนินการให้เกิดการเรียนการสอน และเป็นผู้ที่ต้องติดต่อสื่อสารกับผู้เรียนและวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้นผู้เรียนและผู้ปกครองมักมีความคาดหวังต่างๆ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู ใน พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 ก็ได้กำหนดแนวการจัดการศึกษา (หมวด 4) ซึ่งกล่าวถึงความคาดหวังไว้หลายประการดังนี้

- ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา (มาตรา 22)

- การศึกษาต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการในเรื่องต่อไปนี้

  - ความรู้เกี่ยวกับตนเอง และสังคม รวมทั้งประวัติศาสตร์ และการปกครอง
  - ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา และภูมิปัญญาไทย
  - ความรู้และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง
  - ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข (มาตรา 23)

- สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้

  - จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
  - ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
  - จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์หรือฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดความใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
  - จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานระหว่างสาระความรู้ต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
  - ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

- จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ (มาตรา 24)
- ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (มาตรา 26)
- ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนในสถานศึกษามาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย (มาตรา 26)

2.3 <u>ความคาดหวังของสังคม</u>

สังคมไทยมีความคาดหวังเกี่ยวกับครูและผลการศึกษาหลายประการ ความคาดหวังเหล่านี้จะมีผลต่อวิชาชีพครูในอนาคต

2.3.1 <u>ความคาดหวังเกี่ยวกับครู</u>

- ครูต้องมีคุณภาพและประสิทธิภาพในการประกอบวิชาชีพครู
- ครูควรเป็นผู้นำด้านความคิดและความรู้ในชุมชน
- ครูต้องไม่ทำร้ายหรือรังแกผู้เรียน
- ครูต้องเป็นบุคคลที่มีศักดิ์ศรีและเป็นตัวอย่างที่ดีในสังคม

สังคมมีความคาดหวังว่า ครูที่ดีจะมีคุณสมบัติ 4 ประการ ดังนี้คือ (อมรวิชช์ นาครทรรพ, 2541)

- **<u>ชอบเด็ก</u>** ชอบการเป็นครูผู้ “เบิกทางแห่งปัญญา” ให้เด็ก เห็นเด็กเหมือนลูกหลาน ทุ่มเทเวลาและให้ความช่วยเหลือ
- **<u>ชอบท้าทาย</u>** กระตุ้นให้เด็กแก้ปัญหา ขบคิด หาข้อมูลด้วยตนเอง ท้าทายสติปัญญาเด็ก
- **<u>ชอบเป็นนักเรียนเสียเอง</u>** ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ใฝ่หาข้อมูลใหม่ๆ มาประดับภูมิปัญญา

- **<u>ชอบชุมชน</u>** ชอบการพบปะชุมชน มีมนุษย์สัมพันธ์ดี เข้าใจชีวิตชุมชน และนำพลังชุมชนมาเป็นประโยชน์กับการเรียนรู้ของเด็ก

นอกจากนี้สังคมคาดหวังว่าครูในอนาคตจะเป็น (อมรวิชช์ นาครทรรพ, 2539)

- นักเทคโนโลยีสารสนเทศ เข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ใหม่ๆ
- ผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ อันเป็นภาษาสากลในปัจจุบันที่ใช้ในสื่อต่างๆ ที่เป็นแหล่งความรู้และวิทยาการใหม่ๆ
- ผู้ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนต่างๆ อยู่ตลอดเวลา แลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างๆ กับเพื่อนครู
- นักจิตวิทยาชั้นเลิศ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้ก้าวทันความรู้และอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ได้

2.3.2 <u>ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการศึกษา</u>

เนื่องจากครูเป็นบุคลากรสำคัญในการจัดการศึกษา สังคมจะถือว่าครูจะต้องรับผิดชอบต่อผลการศึกษา ถ้าผลการศึกษาไม่เป็นที่น่าพอใจ สังคมมักจะโทษครู ดังนั้น ความคาดหวังเกี่ยวกับผลการศึกษาจึงจะมีผลกระทบต่อวิชาชีพครู ด้วยเหตุนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้บรรจุสาระเกี่ยวกับผลการศึกษาหลายประการดังต่อไปนี้

- การศึกษาต้องพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6)
- การเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับ
  - ระบอบประชาธิปไตย
  - การรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
  - ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย
  - รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ
  - ความรู้อันเป็นสากล
  - ความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง

- ความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (มาตรา 8)

- บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (มาตรา 10)

- บุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส และบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษ ต้องได้รับการจัดการศึกษาให้เหมาะสม (มาตรา 10)

- ให้มีการศึกษาภาคบังคับจำนวนเก้าปี โดยให้เด็กซึ่งมีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ดเข้าเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนอายุย่างเข้าปีที่สิบหก (มาตรา 17)

อนึ่ง ความคาดหวังของสังคม โดยเฉพาะความคาดหวังของพ่อแม่ผู้ปกครองที่มีต่อตัวครูและการศึกษาของบุตรหลาน มีได้หลากหลาย และจะเป็นแรงผลักดันให้ครูต้องมีคุณสมบัติตามที่สังคมต้องการในอนาคต

2.4 มาตราฐานการศึกษา

2.4.1 มาตรฐานการศึกษาตามกฎหมาย

สังคมไทย ผู้นำทางการศึกษา ผู้ให้การสนับสนุนการศึกษา และผู้นำของประเทศ ต่างมุ่งหวังให้การศึกษาไทยมีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่สูง ที่สามารถตรวจสอบได้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้บรรจุสาระเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ดังนี้ (หมวด 6)

- ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก (มาตรา 47)

- ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (มาตรา 48)

- ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการและทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่ง

อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (มาตรา 49)

2.4.2 ร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

เพื่อเตรียมการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ยกร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและตัวบ่งชี้ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อวิชาชีพครู มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติได้จัดแบ่งออกเป็น 3 มาตรฐาน ได้แก่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

(ก) มาตรฐานด้านผู้เรียน

(ข) มาตรฐานด้านกระบวนการ

(ค) มาตรฐานด้านปัจจัย

(ก) มาตรฐานด้านผู้เรียน ประกอบด้วย 12 มาตรฐานดังนี้

1. มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี (6 ตัวบ่งชี้)
2. ปลอดจากสิ่งเสพย์ติดให้โทษและสิ่งมอมเมา (2 ตัวบ่งชี้)
3. มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ (5 ตัวบ่งชี้)
4. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ (3 ตัวบ่งชี้)
5. มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ตามหลักสูตร (2 ตัวบ่งชี้)
6. มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (3 ตัวบ่งชี้)
7. เห็นคุณค่าและภูมิใจในภูมิปัญญาไทย ศิลปะ และวัฒนธรรมที่ดีงามของไทย (4 ตัวบ่งชี้)
8. รู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี (4 ตัวบ่งชี้)
9. มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะดนตรี และกีฬา (1 ตัวบ่งชี้)
10. มีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ (5 ตัวบ่งชี้)

11. เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตย (6 ตัวบ่งชี้)
12. มีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม (3 ตัวบ่งชี้)

(ข) <u>มาตรฐานด้านกระบวนการ</u> ประกอบด้วย 6 มาตรฐานดังนี้

1. มีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร ให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา (6 ตัวบ่งชี้)
2. ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและชุมชนในการพัฒนาการศึกษา (6 ตัวบ่งชี้)
3. มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน (6 ตัวบ่งชี้)
4. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ (5 ตัวบ่งชี้)
5. มีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น (2 ตัวบ่งชี้)
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (9 ตัวบ่งชี้)

(ค) <u>มาตรฐานด้านปัจจัย</u> ประกอบด้วย 9 มาตรฐานดังนี้

1. ครูมีวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม (6 ตัวบ่งชี้)
2. ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (5 ตัวบ่งชี้)
3. ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (3 ตัวบ่งชี้)
4. ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ (3 ตัวบ่งชี้)
5. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ (7 ตัวบ่งชี้)

6. ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี (3 ตัวบ่งชี้)
7. มีหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเหมาะสมกับท้องถิ่น มีสื่อเทคโนโลยีและทรัพยากรการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนการสอน (4 ตัวบ่งชี้)
8. สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ (1 ตัวบ่งชี้)
9. ชุมชน/ผู้ปกครองมีศักยภาพในการสนับสนุนการจัดและการพัฒนาการศึกษา (3 ตัวบ่งชี้)

2.4.3 <u>การประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา</u>

เพื่อให้เกิดแนวทางในการดำเนินการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้เตรียมคู่มือการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ แสดงขั้นตอนดำเนินการ 10 ขั้นตอน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

1. การเตรียมความพร้อม
2. การศึกษาสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
3. การทำความเข้าใจกับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพและผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
4. กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินมาตรฐานและตัวบ่งชี้ที่ใช้ในการประเมิน
5. การกำหนดกรอบการประเมิน
6. การกำหนดเกณฑ์การประเมิน
7. การกำหนดวิธีการที่ใช้ในการประเมิน
8. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
9. การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของสถานการศึกษา
10. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษา
11. การทำรายงานผลการประเมินตนเอง
12. การใช้ประโยชน์จากการประเมินตนเอง

2.4.4 <u>การประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา</u>

จากกรอบแนวคิดการประเมินโดย CIPP Model (C = context; I = input; P = process; P = product) ซึ่งจะประเมิน 4 ด้าน ได้แก่ บริบท ปัจจัย กระบวนการ และผลผลิต ได้นำไปสู่การประเมินคุณภาพสถานศึกษาจากภายนอกของ NSSE (National Study of School Evaluation) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลักได้แก่

1. การประเมินตนเอง (จากการประเมินภายใน)
2. การตรวจเยี่ยม
3. การติดตามผล

2.5 หลักสูตรและเทคโนโลยี

ในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ครูจะต้องอาศัยหลักสูตรและเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและเทคโนโลยีทางการศึกษาจะมีผลกระทบต่อวิชาชีพครู ด้วยเหตุนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับหลักสูตรและเทคโนโลยีของการศึกษาไว้ดังนี้

2.5.1 หลักสูตร

- หลักสูตรแกนกลางการศึกษาพื้นฐานที่ต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ (มาตรา 27)

- สถานศึกษาพื้นฐานมีหน้าที่จัดสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง ให้เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (มาตรา 27)

- หลักสูตรการศึกษาระดับต่างๆ รวมทั้งหลักสูตรสำหรับผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษต้องมีลักษณะหลากหลาย เหมาะสมกับระดับ วัย และศักยภาพ (มาตรา 28)

- สาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม (มาตรา 28)

- หลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษายังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูง และการค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม (มาตรา 28)

- สถานศึกษาต้องพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษา (มาตรา 30)

2.5.2 <u>เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา</u>

เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอาจมีได้หลายรูปแบบ นับตั้งแต่ แบบเรียน ตำรา หนังสือ สิ่งพิมพ์อื่นๆ วัสดุอุปกรณ์ รายการวิทยุ โทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม ภาพยนต์ วิดีทัศน์ จนถึงการสื่อสารในรูปอื่นๆ เช่น อินเตอร์เนต ซีดีรอม ดีวีดี ฯลฯ ที่เป็นภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ จะมีบทบาทสูงในการเรียนการสอน ครูผู้ดำเนินการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาต่างๆ เป็นเหตุให้มีการกำหนดสาระเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในหมวด 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

- รัฐต้องจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นที่จำเป็นต่อการส่งวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคม และการสื่อสารในรูปอื่นเพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการศึกษา (มาตรา 63)

- รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในรูปต่างๆ (มาตรา 65)

- ผู้เรียนมีสิทธิได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มาตรา 66)

- รัฐต้องส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา การผลิตและการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งการติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้คุ้มค่าและเหมาะสมกับการเรียนรู้ของคนไทย (มาตรา 67)

- ให้มีการระดมทุนเพื่อจัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (มาตรา 68)

- รัฐต้องจัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผน ส่งเสริม และประสานการวิจัย การพัฒนาและการใช้ รวมทั้งการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพของการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (มาตรา 69)

2.6 งบประมาณและการสนับสนุน

เนื่องจากการศึกษาเป็นระบบการสร้างคุณภาพของพลเมืองของชาติ ที่จำเป็นต่อการดำรงอยู่ของประเทศไทยในสังคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี รัฐได้ปรับเปลี่ยนนโยบายจากการที่รัฐเท่านั้นรับภาระการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ไปเป็นการร่วมมือระหว่างรัฐกับประชาชนในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน ดังนั้นการสนับสนุนการศึกษาในอนาคตจะเป็นภาระหน้าที่ร่วมกันระหว่างรัฐกับสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุสาระเกี่ยวกับทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา (หมวด 8) และการสนับสนุนครูและปัจจัยต่างๆ ไว้หลายประการดังนี้

2.6.1 ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

- ให้มีการระดมทรัพยากรและงบประมาณการเงินและทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสังคม โดย

  - รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษา (มาตรา 58 (1))
  - บุคคล และองค์กรต่างๆ ในสังคมที่ให้การสนับสนุนการศึกษาจะได้รับการลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสม (มาตรา 58 (2))
  - ให้สถานศึกษาของรัฐจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา มีกรรมสิทธิ์ในอสังหาริมทรัพย์ที่ได้รับจากผู้อุทิศ (มาตรา 59)

- ให้รัฐจัดสรรงบประมาณแผ่นดินให้กับการศึกษาในฐานะที่มีความสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ โดยจัดสรรงบประมาณในรูป

  - เงินอุดหนุนทั่วไปเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลที่เหมาะสมแก่ผู้เรียนการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - กองทุนกู้ยืมให้แก่ผู้เรียนที่มาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย

- งบประมาณพิเศษสำหรับการศึกษาของผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ
- งบประมาณการดำเนินการและงบลงทุนให้แก่สถานศึกษา
- เงินอุดหนุนทั่วไปให้สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา
- กองทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำให้สถานศึกษาเอกชน
- กองทุนเพื่อพัฒนาการศึกษาของรัฐและเอกชน (มาตรา 60)

- ให้รัฐจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาที่จัดโดยบุคคล ครอบครัว และองค์กรต่างๆ ในสังคม (มาตรา 61)

- ให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษา (มาตรา 62)

นอกจากนี้ยังมีการกำหนดให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (มาตรา 68)

2.6.2 <u>การสนับสนุนและกองทุนสำหรับครู</u>

นอกจากงบประมาณการสนับสนุนและกองทุนต่างๆ เพื่อการศึกษาแล้ว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังกำหนดให้มีสาระเกี่ยวกับงบประมาณและการสนับสนุนวิชาชีพครูได้ดังนี้

- กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 52)
- กองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 55)
- กฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครู (มาตรา 55)

2.7 <u>การบริหารและการจัดการ</u>

2.7.1 <u>การปรับการบริหารและการจัดการตามกฎหมาย</u>

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีลักษณะสำคัญ 8 ประการหลักคือ

- การศึกษาเพื่อสังคมไทยที่ยั่งยืน
- การศึกษาตลอดชีวิต
- ทุกคนมีส่วนร่วมในการศึกษา

- การบริหารและการจัดการในลักษณะกระจายอำนาจ
- การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
- การระดมทรัพยากรและการสนับสนุนจากรัฐและสาธารณชน
- การปรับหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น
- การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างจริงจัง

สำหรับการบริหารจัดการสาระที่กำหนดในหมวด 5 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่จะมีผลกระทบต่อวิชาชีพครูในอนาคตมีดังต่อไปนี้

- กระทรวงการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จะมีหน้าที่กำกับดูแลระดับมหภาคของการศึกษา คือ นโยบาย แผน มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการติดตามตรวจสอบและประเมินผล (มาตรา 31)

- คณะกรรมการการศึกษาพื้นฐาน และคณะกรรมการอุดมศึกษาในกระทรวงศึกษาฯ จะมีบทบาทต่อวิชาชีพครู (มาตรา 34)

- การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 37)

- ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะเป็นกรรมการในคณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา (มาตรา 38)

- ให้กระทรวงฯ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา (มาตรา 39)

- ผู้แทนครูเป็นกรรมการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาของแต่ละสถานศึกษา (มาตรา 40)

- องค์กรปกครองท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา (มาตรา 41)

- ผู้แทนครูเป็นกรรมการในสถานศึกษาเอกชน (มาตรา 44)

สิ่งที่ครูไทยในอนาคตจะต้องเผชิญคือการปรับองค์กรต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและระดับเขตการศึกษา ที่จะมีผลต่อการประกอบวิชาชีพครู และความก้าวหน้าของครู

2.7.2 ***<u>การเกษียณอายุก่อนกำหนด</u>***

คณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2542 เห็นชอบในหลักการและอนุมัติให้ดำเนินโครงการเปลี่ยนเส้นทางชีวิต: เกษียณก่อนกำหนด โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2542

ข้าราชการที่จะเกษียณก่อนกำหนดได้ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป (นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2542) หรือ
- มีเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป (นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2542) และ
- มีเวลาราชการเหลือตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป นับจากวันที่ 1 ตุลาคม 2542

ประโยชน์ที่ผู้เกษียณก่อนกำหนดจะได้รับ คือ

- เงินขวัญถุง = เงินเดือนสุดท้าย x 7 โดยแบ่งจ่าย 2 ครั้ง ปีละครั้ง จำนวนเงินเท่าๆ กัน
- บำเหน็จหรือบำนาญตามสูตรดังนี้
  - บำเหน็จ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย x อายุราชการ
  - บำนาญ = (เงินเดือนเดือนสุดท้าย x อายุราชการ) 1/50 สำหรับผู้ไม่เป็นสมาชิก กบข.
  - บำนาญ = (เงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย x อายุราชการ) 1/50 สำหรับผู้เป็นสมาชิก กบข.
- เงินเพิ่มรายเดือนจากเบี้ยหวัดหรือบำนาญ ซึ่งให้เฉพาะผู้รับเบี้ยหวัดหรือบำนาญเท่านั้น โดย
  - เงินเพิ่มรายเดือน = (เงินเดือนเดือนสุดท้าย x อายุราชการที่เหลือ) 1/50

ทั้งนี้เงินเพิ่มรายเดือนจะต้องไม่สูงกว่าร้อยละ 20 ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย นอกจากนี้ บำนาญรวมกับเงินเพิ่มรายเดือนต้องไม่สูงกว่าเงินเดือน

โครงการเกษียณก่อนกำหนดอาจจะมีผลต่อวิชาชีพครูต่อไปในอนาคต เนื่องจากโครงการนี้มีหลักการจะลดอัตรากำลังคนภาครัฐร้อยละ 20 ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 และมีเป้าหมายลดข้าราชการไม่น้อยกว่า 30,000 คน ในปีงบประมาณ 2543

2.7.3 การประเมินคุณภาพอุดมศึกษา

ทบวงมหาวิทยาลัยได้ริเริ่มให้มีโครงการประกันคุณภาพอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดระบบการพัฒนาคุณภาพอุดมศึกษา และได้เริ่มทดลองระบบประกันคุณภาพในสถาบันอุดมศึกษาเป็นรายคณะ ความพยายามนี้จะมีส่วนช่วยยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย อันจะมีผลต่อคุณภาพการผลิตครูในอนาคต (อุทุมพร จามรมาน, 2541)

2.8 สรุป

บริบทในสังคมไทยได้ปรับเปลี่ยนไปมาก บริบทสำคัญที่จะมีผลต่อวิชาชีพครู การผลิตและการพัฒนาครู ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักไทย พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้กำหนดความสำคัญของวิชาชีพครูในการสร้างสังคมไทยในอนาคต บริบทสำคัญนี้ได้กล่าวถึงความคาดหวังเกี่ยวกับการศึกษาไทย มาตรฐานการศึกษาไทย ปัจจัยสนับสนุนการศึกษา อันได้แก่ ครู หลักสูตร เทคโนโลยี งบประมาณการสนับสนุน และการบริหารจัดการ นอกจากนี้ วิกฤติเศรษฐกิจ ทำให้ประเทศไทยต้องปรับการบริหารการศึกษาตามเงื่อนไขการกู้เงินจากธนาคารพัฒนาเอเชีย และการปรับลดกำลังคนภาครัฐโดยการเกษียณก่อนกำหนด บริบทเหล่านี้จะมีผลต่อวิชาชีพครูไทยในอนาคต

บทที่ 3
ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการในวิชาชีพครู

ในปัจจุบันการศึกษาของไทยเป็นภาคบริการที่ใช้กำลังคนประมาณ 800,000 คน ในจำนวนนี้เป็นครูประมาณ 600,000 คน ครูส่วนใหญ่ (ประมาณ 530,000 คน) เป็นข้าราชการครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนที่เหลือเป็นครูในสังกัดหน่วยราชการอื่นๆ เช่น ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย และเป็นครูเอกชน คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีอยู่ประมาณ 25,000 คน

กระทรวงศึกษาธิการมีข้าราชการพลเรือนประมาณ 40,000 คน ลูกจ้างอีก 70,000 คน เมื่อรวมกับข้าราชการครู (530,000 คน) ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการแล้ว กระทรวงนี้มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 640,000 คน ในปี 2540

ครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการร้อยละ 75 มีคุณวุฒิปริญญาตรี ร้อยละ 20 มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ครูที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท-เอกมีไม่เกินร้อยละ 3 ถ้าจำแนกครูตามตำแหน่งวิชาการ ร้อยละ 75 ของครูมีตำแหน่งอาจารย์ 2 ร้อยละ 22 เป็นอาจารย์ 1 อาจารย์ 3 มีเพียงร้อยละ 0.5 ของครูทั้งหมด ครูส่วนใหญ่ (9 ใน 10 คน) ทำหน้าที่ในสายการสอน ส่วนอีก 1 ใน 10 คน ไม่ทำงานสายการสอน

ครูส่วนใหญ่ (ประมาณ 360,000 คน) หรือร้อยละ 70 ของครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดกระทรวงฯ ประมาณ 120,000 คน เป็นครูระดับมัธยมศึกษา

โดยเฉลี่ยในแต่ละปี ประมาณร้อยละ 1 ของครูจะครบเกษียณอายุ และอีกร้อยละ 0.5 ของครูเลิกเป็นครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

นอกจากข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับสถานภาพวิชาชีพครูที่กล่าวมาข้างต้นในบทนี้จะนำเสนอ ปัญหาต่างๆ ในวิชาชีพครูไทยในประเด็นต่อไปนี้

- การผลิตครูและสถาบันผลิตครู
- การผลิตครูในสาขาที่จำเป็น
- การคัดเลือกและการใช้ครู
- การประเมินผลงานครูและการพัฒนาครู

- การยกย่องครู
- การพัฒนาวิชาชีพครู

3.1 การผลิตครู

3.1.1 สถาบันผลิตครู

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ทั้งทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2540 มีจำนวน 114 แห่ง ในจำนวนนี้สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 17 แห่ง อยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากถึง 10 แห่ง และกระจายตามภูมิภาคต่างๆ คือ ภาคกลาง 1 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 แห่ง ภาคเหนือ 2 แห่ง และภาคใต้ 2 แห่ง

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครู สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย คือ มหาวิทยาลัยที่เปิดสอนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งมีทั้งหมด 17 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยผลิตครูในระดับปริญญาตรี - ปริญญาเอก ส่วนใหญ่ผลิตในระดับปริญญาตรี - ปริญญาโท สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูในระดับปริญญาตรี - ปริญญาเอก มี 3 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวนทั้งหมด 97 แห่ง อยู่ในสังกัดสภาสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล 15 แห่ง กรมพลศึกษา 17 แห่ง กรมอาชีวศึกษา 15 แห่ง และกรมศิลปากร 14 แห่ง

เมื่อจำแนกตามภาคภูมิศาสตร์ สถาบันผลิตครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 23 แห่ง ภาคกลาง 18 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 21 แห่ง ภาคเหนือ 18 แห่ง และภาคใต้ 17 แห่ง

สถาบันการศึกษาที่ผลิตครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการผลิตครูในระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี สถาบันราชภัฏและสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เริ่มผลิตครูในระดับปริญญาโท ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 เป็นต้นไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

นอกจากนี้ยังมีสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอีก 2-3 แห่ง ที่มีการผลิตครูในระดับปริญญาโท

3.1.2 <u>นักศึกษาครู</u>

3.1.2.1 นักศึกษาครูเข้าใหม่

จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันจำกัดรับและสถาบันไม่จำกัดรับ ทั้งระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี **ในช่วงปีการศึกษา 2537-2540 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตลอด ปีการศึกษา 2537 มีนักศึกษาเข้าใหม่ จำนวน 40,981 คน ปีการศึกษา 2540 เพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 51,247 คน นักศึกษาเข้าใหม่ เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 7.81 ต่อปี**

นักศึกษาเข้าใหม่ ปีการศึกษา 2540 จำแนกเป็นระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.26, 78.69 และ 10.05 ตามลำดับ ในระดับปริญญาตรีมีทั้งหลักสูตร 4 ปี และ 2 ปี จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่หลักสูตร 4 ปีมากกว่านักศึกษาเข้าใหม่หลักสูตร 2 ปี ประมาณ 2 เท่าเศษ

เมื่อจำแนกตามสังกัด ปรากฏว่า **นักศึกษาเข้าใหม่ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีจำนวน 23,716 คน คิดเป็นร้อยละ 46.28 (รวมมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ) ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 27,531 คน คิดเป็นร้อยละ 53.72**

จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ และการฝึกหัดครูในมหาวิทยาลัยจำกัดรับ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2540 มีจำนวน 11,974 คน คิดเป็นร้อยละ 50.49 ในมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ มีจำนวน 11,742 คน คิดเป็นร้อยละ 49.51 นักศึกษาเข้าใหม่ในมหาวิทยาลัยจำกัดรับ จำแนกเป็นระดับปริญญาตรี ร้อยละ 58.91 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 41.09 ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีเพิ่มสูงมากทั้งระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโทและปริญญาเอก

นักศึกษาเข้าใหม่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจำแนกเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.34 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 88.66 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

3.1.2.2 นักศึกษาครูรวม

นักศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันจำกัดรับและสถาบันไม่จำกัดรับ รวมทั้งหมด **ปีการศึกษา 2537 มีนักศึกษา 113,142 คน เพิ่มเป็นจำนวน 130,254 คน ในปีการศึกษา 2540 เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.81 ต่อปี** ในจำนวนนี้เป็นนักศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.07 ระดับปริญญาตรี 83.90 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.03

เมื่อจำแนกตามสังกัด ปีการศึกษา 2540 **นักศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครูในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีจำนวน 52,446 คน คิดเป็นร้อยละ 40.26 (รวมมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ) ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวน 77,808 คน คิดเป็นร้อยละ 59.74**

เมื่อพิจารณานักศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครูในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำแนกเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัยจำกัดรับ จำนวน 25,079 คน คิดเป็นร้อยละ 47.82 ในมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ มีจำนวน 27,367 คน คิดเป็นร้อยละ 52.18

ในมหาวิทยาลัยจำกัดรับ เมื่อจำแนกนักศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครูตามระดับการศึกษา เป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56.75 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 43.25 นักศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีเพิ่มขึ้นตลอดในทุกระดับ โดยเฉพาะระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตเพิ่มขึ้นสูงมาก

นักศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2540 มีจำนวน 77,808 คน จำแนกเป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 7.76 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 92.24 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

3.1.2.3 ผู้สำเร็จการศึกษาครู

จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันจำกัดรับและไม่จำกัดรับ ทั้งหมด ในช่วงปีการศึกษา 2536-2539 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตลอด **ปีการศึกษา 2536 ผู้สำเร็จสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู จำนวน 21,059 คน เพิ่มเป็น 25,343 คน ในปี 2539 เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.24 ต่อปี** เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 8.85 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ79.55 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 11.60

เมื่อจำแนกตามสังกัด **ผู้สำเร็จการศึกษา ปีการศึกษา 2539 สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 9,922 คน คิดเป็นร้อยละ 39.15(รวมมหาวิทยาลัยไม่จำกัดรับ) สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวน 15,421 คน คิดเป็นร้อยละ 60.85**

เมื่อพิจารณาผู้สำเร็จการศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยจำกัดรับ มีผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู ปี 2539 มีจำนวน 6,211 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 53.73 สูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.27 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตลอด

ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู มีจำนวน 15,421 คน เป็นระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 10.63 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 89.37

โดยภาพรวมสถาบันผลิตครูทั่วประเทศ มีแนวโน้มที่จะรับนักศึกษาครูเพิ่ม และมีผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในระยะ 4 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2536-2541) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

3.1.3 <u>คณาจารย์ในสถาบันผลิตครู</u>

ปีการศึกษา 2539 คณาจารย์ในสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง มีจำนวนรวมทั้งสิ้นประมาณ 6,500 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิระดับปริญญาโท (ร้อยละ 66.6) รองลงมาสำเร็จระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 28.5) อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกมีไม่ถึงร้อยละ 5 ของจำนวนทั้งหมด

ในด้านตำแหน่งวิชาการ คณาจารย์ราชภัฏส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 (ร้อยละ 48.7) ประมาณร้อยละ 34 ของอาจารย์ราชภัฏดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 2 เป็นรองศาสตราจารย์ สถาบันราชภัฏทั้งหมดไม่มีผู้ใดดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เลย

คณะครุศาสตร์ของสถาบันราชภัฏ ซึ่งผลิตครูมากที่สุดในประเทศ (ประมาณ 10,000 คน ในปี 2538) มีคณาจารย์รวม 1,510 คน เป็นผู้มีวุฒิปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ (1,165 คน) มีเพียงจำนวนน้อยที่สำเร็จปริญญาตรี (197 คน) หรือปริญญาเอก (148 คน) คณาจารย์ครุศาสตร์ประมาณครึ่งหนึ่ง (800คน) ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มีอยู่ประมาณร้อยละ 4 ของอาจารย์ทั้งหมดเท่านั้น

คณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สามารถผลิตครูได้เกือบเท่ากับสถาบันราชภัฏ (ประมาณ 9,700คน ในปี 2538) ในปีการศึกษา 2540 มีคณาจารย์รวมทั้งสิ้นประมาณ 1,500 คน ในจำนวนนี้กว่าครึ่งหนึ่ง (911 คน) มีวุฒิปริญญาโท เกือบร้อยละ 30 สำเร็จปริญญาเอก อาจารย์ที่เหลือสำเร็จเพียงระดับปริญญาตรี คณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 1 ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ขณะที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 44 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ที่เหลือดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 29 และร้อยละ 25 ตามลำดับ

คณาจารย์สถาบันราชภัฏกับคณาจารย์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย รวมกันมีประมาณ 3,000 คน สามารถผลิตครูใหม่ระดับปริญญาตรีได้ประมาณ 20,000 คน หรือประมาณร้อยละ 80 ของผู้สำเร็จการศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในปี 2539

อัตราการเกษียณอายุของคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ในช่วงปี 2541-2544 เป็นที่คาดกันว่าสถาบันผลิตครูในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจะมีอาจารย์ครบเกษียณอายุประมาณร้อยละ 10 ของคณาจารย์ทั้งหมด ซึ่งเท่ากับ 215 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

3.1.4 <u>งบประมาณการผลิตครู</u>

ข้อมูลจากสำนักงบประมาณได้แสดงให้เห็นว่า รัฐได้ลงทุนด้านการผลิตครูของสถาบันครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการเกือบ 1,000 ล้านบาท ในปี 2536 โดยแบ่งออกเป็นงบประมาณของสถาบันผลิตครู

สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 1 ส่วน และสถาบันผลิตครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 2 ส่วน ในช่วง 6 ปีที่ผ่านมา (2536-2541) งบประมาณการผลิตครูของชาติได้เพิ่มขึ้นทุกปี จนทำให้งบประมาณการผลิตครูในปี 2541 (1,873 ล้านบาท) มีขนาดเกือบ 2 เท่าของงบประมาณในปี 2536

หากนำจำนวนรวมของนักศึกษาครูที่มีอยู่ในสถาบันต่างๆ มาเป็นฐานในการคำนวณ ก็จะพบว่างบประมาณเฉลี่ยต่อนักศึกษาต่อปีสำหรับการผลิตครูจะเท่ากับ 9,200 บาท ในปี 2537 และจะเพิ่มขึ้นจนเป็น 13,000 บาท ในปี 2540 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

3.2 การผลิตครูในสาขาจำเป็น

กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการโครงการคุรุทายาท โดยเริ่มดำเนินการ (ระยะทดลอง) ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) และดำเนินการเป็นโครงการปกติในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (พ.ศ 2535-2539) ลักษณะโครงการเป็นโครงการคุรุทายาทปกติและโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาขาดแคลนครูเฉพาะพื้นที่หรือเฉพาะสาขาวิชา โดยใช้หลักการคัดเลือกคนเก่ง คนดีเข้าเรียนครู โครงการผลิตครูสาขาจำเป็นเหล่านี้มี 10 โครงการดังนี้

3.2.1 โครงการคุรุทายาทระดับประถมศึกษา

โครงการคุรุทายาทระดับประถมศึกษา เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 โดยคัดเลือกจากนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาหรือกำลังศึกษาอยู่ในชั้น ม.6 ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ชั้น ม.4 ม.5 และ ม.6 (เฉพาะภาคต้น) ไม่ต่ำกว่า 3.00 หรืออยู่ในตำแหน่งเปอร์เซ็นไทล์ที่ 90 ขึ้นไปของแต่ละกลุ่มวิชา โดยได้รับทุนการศึกษาปีละ 12,500 บาท/คน/ปี ในระหว่างศึกษานักเรียนจะต้องอยู่หอพักนักศึกษา จะได้รับการพัฒนาด้วยกระบวนการผลิตครูแบบเข้มด้วยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม ทั้งในระหว่างภาคเรียนและภาคฤดูร้อน และต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยในแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 ปัจจุบันได้บรรจุนักเรียนทุนตามโครงการนี้ไปแล้วตั้งแต่ปี 2530-2540 จำนวน 4,546 คน โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดอัตราบรรจุไว้ปีละ 30% ของอัตราว่าง

3.2.2 โครงการคุรุทายาทระดับมัธยมศึกษา

โครงการคุรุทายาทระดับมัธยมศึกษาได้เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 โดยมีหลักเกณฑ์การคัดเลือกนักเรียนทุนเช่นเดียวกับคุรุทายาทระดับประถมศึกษา นักศึกษาที่เข้าโครงการจะได้รับทุนการศึกษา 12,500บาท/คน/ปี และแต่ละปีการศึกษาจะต้องมีคะแนนเรียนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.75 ปัจจุบันได้บรรจุนักเรียนทุนตามโครงการดังกล่าวไปแล้วตั้งแต่ปี 2538-2540 จำนวน 1,139 คน โดยกรมสามัญศึกษาได้กำหนดอัตราตั้งรับการบรรจุปีละ 400 คน

3.2.3 โครงการคุรุทายาทชายแดนและถิ่นทุรกันดาร

โครงการคุรุทายาทชายแดนและถิ่นทุรกันดาร ด้วยปัญหาการโยกย้ายของข้าราชการครูที่อยู่ในพื้นที่เขตชายแดนและถิ่นทุรกันดารของครูบรรจุใหม่มีเป็นจำนวนมากในสังกัดกรมสามัญศึกษา และ สปช. จึงทำให้มีการดำเนินการตามโครงการนี้ขึ้นในปีการศึกษา 2537 โดยสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏร่วมกับคณะกรรมการระดับท้องถิ่นในจังหวัดชายแดนและถิ่นทุรกันดารร่วมกันคัดเลือกนักศึกษาเข้าโครงการ โดยนักศึกษาที่ได้รับคัดเลือกเข้าโครงการจะต้องเรียนอยู่ในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายมาแล้วไม่เกิน 3 ปี มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมในภาคเรียนสุดท้ายของชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายไม่ต่ำกว่า 2.5 นักศึกษาจะได้รับทุนการศึกษาจนจบปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี โดยในระหว่างการศึกษาจะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดเช่นเดียวกับนักศึกษาคุรุทายาทในระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา และต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยในแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 ปัจจุบันยังไม่ได้มีการบรรจุนักเรียนทุนตามโครงการดังกล่าวทั้งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และกรมสามัญศึกษา

กรมสามัญศึกษากำหนดอัตราตั้งรับแต่ละปี จำนวน 250 คน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนดอัตราตั้งรับแต่ละปี จำนวน 150 คน

3.2.4 โครงการคุรุทายาทชายแดนภาคใต้

โครงการคุรุทายาทชายแดนภาคใต้เป็นโครงการเฉพาะกิจ 3 ปี (ปี 2537-2539) และเป็นโครงการเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและการโยกย้ายครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญ

ศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โครงการนี้เริ่มในปีการศึกษา 2537 โดยคัดเลือกนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตยะลา ปัตตานี สตูล นราธิวาส และสงขลา เข้ามาเรียนครูในสถาบันราชภัฏ และบรรจุเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนตามภูมิลำเนาของนักศึกษา โดยนักศึกษาจะได้รับทุนการศึกษา 12,500 บาท/คน/ปี และต้องปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดเช่นเดียวกับนักศึกษาคุรุทายาทประเภทต้น แต่ต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยในแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.5 สำหรับหลักสูตร 4 ปี สำหรับหลักสูตรปริญญาตรี 1 ปี และ 2 ปี ต้องมีผลการเรียนตามหลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู (กำหนด 2.00)

3.2.5 <u>โครงการคุรุทายาทระดับอุดมศึกษา</u>

โครงการคุรุทายาทระดับอุดมศึกษาเป็นโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความประพฤติดี มีผลการเรียนดี มีคุณธรรมและเจตคติที่ดีเข้าศึกษาในสถาบันราชภัฏ และหรือสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโทในสาขาที่ขาดแคลนตามความต้องการของสภาสถาบันราชภัฏ โดยจำแนกเป็นทุนระยะยาวระดับปริญญาตรี-ปริญญาโท ระยะ 8 ปี (ตั้งแต่ปีการศึกษา 2537-2544) จำนวน 100 ทุน และทุนระยะเร่งรัด 4 ปี (ตั้งแต่ปีการศึกษา 2537-2540) จำนวน 100 ทุน เริ่มรับนักศึกษาตั้งแต่ปี 2537-2540 รวมทั้งสิ้น 200 คน แยกเป็น 2 ประเภทคือ

1. ประเภทระยะยาว ปริญญาตรี-ปริญญาโท รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลการเรียนสะสมตลอดหลักสูตร 3.00 ขึ้นไป และจะต้องมีผลการเรียนแต่ละปีการศึกษาในระดับปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.75 และในระดับปริญญาโทไม่ต่ำกว่า 3.25

2. ประเภททุนเร่งรัดปริญญาโท รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ผลการเรียนสะสมตลอดหลักสูตร 2.75 ขึ้นไป และต้องมีผลการเรียนสะสมแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 แล้ว จะต้องมีผลการเรียนสะสมแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.25

ปัจจุบันมีนักศึกษาที่สำเร็จตามโครงการและบรรจุเป็นข้าราชการครูแล้วตั้งแต่ปี 2537-2540 จำนวน 19 คน

3.2.6 <u>โครงการเพชรในตม</u>

โครงการเพชรในตมเป็นโครงการที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติร่วมมือกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน กอ.รมน. เพื่อบรรจุบัณฑิตตามโครงการเพชรในตมเป็นข้าราชการครู โดยบรรจุในภูมิลำเนาที่เป็นหมู่บ้านอาสาพัฒนาป้องกันตนเอง (อพป.) โครงการนี้เริ่มมาตั้งแต่ปี 2533 คัดเลือกนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน อพป. ที่มีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.50 (ม6. ภาคต้น) เข้าศึกษาที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในระดับปริญญาตรี และต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรไม่ต่ำกว่า2.75 กำหนดบรรจุปีละ 30 คน ปัจจุบันได้บรรจุนักเรียนทุนตามโครงการนี้ไปแล้วจนถึงปี 2540 จำนวน 169 คน

3.2.7 <u>โครงการแสวงหาช้างเผือก</u>

เพื่อให้นักเรียนที่เรียนดีมีความประพฤติดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้ได้รับทุนเพื่อศึกษาวิชาชีพครู และบรรจุเป็นข้าราชการครูในภูมิลำเนาเดิม เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญของชุมชน โครงการนี้ได้เริ่มตั้งแต่ปี 2529-2539 คัดเลือกนักเรียนชั้น ม.6 ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสม ม.4 ม.5 ม.6 (ภาคต้น) ไม่ต่ำกว่า 3.00 เข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้รับทุนการศึกษาปีละ 15,000 บาท/ปี และกรมสามัญศึกษาจะจ่ายค่าฝึกอบรมเสริมระดับวิทยาลัย-มหาวิทยาลัยอีกคนละ 3,000 บาท/ปี ผู้เข้ารับการศึกษาต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 ผ่านกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดบรรจุนักเรียนไม่เกินปีละ 5 คน ปัจจุบันได้บรรจุนักเรียนทุนตามโครงการนี้ไปแล้วจนถึงปี 2540 จำนวน 7 คน

3.2.8 *<u>โครงการคุรุทายาทสายวิทยาศาสตร์</u>*

เพื่อเป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูสายวิทยาศาสตร์ โดยความร่วมมือระหว่างกรมสามัญศึกษากับคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา เริ่มดำเนินการนำร่องในปี 2536-2539 รับนักศึกษาปีละ 80 คน ยกเว้นปีแรก (ปี 2536 รับจำนวน 40 คน) คัดเลือกจากนักเรียนชั้น ม.6 ที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมชั้น ม.4 ม.5 และ ม.6 (ภาคต้น) ไม่ต่ำกว่า 3.00 หรือเปอร์เซ็นไทล์ที่ 90 ของกลุ่มแรกเข้าศึกษาในระดับปริญญาตรี และต้องมีผลการเรียนสะสมแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 ปัจจุบันได้บรรจุนักเรียนทุนตามโครงการนี้ไปแล้วจนถึงปี 2540 จำนวน 19 คน (โดยบรรจุในปี 2540 จำนวน 4 ราย สำหรับปีต่อๆ ไป ยังไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน)

3.2.9 โครงการผลิตครูที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (สควค.)

โครงการผลิตครูที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) เป็นโครงการที่ดำเนินการร่วมกันระหว่างทบวงมหาวิทยาลัยกับกระทรวงศึกษาธิการ เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2539-2553 รับนักศึกษาที่เรียนชั้นปีที่ 1 ถึงปีที่ 4 มีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.80 ให้ได้รับทุนศึกษาระดับปริญญาตรี โดยต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมแต่ละปีการศึกษารวมในทุกวิชาไม่ต่ำกว่า 2.50 เมื่อจบปริญญาตรีแล้วจะต้องศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูอีกไม่ต่ำกว่า 26 หน่วยกิต ผ่านโปรแกรมเสริมและกิจกรรมพิเศษ

ปี 2539 จะมีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 78 คน โดยกำหนดบรรจุเป็นนักเรียนทุนสังกัดกรมสามัญศึกษา ขณะนี้กำลังอยู่ระหว่างการขออนุมัติ ก.ค. เพื่อคัดเลือกนักเรียนทุนดังกล่าว และสำหรับปีถัดๆ ไป ยังไม่มีความชัดเจนว่าจะบรรจุสังกัดกรมใดบ้าง

3.2.10 โครงการเร่งรัดผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาวิชาคณิตศาสตร์ของประเทศ (รพค.)

โครงการเร่งรัดผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาวิชาคณิตศาสตร์ของประเทศเป็นโครงการตามมติคณะรัฐมนตรีที่ทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการร่วมกัน เริ่มรับนักศึกษาเข้ารับทุนในปีการศึกษา 2538-2544 ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีสำหรับผู้เลือกเรียนเอกคณิตศาสตร์ปีละ 720 ทุน ตามความต้องการของกระทรวงศึกษาธิการระยะเวลา 7 ปี รวม 5,040 ทุน และให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเอกคณิตศาสตร์ปีละ 80 ทุน ระยะ 7 ปี รวม 500 ทุน

3.2.11 ปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงานโครงการผลิตครูในสาขาจำเป็น

ถึงแม้ว่าจำนวนนักศึกษาที่ได้รับทุนตามแผนงานของคุรุทายาท และผู้รับทุนตามแผนงานของ สควค. จะไม่มาก เมื่อเทียบกับนักศึกษาครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ โดยทั่วไปที่ได้กล่าวมาแล้วในปี 2541-2545 จะมีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาภายใต้โครงการพิเศษที่รอบรรจุอยู่ประมาณ 3,200 คน เนื่องจากปัญหาในการหาตำแหน่ง

ครูเพื่อบรรจุครูใหม่จากโครงการพิเศษ ทำให้ต้องปรับลดเป้าหมายของโครงการพิเศษต่างๆ และอาจจะต้องยกเลิกสัญญากับบัณฑิตที่รัฐไม่สามารถจัดสรรตำแหน่งครูให้ได้ อย่างไรก็ดี แนวโน้มของนักศึกษารับทุนจะสำเร็จการศึกษามากที่สุดในปี 2543 และจำนวนจะลดลงในปีต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

3.3 การคัดเลือกการบรรจุและการใช้ครู

3.3.1 คุณสมบัติของบุคคลเข้าเป็นข้าราชการครู

บุคคลที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูได้นั้น จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติดังนี้

1. มีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535

2. ต้องสำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิที่ประกาศรับสมัคร และคุณวุฒิดังกล่าวต้องเป็นคุณวุฒิที่ ก.ค. รับรอง และกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครูแต่ละสังกัด

3.3.1.1 คุณสมบัติทั่วไป (ตามมาตรา 23 แห่ง พ.ร.บ. ข้าราชการครู)

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี

(3) เป็นผู้เลื่อมในในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตาม รัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(5) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.

(6) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น

(7) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(8) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(10) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตาม พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายนี้

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบข้าราชการ

(ผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (7) (8) (9) หรือ (14) ก.ค. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (11) หรือ (12) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไม่เกิน 2 ปีแล้ว หรือผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (13) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากราชการไม่เกิน 3 ปีแล้ว และมิใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากราชการ เพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ก.ค. อาจพิจารณายกเว้นให้เข้ารับราชการได้ การลงมติให้กระทำโดยลับ และมติของ ก.ค. ในการยกเว้นนี้ต้องเป็นเอกฉันท์)

3.3.1.2 <u>คุณสมบัติเฉพาะ: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ</u>

ในปี พ.ศ. 2535 ก.ค. ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และโรงเรียนกีฬา

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ คุณสมบัติเฉพาะได้แก่

(1) ระดับอนุบาลถึงประถมศึกษา ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทางการศึกษา สาขาวิชาเอกปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา การศึกษาพิเศษ พลศึกษา นาฏศิลป์ ดนตรี และศิลปศึกษา

(2) ระดับมัธยมศึกษา ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทุกสาขาวิชา ทั้งนี้จะต้องมีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครู หรือเคยศึกษาหรือฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาตามเรื่องต่อไปนี้จำนวนรวมแล้วไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิต ในปี 2535 และ 18 หน่วยกิตตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นไป ตามระบบทวิภาคคือ

- การฝึกสอน หรือประสบการณ์การสอน: ต้องฝึกสอนในสถานศึกษา 1 ภาคเรียน
- จิตวิทยาการศึกษา: ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยาการเรียนการสอน คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ฯลฯ
- สื่อการเรียนการสอน: ประเภทและนวัตกรรมต่างๆ เทคนิค การใช้สื่อ การเรียนการสอน ฯลฯ
- การประเมินผลการเรียนการสอน: การสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินด้านพุทธินิสัย จิตนิสัย และทักษะนิสัย การนำสถิติเบื้องต้นมาใช้ในการประเมินผลการสร้างข้อสอบชนิดต่างๆ ฯลฯ
- วิธีสอนทั่วไป: วิธีสอนวิชาเฉพาะ ฯลฯ
- หลักการศึกษา: ปรัชญา และนโยบายการศึกษา ระบบการจัดการศึกษา หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร จรรยาบรรณ และวิชาชีพครู ฯลฯ

3.3.1.3 คุณสมบัติเฉพาะ: กรมสามัญศึกษา

(1) ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป ทางการศึกษาทุกสาขาวิชาเอก หรือ

(2) ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทุกสาขาวิชาชีพ ทั้งนี้จะต้องมีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครู หรือเคยศึกษา หรือฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาตามเรื่องต่อไปนี้จำนวนรวมแล้วไม่น้อยกว่า 15 หน่วยกิตในปี 2535 และ 18 หน่วยกิตตั้งแต่ปี 2536 เป็นต้นไป ตามระบบทวิภาค คือ

- การฝึกสอน หรือประสบการณ์การสอน: ต้องฝึกสอนในสถานศึกษา 1 ภาคเรียน

- จิตวิทยาการศึกษา: ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยาการเรียนการสอน คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ฯลฯ
- สื่อการเรียนการสอน: ประเภทและนวัตกรรมต่างๆ เทคนิค การใช้สื่อ การเรียนการสอน ฯลฯ
- การประเมินผลการเรียนการสอน: การสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินด้านพุทธินิสัย จิตนิสัย และทักษะนิสัย การนำสถิติเบื้องต้นมาใช้ในการประเมินผลการสร้างข้อสอบชนิดต่างๆ ฯลฯ
- วิธีสอนทั่วไป: วิธีสอนวิชาเฉพาะ ฯลฯ
- หลักการศึกษา: ปรัชญา และนโยบายการศึกษา ระบบการจัดการศึกษา หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร จรรยาบรรณ และวิชาชีพครู ฯลฯ

(3) เป็นผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป สาขาวิชาชีพที่มีความจำเป็นสำหรับการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษา

3.3.1.4 คุณสมบัติเฉพาะ: โรงเรียนกีฬา

(1) ระดับประถมศึกษาได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

- ทางการศึกษา สาขาวิชาเอกประถมศึกษา พลศึกษา สุขศึกษา คหกรรม นาฏศิลป์ ดนตรี ศิลปศึกษา และจิตวิทยาการศึกษา
- ทางสาขาวิชาเอกอื่น คือ การพยาบาล การบัญชี อาหารและโภชนาการ และวิทยาศาตร์การกีฬา

(2) ระดับมัธยมศึกษา ได้รับคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปทุกสาขาวิชา ทั้งนี้จะต้องมีความรู้พื้นฐานทางวิชาชีพครู หรือเคยศึกษาหรือฝึกอบรมโดยมีเนื้อหาตามเรื่องต่อไปนี้จำนวนรวมแล้วไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต ตามระบบทวิภาคคือ

- การฝึกสอน หรือประสบการณ์การสอน: ต้องฝึกสอนในสถานศึกษา 1 ภาคเรียน

- จิตวิทยาการศึกษา: ความรู้เบื้องต้นทางจิตวิทยาการเรียนการสอน คุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ ฯลฯ
- สื่อการเรียนการสอน: ประเภทและนวัตกรรมต่างๆ เทคนิค การใช้สื่อ การเรียนการสอน ฯลฯ
- การประเมินผลการเรียนการสอน: การสร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินด้านพุทธินิสัย จิตนิสัย และทักษะนิสัย การนำสถิติเบื้องต้นมาใช้ในการประเมินผลการสร้างข้อสอบชนิดต่างๆ ฯลฯ
- วิธีสอนทั่วไป: วิธีสอนวิชาเฉพาะ ฯลฯ
- หลักการศึกษา: ปรัชญา และนโยบายการศึกษา ระบบการจัดการศึกษา หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร จรรยาบรรณ และวิชาชีพครู ฯลฯ

3.3.2 <u>การรับรองคุณวุฒิของข้าราชการครู</u>

สำนักงาน ก.ค. จะเป็นผู้ดำเนินการรับรองคุณวุฒิและกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 7 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ไว้ดังนี้ “รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครู และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ควรได้รับ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงอัตราเงินเดือนตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดสำหรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาเดียวกันด้วย”

การพิจารณารับรองคุณวุฒิและกำหนดสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

(1) การรับรองคุณวุฒิภายในประเทศแบ่งเป็น 2 กรณีคือ

- การรับรองคุณวุฒิของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งเป็นการรับรองทั้งสถาบันการศึกษา โดย ก.ค. จะพิจารณารับรองและกำหนดคุณวุฒิของสถาบันการศึกษาต่างๆ เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครู ด้วยการพิจารณารายละเอียดของเนื้อหาวิชาในหลักสูตรของคุณวุฒิและสาขาหรือวิชาเอกนั้นๆ และเมื่อ ก.ค. ให้การรับรองคุณวุฒิและสาขาหรือวิชาเอกใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูแล้ว จะถือว่า ก.ค. ได้รับรองคุณวุฒิและสาขาวิชาเอกเดียวกันของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษานั้นทุกคน
- การรับรองคุณวุฒิของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูเป็นการเฉพาะราย ซึ่งจะคำนึงถึงหลัก 2 ประการคือ ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และคุณวุฒิพื้นฐานของผู้สำเร็จการศึกษา ดังนั้นผู้ที่ผ่านการรับรองคุณวุฒิจาก ก.ค. เท่านั้นที่เป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูตามการรับรองของ ก.ค. แต่เพียงผู้เดียว สำหรับรายอื่นๆ แม้จะสำเร็จการศึกษาในคุณวุฒิและสาขาหรือวิชาเอกเดียวกันจากสถาบันการศึกษาแห่งเดียวกันก็ตามจะไม่ถือว่า ก.ค. ได้รับรองคุณวุฒินั้นๆ แล้ว

(2) การรับรองคุณวุฒิต่างประเทศ สำหรับการรับรองคุณวุฒิต่างประเทศนั้น ก.ค. จะพิจารณารับรองคุณวุฒิเป็นการเฉพาะรายเท่านั้น และ ก.ค. ได้มีมติเพิ่มเติมสำหรับการรับสมัครผู้ที่มีคุณวุฒิจากต่างประเทศในสาขาวิชาที่ตรงกับประกาศรับสมัครสอบแข่งขันหรือคัดเลือก ให้หน่วยรับสมัครฯ บุคคลดังกล่าวไว้ก่อน แต่ต้องประกาศให้ทราบว่าจะบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู เมื่อ ก.ค. ได้รับรองและกำหนดคุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูแล้วเท่านั้น และเมื่อมีการประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกแล้ว ให้กรมที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูดำเนินการขอให้ ก.ค. รับรองคุณวุฒิต่างประเทศให้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้า

ราชการครูโดยเร็ว เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในตำแหน่งที่สอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกได้

3.3.3 <u>การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นข้าราชการครู</u>

ก.ค. กำหนดวิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูไว้ 2 แนวทางคือ

(1) การสอบแข่งขัน หมายถึง การสรรหาบุคคลโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนสอบภาคปฏิบัติ และการสอบสัมภาษณ์ ผู้สอบแข่งขันได้จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่สอบแข่งขันได้ และ ก.ค. ได้กำหนดการสอบแข่งขันเป็น 2 ช่วงเวลา คือ ในช่วงเวลาแรกเป็นการสอบแข่งขัน ครั้งที่ 1 จะรับสมัครและกำหนดการสอบพร้อมกันทั่วประเทศระหว่างเดือนมีนาคมถึงเมษายนของทุกปี โดย ก.ค. จะมอบให้ อ.ก.ค. กรม อ.ก.ค. จังหวัด หรือหน่วยงานทางการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบ และในช่วงกลางปีการศึกษาจะมีการสอบแข่งขัน ครั้งที่ 2 ประมาณเดือนกันยายนถึงพฤศจิกายน ซึ่งแต่ละ อ.ก.ค. จะเป็นผู้กำหนดเองตามความเหมาะสม

(2) การคัดเลือก หมายถึง การสรรหาบุคคลโดยวิธีการคัดเลือก ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามความเหมาะสมเพื่อเข้ารับราชการครู โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ใน 3 กรณี

- การคัดเลือกจากผู้ได้รับทุนรัฐบาล
- การคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาที่เป็นคุณวุฒิขาดแคลน
- การคัดเลือกกรณีอื่นๆ ที่ ก.ค. อนุมัติ เช่น

โครงการคุรุทายาท เป็นโครงการที่มหาวิทยาลัยของรัฐและสถาบันราชภัฏคัดเลือกนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือกรมสามัญศึกษา ที่อยู่ในเขตภูมิลำเนาของตน

สำหรับโครงการเพชรในตม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร คัดเลือกนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่มีภูมิลำเนาในหมู่บ้าน อพป. เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็น

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่อยู่ในหมู่บ้าน อพป. เขตภูมิลำเนาเดิมของตนเอง

ข้อมูล 3.2-3.3.3 (ยกเว้น 3.2.11) มาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542.

3.3.4 <u>การบรรจุและความต้องการครู</u>

แม้จะมีอัตราว่างนับเป็น 4-5 พันตำแหน่งในปัจจุบันแต่สถิติการบรรจุครูยังต่ำกว่าอัตราว่างที่มีอยู่ ในปี 2541 หน่วยงานต่างๆ ในกระทรวงศึกษาธิการบรรจุครูใหม่ได้ไม่ถึง 1,200 คน นอกจากนี้ จำนวนอัตราครูของกรมสามัญศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติที่บรรจุแนวโน้มลดลงในระยะ 4-5 ปีที่ผ่านมา

อย่างไรก็ตาม กรมสามัญศึกษา ซึ่งดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาประมาณ 2,500 แห่งทั่วประเทศ มีอัตราและสามารถบรรจุครูใหม่ในปี 2541 เพียง 390 คน ในขณะเดียวกัน กรมสามัญศึกษาได้สำรวจจำนวนครูที่มีกับที่ควรมีโดยใช้เกณฑ์จำนวนคาบ/สัปดาห์ ในปี 2540 พบว่า ขาดอัตราตำแหน่งที่จะใช้บรรจุครูถึง 36,000 อัตรา สาขาที่ขาดมากที่สุด ได้แก่ สาขาสังคมศาสตร์ (6,981 คน) และคณิตศาสตร์ (5,020 คน) รองลงมาคือ สาขาภาษาอังกฤษ (4,634 คน) พลศึกษา (3,959 คน) ภาษาไทย (3,929 คน) และวิทยาศาสตร์ (3,124 คน) ตามลำดับ ส่วนสาขาฟิสิกส์ต้องการครูใหม่อีก 1,306 คน ชีววิทยา 972 คน และเคมี 942 คน โดยรวมใน 20 สาขาวิชา กรมสามัญศึกษาขาดอัตราตำแหน่งครูประมาณ 1 ใน 4 ของอัตราตำแหน่งครูที่ควรจะมี หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง กรมสามัญศึกษามีอัตราตำแหน่งครูอยู่เพียง 3 ใน 4 ของอัตราที่ควรจะมี

เมื่อเปรียบเทียบจำนวนผู้สำเร็จปริญญาตรีครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์กับอัตราการบรรจุครู จะเห็นว่า ครูใหม่ที่ผลิตได้มีจำนวนเกินความต้องการมาหลายปีแล้ว ขณะที่ครูใหม่สำเร็จปริญญาตรีแต่ละปีมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจาก 15,000 คน ในปี 2537 เป็น 20,000 คน ในปี 2539 แต่หน่วยใช้ครู 2 หน่วยใหญ่ ได้แก่ กรมสามัญศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สามารถบรรจุครูใหม่เพียง 10,000 คน ในปี 2537 และในปี 2539 สองหน่วยงานนี้ บรรจุครูใหม่เพียง 3,000 คน เท่านั้น แสดงว่า **ครูใหม่ระดับปริญญาตรี ที่ผลิตได้ในปี 2537 มีเกินความต้องการถึง 10,000 คน และในปี 2539 ครูใหม่สำเร็จปริญญาตรีเกินกว่าความต้องการถึง 17,000 คน** ข้อมูลนี้แสดงว่า การผลิตครูระดับปริญญาตรี ได้ดำเนินการเกินกว่าความต้องการใช้ครูมาเป็นเวลาหลายปี แต่ปัญหานี้ไม่ได้รับความสนใจ เพราะผู้สำเร็จปริญญาตรีครุศาสตร์/ศึกษา

ศาสตร์สามารถประกอบอาชีพอื่นๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541 ก)

3.3.5 อัตราส่วนครูต่อนักเรียน

ในปี 2540 อัตราส่วนครูต่อนักเรียนทั่วประเทศโดยเฉลี่ย เท่ากับ 1:21 คือ มีครู 584,000 คน ดูแลนักเรียน 12 ล้านคน ในสถานศึกษาเกือบ 42,00 แห่ง ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งดูแลนักเรียน 11 ล้านคนเศษ ก็มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนเท่ากับ 1:21 เช่นเดียวกัน สำหรับสถานศึกษาอีก 900 แห่ง สังกัดกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีนักเรียน 9 แสน 4 หมื่นคน อัตราส่วนครูต่อนักเรียนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 1:22

แต่หากพิจารณาแยกตามสังกัดของหน่วยงานระดับกรมในกระทรวงศึกษาธิการ อัตราส่วนครูต่อนักเรียนจะแตกต่างกันมาก สถานศึกษาสังกัดสถาบันราชภัฏ (โรงเรียนสาธิต) มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำที่สุด (1:14) ในขณะที่สถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนสูงที่สุด (1:28) กรมที่มีนักเรียนจำนวนมาก ได้แก่ กรมสามัญศึกษา ซึ่งดูแลโรงเรียนประมาณ 2,500 แห่ง และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีโรงเรียนประมาณ 30,000 แห่ง อัตราส่วนครูต่อนักเรียนของกรมสามัญศึกษา จะเท่ากับ 1:22 ซึ่งสูงกว่าอัตราส่วนครูต่อนักเรียนของ สปช. ซึ่งเท่ากับ 1:19 ในปี 2540 กรมอาชีวศึกษามีครู 18,802 คน และมีนักเรียน/นักศึกษา 435,100 คน จึงคิดเป็นอัตราส่วนครูต่อนักเรียนเป็น 1:25

สำหรับสถานศึกษาระดับประถมศึกษาอีกประมาณ 900 แห่ง ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีครูประถมศึกษาปฏิบัติหน้าที่อยู่ประมาณ 28,000 คน ประมาณครึ่งหนึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ในกลุ่มนี้มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียน 1:25 ส่วนอีกครึ่งหนึ่งเป็นครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อัตราส่วนครูต่อนักเรียนในกลุ่มนี้เท่ากับ 1:20 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

3.3.6 การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่

ตามมาตรา 75 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่ง ก.ค. อนุโลมใช้บังคับสำหรับข้าราชการครู ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาข้าราชการครูซึ่งบรรจุตามมาตรา 36 วรรคหนึ่ง และมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด ก.ค. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ไว้ดังนี้ คือ

- ข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ ตามมาตรา 36 วรรคหนึ่ง และมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ และตลอดช่วงระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 1 ปี

- ในการพัฒนาข้าราชการครู ต้องดำเนินการตามหลักสูตรระยะเวลาและวิธีการที่ ก.ค. กำหนดโดยครบถ้วน

- การประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู ต้องประเมินผลจากผลการปฏิบัติงานจริง และกระทำโดยคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนา ซึ่งมีผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และครูพี่เลี้ยงร่วมด้วย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อย 3 เดือนต่อครั้ง

- ในการพัฒนาครู ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา 42 นำผลการประเมินการพัฒนาไปใช้ประกอบการพิจารณาการบรรจุแต่งตั้งด้วย (เกี่ยวกับการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

3.3.7 <u>คุณภาพครู</u>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ร่วมมือกับ “ดุสิตโพล” สำรวจทัศนคริของผู้ให้บริการและผู้รับบริการต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบัน เมื่อเดือนสิงหาคม 2540 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระดับประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนต้น) ผู้ปกครอง และเจ้าของสถานประกอบการ จำนวนทั้งสิ้น 5,577 คน ในกรุงเทพมหานคร และ 10 จังหวัด ตัวแทนภาคภูมิศาสตร์

เกี่ยวกับคุณภาพครู ผลการสำรวจดังกล่าวนี้ ได้แสดงว่า

(ก) ครูระดับประถมและมัธยมต้นมีคุณภาพต่ำกว่าเดิม และต้องเร่งพัฒนา

(ข) ประมาณร้อยละ 20 ของครูในการสำรวจไม่ต้องการเป็นครู เพราะเห็นว่า งานหนักและรายได้น้อย (ร้อยละ 20 ของครู 600,000 คน เท่ากับครูจำนวน 120,000 คนทั่วประเทศ)

(ค) ครูได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะ ประมาณร้อยละ 47 (เฉพาะครูประถมศึกษามีร้อยละ 53) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ก)

3.4 การประเมินคุณภาพและการพัฒนาวิชาชีพครู

3.4.1 มาตรฐานวิชาชีพครู

ในปี พ.ศ. 2533 คุรุสภาในฐานะองค์กรส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น ประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือรอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและการประเมิน

ในปี พ.ศ. 2537 คุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจากเดิม 4 ด้าน เป็น 11 ข้อ ซึ่งเป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู โดยกำหนดไว้เป็น 3 ระดับ และใน***วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2539 กระทรวงศึกษาธิการโดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้เป็น "เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ"*** และให้แต่ละกรมที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาข้าราชการครูด้วย ในการนี้คุรุสภาได้มีการจัดทำชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองของครูขึ้น 1 ชุด โดยมีจุดมีมุ่งหมายให้ครูได้ฝึกอบรมพัฒนาตนเองให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นการฝึกพัฒนาไปที่ละขั้นๆ จนสามารถเป็นครูมืออาชีพได้

ในปี พ.ศ. 2540 คุรุสภาได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพของครูเพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง และให้ผู้บริหารประเมินครู โดยได้จัดทำ "ระดับคุณภาพของครู" ซึ่งมีสาระครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (NTQ: National Teacher Qualification)รู เป็น 5 ระดับ (ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ และครูผู้ทรงคุณวุฒิ) แต่ละระดับประกอบด้วย วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติตน ซึ่งได้นำเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและใน***วันที่ 20 มีนาคม 2541 คณะกรรมการข้าราชการครูได้มีมติให้นำระดับคุณภาพของครู (NTQ) ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาข้าราชการครู*** ซึ่งครูที่จะพัฒนาตนเองให้มีระดับคุณภาพสูงขึ้นสามารถทำได้โดยการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ซึ่งเป็นการฝึกพัฒนาไปที่ละขั้นๆ จนสามารถเป็นครูมืออาชีพ

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนในเต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

นอกจากนี้คุรุสภายังได้จัดทำ

- มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและระดับคุณภาพผู้บริหารการศึกษา
- มาตรฐานศึกษานิเทศก์และระดับคุณภาพศึกษานิเทศก์

ซึ่งได้รับการประกาศใช้ในวันที่ 20 เมษายน 2541

3.4.2 <u>การพัฒนาครู</u> (พ.ศ. 2536-2540)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กำหนดนโยบาย “ให้ปฏิรูปการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูประจำการ” และผลจากการสังเคราะห์ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น ทำให้กระทรวงศึกษาธิการดำเนินนโยบายเร่งด่วนที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4 แห่ง ได้แก่ (ก) กรมสามัญศึกษา (ข) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (ค) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) และ (ง) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาครู โดยสรุปผลการดำเนินงานแต่ละหน่วยงานได้ดังนี้

3.4.2.1 กรมสามัญศึกษา

ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพครูร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับความร่วมมือจากสถาบันราชภัฏ 36 แห่ง เป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมครูกรมสามัญศึกษา โดยมีเป้าหมายการฝึกอบรมครูผู้สอน ประมาณ 90,000 คน ภายในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2535-2539) มีเนื้อหาสาระครอบคลุม 3 เรื่อง คืออุดมการณ์ความเป็นครู ทิศทางในการจัดการศึกษา กระบวนการสอนและการใช้นวัตกรรม ทั้งนี้ ถือเป็นโครงการร่วมระหว่างกรมสามัญศึกษากับสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ซึ่งผลการดำเนินงานโครงการ โดยสรุปได้ดังนี้

- จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสาขาวิชาที่จัดฝึกอบรม เมื่อสิ้นสุดโครงการมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 84,027 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 เทียบกับเป้าหมายในแผนสาขาวิชาที่จัดฝึกอบรม มีจำนวน 30 สาขาวิชา/งาน
- เนื้อหาสาระของหลักสูตรมุ่งพัฒนาครูใน 3 เรื่องคือ

(1) ***อุดมการณ์ความเป็นครู*** ได้แก่ เจตคติที่ดีต่ออาชีพครู จริยธรรมและพฤติกรรมที่ดีของครู

(2) ***ทิศทางการศึกษาที่มุ่งหวัง*** ได้แก่ การจัดการศึกษาสอดคล้องกับแผนการศึกษาของชาติ

(3) ***กระบวนการสอนและการใช้นวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน*** ทั้งนี้ยกเว้นหลักสูตรวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ ใช้หลักสูตรการอบรมวิทยากรแกนนำของสถาบันส่งเสริมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

- การประเมินผลโครงการ ดำเนินการโดยหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาในฐานะเจ้าของโครงการ

- ด้านท่าทีความรู้สึกหรือความพึงพอใจในการอบรม พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้สึกพึงพอใจในผลการฝึกอบรมตามโครงการในระดับมาก

- ด้านความรู้-ทักษะและเจตคติที่เปลี่ยนแปลงไป พบว่าผู้ผ่านการฝึกอบรม มีเจตคติและพฤติกรรมที่แสดงถึงอุดมการณ์ความเป็นครูในระดับปานกลาง แต่มีความรู้ความเข้าใจและใช้ทักษะจากการฝึกอบรมตามโครงการนี้ในระดับมาก

- ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงพบว่า ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบในระดับมาก แต่มีรายการพฤติกรรมการทำงานเชิงระบบที่เกิดขึ้นน้อยคือ การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน
- ด้านผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมพบว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้ผ่านการฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง
- งบประมาณในการดำเนินงาน งบประมาณในการดำเนินงานโครงการนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2535-2539 รวมทั้งสิ้น 99,144,100 บาท มีจำนวนผู้ผ่านการอบรมทั้งสิ้น 84,027 คน คิดเป็น**งบประมาณในการฝึกอบรมโดยเฉลี่ย 1,180 บาท/คน**

ในปี 2540 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษาได้ดำเนินการพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในหลายรูปแบบ โดยจำแนกเป็น 6 โครงการ ดังนี้

โครงการ	**จำนวนครู**
1. ปฏิรูปการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	1,073
2. เสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต	2,570
3. พัฒนาการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ	715
4. พัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม	3,817
5. พัฒนาการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร	724
6. พัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	4,721
รวม	**13,620**

การพัฒนาครูทั้ง 6 โครงการนี้ มุ่งเน้นใน 3 ลักษณะคือ 1) การจัดอบรมเพื่อพัฒนาครูเป็นรายวิชา ได้แก่ ภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ คณิตศาสตร์ การงานอาชีพ พลานามัย และคอมพิวเตอร์ ตามลำดับ 2) การจัดอบรมครูที่มีวุฒิไม่ตรงให้สามารถสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ และ 3) การจัดอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียน

เป็นศูนย์กลาง เป็นต้น ในการดำเนินงานดังกล่าวใช้งบประมาณ 42,725,100 บาท คิดเป็น***ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย 3,136 บาท/คน***

3.4.2.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.)

ในปี 2539-2540 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนร่วมกับสถาบันราชภัฏจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครูในสังกัด สช. ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์รวม 6,070 คน โดยจำแนกเป็นครูประถมศึกษารวม 5,570 คน ครูระดับมัธยมศึกษารวม 500 คน งบประมาณที่ใช้ไปทั้งสิ้น 4,212,600 บาท ในปี 2539 และในปี 2540 ครูโรงเรียนเอกชนเข้ารับการอบรมตามโครงการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทุกระดับทุกประเภท จำนวน 5,425 คน งบประมาณที่ใช้ไป 10,156,975 บาท คิดเป็น***ค่าใช้จ่ายต่อหัว เท่ากับ 1,872 บาท***

3.4.2.3 สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

ในปี 2539 สสวท. ได้ดำเนินการอบรมวิทยากรแกนนำทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา วิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ จำนวนรวมทั้งสิ้น 1,706 คน โดย สสวท. มีค่าใช้จ่ายฝึกอบรม รวมทั้งสิ้น 27,075,751 บาท คิดเป็น***ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมครู 7,014 บาท/คน***

ในปี 2540 สสวท. ได้จัดประชุมปฏิบัติการเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้กับวิทยากรแกนนำวิชาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ จำนวน 767 คน เป็นเวลา 5 วัน และประชุมปฏิบัติการเตรียมวิทยากรแกนนำวิชาวิทยาศาสตร์ ระดับประถมศึกษา เพื่อทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือครูผู้สอนในวิชาดังกล่าวให้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน และให้วิทยากรแกนนำมีความมั่นใจที่จะนำไปขยายผลในการอบรมครูประจำการต่อไป มีผู้เข้าร่วมประชุมทั้งสิ้น 280 คน เป็นเวลา 5 วัน ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมปฏิบัติการดังกล่าวรวมทั้งสิ้น 6,834,510 บาท คิดเป็น***ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมครู 6,538 บาท/คน***

3.4.2.4 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในฐานะองค์กรที่มีหน้าที่ “พัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณภาพและประสิทธิภาพของครู” คุรุสภาจึงได้มีความพยายามที่จะจัดตั้ง***สถาบันพัฒนาวิชาชีพครู*** ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และ

ประสานงานการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างสมศักดิ์ศรีและมีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- เพื่อส่งเสริมให้ครูทุกสังกัดทุกระดับและประเภทการศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- เพื่อส่งเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เพราะครูเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม และมีความก้าวหน้า
- เพื่อดำเนินการและประสานงาน ให้การอบรม และจัดหลักสูตรในการพัฒนาครู ได้รับการยอมรับจากสถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่ใช้ครู ตลอดจนองค์กรวิชาชีพครู ให้การฝึกอบรมที่ดีสามารถเทียบเป็นผลการเรียนหรือผลงานได้
- เพื่อสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้คนดี คนเก่งเป็นครู

ในปี 2540 คุรุสภาได้มีการดำเนินการโครงการเพื่อพัฒนาครู รวม 5 โครงการ ได้แก่ โครงการสนับสนุนการนำผลงานทางวิชาการ โครงการร่วมมือกับศูนย์แร็คแซมพัฒนาครูคณิตศาสตร์-วิทยาศาสตร์ โครงการเสริมสร้างประสบการณ์ครูภาษาอังกฤษ โครงการอบรมคอมพิวเตอร์ และโครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับดนตรีสากล มีจำนวนครูเข้าร่วมโครงการ รวมทั้งสิ้น 885 คน งบประมาณทั้งสิ้น 6,034,650 บาท คิดเป็น***ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาครู 6,820 บาท/คน***

3.4.3 <u>การวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครู</u>

(1) การฝึกอบรมไม่ทั่วถึง

ในอดีตการพัฒนาครูมุ่งเน้นไปเพียงรูปแบบเดียว คือ **การฝึกอบรม** และส่วนใหญ่จะเป็นการฝึกอบรมแบบเข้ม คือ ครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 3 วันถึง 2 สัปดาห์ ด้วยเงื่อนไขดังกล่าวนี้ ทำให้ครูคนที่ได้คัดเลือกเข้ารับการอบรมนั้น มักจะเป็นครูผู้ใกล้ชิดผู้บริหาร ครูที่ไม่ส่งผลกระทบกระเทือนต่อการเรียนของนักเรียน ดังนั้น นอกเหนือไปจากเงื่อนไขจำนวนครูที่จะได้รับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนน้อยแล้ว ยังจำกัดด้วยเงื่อนไขดังกล่าว ผลที่เกิดขึ้นคือ**ไม่กระจายทั่วถึงเท่าที่ควร** อีกทั้งครูที่เข้ารับการอบรมไม่สอดคล้องหรือตรงตามความต้องการ นอกจากนั้นแล้วข้อจำกัดของประบวนการฝึกอบรมเองก็มีหลายด้าน นับตั้งแต่ผู้จัดเป็นใคร กล่าวคือ ผู้จัดเป็นได้ทั้งหน่วยผลิตครูและหน่วยใช้ครู ขึ้นอยู่กับว่างบประมาณเพื่อการพัฒนาครูนี้ตั้งอยู่ที่ใด ที่ผ่านมางบประมาณในส่วนนี้มีไม่มาก ในช่วงของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) **งบประมาณเพื่อการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 0.2 ของงบประมาณหมวดเงินเดือน** และส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ที่หน่วยใช้ครู เนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ดังนั้น การฝึกอบรมจึงทำได้น้อยไม่เพียงพอกับความต้องการของครู อีกทั้งหน่วยใช้ครูเองก็มีขีดความสามารถในการจัดได้เพียงระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จาก ผลการประเมินที่ชี้ชัดว่า ครูที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความเห็นว่า หลักสูตรการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู การประสานงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้จัดฝึกอบรมยังไม่มีปรากฏให้เห็น

(2) การฝึกอบรมไม่ตรงกับความต้องการ

ในด้านของกระบวนการและรูปแบบการฝึกอบรม พบว่ากระบวนการมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบมากขึ้นตามระยะเวลา กล่าวคือ มีขั้นตอนครบถ้วน ได้แก่ การศึกษาความต้องการการฝึกอบรม การพัฒนาหลักสูตรครู รูปแบบการฝึกอบรม และการประเมินติดตามผลการฝึกอบรมครู แต่อย่างไรก็ตาม ยังมองไม่เห็นถึงความชัดเจนว่าได้นำผลของแต่ละขั้นตอนมาใช้อย่างจริงจัง อาจจะเป็นเพราะว่าการฝึกอบรมนั้นจำกัดลงไปที่ครูเพียงบางกลุ่ม ในขณะที่การศึกษาความต้องการการฝึกอบรมเป็นผลที่ได้จากการสำรวจในภาพรวม ดังนั้นการฝึกอบรมจึงมักไม่ตรงกับความต้องการ

(3) การฝึกอบรมเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ

การพัฒนา**หลักสูตรยังเน้นภาคความรู้ทฤษฎีมากกว่าการปรับเปลี่ยนในเชิงของพฤติกรรม** ประเด็นหลักของการพัฒนาครูมุ่งที่จะให้ความรู้แก่ครู เพื่อครูจะได้นำไปถ่ายทอดแก่ศิษย์ ในเมื่อความรู้มีมาก จึงส่งผลกระทบถึงรูปแบบการฝึกอบรมก็ต้องทำในลักษณะของการบรรยายเนื้อหาสาระมากกว่าที่จะพัฒนาทักษะให้แก่ครู

(4) การประเมินผลยังเป็นจุดอ่อน

การติดตามและประเมินผล นับว่าเป็นจุดอ่อนที่สุดของกระบวนการ เพราะการติดตามและประเมินผลนั้น ทำโดยผู้จัดเอง จึงเป็นกระบวนการเบ็ดเสร็จ ทำให้ไม่เห็นแง่มุมที่ควรจะได้นำมาปรับปรุงและพัฒนา ประเด็นนี้จัดได้ว่าเป็นประเด็นที่เป็นจุดอ่อนที่สุดของระบบการศึกษาไทย

(5) มีการประสานงานและกระจายตัวมากขึ้น

การฝึกอบรมและพัฒนาครูในช่วงปัจจุบัน (ปี 2539-2540) มีการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด คือ เกิดการประสานและร่วมมือกันระหว่างหน่วยใช้ครูกับหน่วยผลิตครู ในการฝึกอบรมครูสาขาวิชาต่างๆ รูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาครูมีความหลากหลายขึ้น โดยการกระจายอำนาจไปยังเขตการศึกษา กลุ่มโรงเรียน (ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน) และโรงเรียน ตามลำดับ การประสานร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นสิ่งดี แต่ในทางปฏิบัติยังมีปัญหาค่อนข้างมาก ซึ่งจะต้องเร่งแก้ไขเพื่อให้การฝึกอบรมและพัฒนาครูมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ความหลากหลายที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งดี แต่ยังเป็นกึ่งผูกขาดอยู่ในระบบราชการ ดังนั้น จึงไม่ก่อให้เกิดการแข่งขันในเชิงของคุณภาพ

(6) ยังไม่ต่อเนื่อง และขาดการติดตาม

จุดอ่อนที่ยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขใน 2 เรื่อง คือ **1. โอกาสของการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง จริงจัง** และ **2. ระบบการติดตามประเมินผล** “จุดบอด” ของการติดตามและประเมินผล คือ ผู้ประเมินยังคงเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเอง และเป็นการประเมินเชิงเปรียบเทียบความรู้ที่เกิดขึ้นก่อนการฝึกอบรมกับหลังการฝึกอบรม ซึ่งก็พบว่า ผลการทดสอบหลังการฝึกอบรมสูงกว่าผลการทดสอบก่อนการฝึกอบรม แต่การประเมินผลที่จะทำให้เกิดประโยชน์จริงจังนั้น จะต้องแสดงถึงความ

สำเร็จของการฝึกอบรมได้อย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่พึงประสงค์หรือไม่ และจะสามารถทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้นหรือไม่ ดังนั้นการประเมินผลที่แท้จริงควรเกิดขึ้นที่โรงเรียน

ข้อมูล 3.4 มากจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542

3.5 การยกย่องครู

ประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญของครูมาเป็นเวลาช้านาน แต่ในยุคที่ประเทศกำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว การค้า ธุรกิจ และวงการวิชาชีพต่าง ๆ เฟื่องฟูขึ้นทุกแห่งหน ในสภาวะที่สังคมมีพลวัตรสูง ความสำเร็จของครูในวิชาชีพ และครูที่มีผลงานดีเด่นจึงมักไม่ได้รับความสนใจจากสื่อมวลชน และสังคมโดยรวม ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานและองค์กรต่างๆ จึงได้จัดให้มีระบบการยกย่องและให้รางวัลครูในหลายรูปแบบ เพื่อแสดงความสนใจในความสำเร็จของครู ให้ครูอยู่ในหัวใจของคนไทยต่อไป ความพยายามของหน่วยงานเหล่านี้มีลักษณะที่แตกต่างกัน ดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ข)

3.5.1 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนครู (กค.)

ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่กำกับดูแลอาชีพครู ได้กำหนดตำแหน่งความก้าวหน้าของครูให้สัมพันธ์กับเงินเดือนและระดับตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือน ได้แก่ ครู 1 (ระดับ 1-3) ครู 2 (ระดับ 2-4) อาจารย์ 1 (ระดับ 3-5) อาจารย์ 2 (ระดับ 5-7) และอาจารย์ 3 (ระดับ 7-9) ระบบตำแหน่งไม่ใช่รางวัล แต่เป็นการยกย่องและยอมรับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูในตำแหน่งต่างๆ

3.5.2 คุรุสภา

ในฐานะองค์กรที่รวมครูจำนวนมากของประเทศได้จัดให้มีการให้รางวัลประจำปี เพื่อยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่น อันจะสร้างขวัญกำลังให้เกิดครูที่มีความสามารถและได้ทุ่มเทกับการเป็นครู รางวัลแบ่งออกเป็น

- **รางวัลคุรุสภา** ได้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่างๆ ปีละไม่เกิน 9 คน ผู้ได้รับรางวัลคุรุสภาจะได้รับโล่ประการเกียรติคุณ เกียรติบัตร เข็มที่ระลึก และเงินสดรางวัล 100,000 บาท มีผู้ได้รับรางวัลคุรุสภาแล้ว 111 คน ในระยะเวลา พ.ศ. 2524-2539

- **<u>รางวัลครูภาษาไทยดีเด่น</u>** ให้แก่ครูสอนภาษาไทยดีเยี่ยม ตั้งแต่ปี 2528-2539 รวมทั้งสิ้น 1,792 คน ผู้ได้รับรางวัลนี้จะได้รับโล่ และเข็มเกียรติคุณ

- **<u>เข็มคุรุสดุดี</u>** ให้แก่ครูผู้มีจรรยามารยาทดีเด่นทุกปี ในวันที่ 5 ตุลาคม ซึ่งตรงกับวันครูโลก ตั้งแต่ปี 2535-2539 มีครูได้รับเข็มคุรุสดุดีรวม 389 คน

3.5.3 <u>สมาคมครูวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย</u>

สมาคมครูวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย ได้จัดให้มีโครงการประกวดกิจกรรมการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม ครูที่ส่งโครงการและได้รับคัดเลือกให้ได้รับรางวัลชนะเลิศ มีมูลค่า 100,000 บาท จัดขึ้นครั้งแรกในปี 2539

3.5.4 <u>สมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์</u>

สมาคมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทยฯ ได้ส่งเสริมครูวิทยาศาสตร์ที่มีผลงานดีเด่น โดยการสนับสนุนของมูลนิธิซีเมนต์ไทย มอบรางวัลให้ครูวิทยาศาสตร์ดีเด่นท่านละ 50,000 บาท ในวันวิทยาศาสตร์แห่งชาติ (18 สิงหาคม) นับตั้งแต่ปี 2525-2539 มีครูวิทยาศาสตร์ดีเด่นที่ได้รับรางวัลรวม 76 คน

3.5.5 <u>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช</u>

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้จัดให้มีโครงการกิตติเมธี ขึ้นในปี 2528 และจัดตั้งกองทุนกิตติเมธีสนับสนุนบุคคลผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการ (กิตติเมธีประจำสาขาวิชาการ) และผู้ทำคุณประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย (กิติเมธี กิตติมศักดิ์)

3.5.6 <u>มูลนิธิสมาน-คุณหญิงเบญจา แสงมลิ</u>

มูลนิธิสมาน-คุณหญิงเบญจา แสงมลิ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริม การศึกษา การศาสนา และการสาธารณสุข ได้สรรหาบุคคลผู้มีผลงานดีเด่น รวม 6 สาขา คือ นักบริหารการศึกษา ครูภาษาไทย ครูสังคมศึกษา การศึกษานอกระบบ การศึกษาก่อนประถมศึกษา และพระสงฆ์ ผู้ได้รับการคัดเลือกจะได้รับพระราชทานรางวัลเข็มเชิดชูเกียรติจากสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

3.5.7 มูลนิธิโทเรเพื่อการส่งเสริมวิทยาศาสตร์แห่งประเทศไทย

มูลนิธิโทเรฯ ได้จัดตั้งขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2537 จัดให้รางวัลการศึกษาวิทยาศาสตร์ให้แก่ครู-อาจารย์ในระดับต่างๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานวิจัยค้นคว้าสิ่งประดิษฐ์และสื่อการศึกษาต่างๆ

3.5.8 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.)

สกศ. ได้ริเริ่มให้มีการสรรหาครูที่มีความรู้ ความสามารถ และมีโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่จะขยายผลความรู้และทักษะการเรียนการสอนใหม่ๆ โดยจัดทำโครงการเป็นทั้งรางวัล และทุนสนับสนุนให้ทำโครงการขยายผลให้แก่ครูทั่วไป โครงการมีลักษณะนำร่อง และเริ่มขึ้นเมื่อปี 2541 แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- **ครูแห่งชาติ** ให้แก่ครูที่มีความสามารถสูงด้วยทุนสนับสนุนปีละ 220,000 บาท เป็นเวลา 3 ปี และสามารถต่อโครงการได้อีก 2 ระยะ ๆ ละ 3 ปี ในปี 2541 ได้ให้รางวัลครูแห่งชาติรวม 4 คน
- **ครูต้นแบบ** ให้แก่ครูที่มีวิธีการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ในปี 254 ได้ให้รางวัลครูต้นแบบรวม 30 คน
- **ครูแนวใหม่** ให้แก่ครูใหม่ที่เป็นครูมาแล้วไม่เกิน 3 ปี และมีความสนใจจะทำการวิจัยทางการศึกษา โดยให้ทุนสนับสนุนเป็นเงินเดือน ๆ ละ 5,000 บาท เป็นเวลา 1 ปี ในปี 2541 ได้ให้ทุนครูแนวใหม่ 6 คน

3.6 การพัฒนาวิชาชีพครู

เพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ในการปฏิรูปครู คณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2539 ให้จัดตั้งสำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา (สปค.) ขึ้นในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สปค. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่จากการพัฒนาครูมาเป็นการส่งเสริมวิชาชีพครู โดยจัดทำโครงการต่างๆ ประกอบกันเป็น “บันไดวิชาชีพครู” ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นดังนี้

ขั้นที่ 1 หลักสูตรการฝึกหัดครูในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและระบบการฝึกหัดครูให้มีคุณภาพและมีความหลากหลาย เพื่อผลิตครู/อาจารย์แนวใหม่ (New Generation of Teachers)

ขั้นที่ 2 ครูแนวใหม่ คือครูประจำการที่มีอายุราชการ 1-3 ปี ที่มีคุณสมบัติสอดรับกับครูแนวใหม่ จะได้รับการสนับสนุนให้ทำงานพัฒนาวิชาชีพครูของตนเอง ด้วยการมอบเงินพิเศษเพื่อทำงานพัฒนานวัตกรรม 5,000 บาท/เดือน

ขั้นที่ 3 โครงการคูปองวิชาการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตามหลักสูตรการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและภาระงานของครู ที่สำคัญที่สุดคือ ครูมีโอกาสเลือกที่จะเรียนรู้ด้วยตัวครูเอง ตลอดชีวิตของการเป็นครู

ขั้นที่ 4 โครงการครูแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีเกียรติและเป็นที่นิยมสูงสุดในสังคม ด้วยการยกย่องเชิดชูครูผู้มีผลงานดีเด่น และสนับสนุนครูดีครูเก่งได้สร้างผลงานคุณภาพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพไปตามลำดับขั้นตั้งแต่ระดับที่ 1, 2 และ3 แต่อย่างไรก็ตาม ครูผู้มีความสามารถที่โดดเด่นก็อาจจะข้ามขั้นตอนดังกล่าวนี้ได้

ขั้นที่ 5 ราชวิทยาลัยครุศาสตร์ เป็นชุมชนทางวิชาการ ที่สร้างคุณค่า วางมาตรฐาน ส่งเสริมองค์ความรู้ทางการศึกษา ตลอดจนศักดิ์ศรีและศรัทธาของวิชาชีพครู ดังนั้น ชุมชนแห่งนี้จึงเป็นที่รวมของบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในทางการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ที่คนในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นผู้มีปัญญา คุณงามความดีและบารมีเป็นที่เคารพศรัทธาของคน โดยผู้มีคุณสมบัติแบบนี้ส่วนหนึ่งก็คือ ผู้ที่ทำงานพัฒนาการศึกษาจนเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมโดยรวม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ผู้ที่ได้รับยกย่องเป็นครูแห่งชาติ ระดับที่ 3 จะเป็นผู้ร่วมสาน สร้างงาน เพื่อการพัฒนาอาชีพครูให้เป็นที่สุดปรารถนาของสังคมไทย

บันไดวิชาชีพครูไทยในยุคใหม่นี้ จะทำให้ผู้เป็นครูได้ใช้ชีวิตเพื่อการพัฒนาอาชีพครูได้อย่างลึกซึ้งจริงจัง เพื่อเป้าหมายเดียวกันคือ คุณภาพของผู้เรียน และที่สำคัญคือ ผู้เป็นครูมองเห็นความก้าวหน้าในวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนจากสังคม ดังนั้น การที่ครูจะก้าวไปได้ตามเส้นทางใหม่นี้นั้น ครูไม่สามารถไปได้โดยลำพังเพียงแค่การสนับสนุนของ สปค. เท่านั้น ผู้บริหารและชุมชนจะมีส่วนที่สำคัญยิ่งกว่า โดยขั้นต้นนี้ สปค. ได้กำหนดโครงการที่จะจุดประกายโดยเกื้อหนุนบริบทให้เอื้อและเห็นความสำคัญต่ออาชีพครูไว้ 2 โครงการคือ ***โครงการจัดระดับคุณภาพการศึกษา*** เพื่อ

สร้างบรรยากาศการแข่งขันที่จะช่วยกระตุ้นให้สถานศึกษาสนใจคุณภาพการศึกษาและความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้ปกครอง และ ***โครงการอาสาสมัครเยี่ยมสถานศึกษา*** เพื่อกระตุ้นให้สังคมและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541ค, ง,จ)

3.7 <u>สรุป</u>

ปัญหาวิชาชีพครูในประเทศพอสรุปได้เป็นประเด็นหลัก ดังนี้

- **การผลิตครูเกินกว่าความต้องการใช้ครูเป็นจำนวนมาก**
- **ความพยายามในการผลิตครูในสาขาจำเป็น ดำเนินโดยหลายหน่วยงาน แต่ขาดการประสานงาน**
- **การใช้ครูเน้นการควบคุมและความเป็นธรรมมากกว่าการส่งเสริมครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ จึงไม่ตอบแทนครูตามความสามารถและผลงาน**
- **การพัฒนาครูทำกันกระจัดกระจาย ได้รับงบประมาณน้อย และขาดการติดตามประเมินผลอย่างจริงจัง**
- **การยกย่องครูไม่เป็นนโยบายหลักในการพัฒนาวิชาชีพครู**
- **นโยบายเกี่ยวกับวิชาชีพครูมุ่งเน้นการสรรหา และการผลิตครู มากกว่าการส่งเสริมวิชาชีพครู**

เป็นที่น่าสังเกตว่าการปฏิรูปวิชาชีพครูที่ผ่านมาไม่มีองค์กรใดรับผิดชอบทั้งหมดตลอดทุกขั้นตอน ตั้งแต่การผลิตครู การคัดเลือกครู การใช้ครู การพัฒนาครู และการยกย่องครู เป็นปัญหาการขาดภาวะผู้นำในการปฏิรูปวิชาชีพครูในประเทศไทย

บทที่ 4
ประสบการณ์การผลิตและการพัฒนาครูในต่างประเทศ

ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 1 วิชาชีพครูในประเทศต่างๆ ประสบปัญหามากมาย การปฏิรูปวิชาชีพครูถือว่าเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา หลายประเทศได้ใช้นโยบายและแผนกลยุทธต่างๆ ในการปฏิรูปการฝึกหัดครูและวิชาชีพครู ดังนั้นในบทนี้จะกล่าวถึงประสบการณ์ในต่างประเทศเกี่ยวกับการปฏิรูปครู โดยเฉพาะการผลิตและการพัฒนาครูใน 11 ประเทศดังนี้

- สหรัฐอเมริกา
- นิวซีแลนด์
- สิงคโปร์
- สาธารณรัฐเกาหลี
- มาเลเซีย
- อังกฤษ
- ญี่ปุ่น
- ออสเตรเลีย
- สาธารณรัฐประชาชนจีน
- เวียตนาม
- ฝรั่งเศส

(ข้อมูล 4.1-4.10 ดัดแปลงมากจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

4.1 <u>ประเทศสหรัฐอเมริกา</u>

- **ออกกฎหมายกำหนดเป้าหมายการผลิตครูและการพัฒนาครู**

ประเทศสหรัฐอเมริกาให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังและเป็นระบบโดยเฉพาะอย่างยิ่งครู ประธานาธิบดีคลินตันเมื่อรับตำแหน่งสมัยแรกได้กำหนดเป้าหมายการศึกษาแห่งชาติ โดยประกาศใช้เป็นกฎหมายที่เรียกว่า Goals 2000: Educate America Act โดยกำหนดเป้าหมายการศึกษาของครูและการพัฒนาอาชีพครู ว่า **คณะครูสอนของชาติจะเข้าโครงการปรับปรุงทักษะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสอนและเตรียมนักเรียนอเมริกันทั้งหมดเข้าสู่คริส์ตศตวรรษหน้า** เพื่อให้

1) ครูทุกคนได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าประจำการและมีกิจกรรมพัฒนาอาชีพต่อเนื่อง ทำให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการสอนประชากรนักเรียนที่หลากหลายและมีความต้องการทางด้านการศึกษา สังคม แและสุขอนามัยที่แตกต่างกัน

2) ครูทุกคนมีโอกาสหาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการสอนวิชาที่ท้าทายและใช้วิธีการสอน การประเมินผล และเทคโนโลยีที่มีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง

3) มลรัฐและเขตการศึกษาจะต้องสร้างสรรค์ยุทธวิธีในการเร้าใจ ฝึกฝนและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพครู นักบริหารและนักการศึกษาอื่นๆ เพื่อให้มีอัตรากำลังนักการศึกษามืออาชีพที่เชี่ยวชาญการสอนในเนื้อหาวิชาที่ท้าทาย

4) ในโอกาสที่เป็นไปได้ ควรจัดให้มีหุ้นส่วนระหว่างหน่วยงานการศึกษาในท้องถิ่น สถาบันอุดมศึกษา พ่อแม่/ผู้ปกครอง องค์กรแรงงาน ธุรกิจและสมาคมอาชีพต่างๆ เพื่อจัดหาและสนับสนุนโครงการพัฒนาอาชีพนักการศึกษา

- **สร้างยุทธวิธีทำให้ครูเป็นเลิศ**

ในปี ค.ศ 1996 คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการสอนและอนาคตของอเมริกา (National Commission on Teaching and America's Future, 1996) ได้จัดทำรายงานเรื่อง What Matters Most: Teaching for America's Future โดยใช้เวลาในการศึกษากว่า 2 ปี พบความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องแก้ปัญหาคุณภาพครู และได้นำเสนอยุทธวิธีที่สำคัญที่สุดเพื่อที่จะให้บรรลุถึงเป้าหมายทางการศึกษา นั่นคือพิมพีเขียวสำหรับการสรรหา การฝึกอบรมและสนับสนุนให้ครูเป็นเลิศในโรงเรียนทุกแห่งของอเมริกาไว้ 5 ประการ คือ

1. ต้องจริงจังต่อมาตรฐานนักเรียนและครู โดยจัดตั้งคณะกรรมการมาตรฐานในทุกรัฐ ให้มีการรับรองคณะศึกษาศาสตร์ทุกคณะและสังปิดคณะศึกษาศาสตร์ที่ไม่ได้มาตรฐาน ให้ประกาศนียบัตรครูบนพื้นฐานที่มีคุณภาพโดยทดสอบความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอนและทักษะการสอน โดยใช้มาตรฐานของกรรมการระดับประเทศเป็นจุดอ้างอิงสำหรับการศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ

2. คิดค้นวิธีการฝึกครูและพัฒนาวิชาชีพครูขึ้นใหม่ โดยการพัฒนาโปรแกรมการฝึกหัดครูเพื่อการพัฒนาครูประจำการที่ยึดมาตรฐานของนักเรียนและครูเป็นเกณฑ์ พัฒนาโปรแกรมการฝึกหัดครูไปถึงระดับหลังปริญญาตรีซึ่งมีการฝึกงานครูใหม่เป็นเวลา 1 ปีในโรงเรียนพัฒนาวิชาชีพครู สร้างและให้ทุนสนับสนุน

โปรแกรมครูพี่เลี้ยงสำหรับสอนงานครูใหม่ตลอดทั้งให้มีการพัฒนาการประเมินทักษะการสอนด้วย สร้างแหล่งพัฒนาวิชาชีพครูที่มีความมั่นคงและมีคุณภาพสูง

3. แก้ไขกระบวนการสรรหาครูใหม่ และจัดวางครูที่คุณสมบัติดีในทุกๆ ห้องเรียน โดยเพิ่มความสามารถเขตการศึกษาที่ยากจนให้สามารถจ่ายเงินเดือนให้กับครูที่มีคุณภาพได้และเขตการศึกษาต้องจ้างครูที่มีคุณสมบัติเท่านั้น ออกแบบและปรับปรุงกระบวนการจ้างครูของเขตการศึกษาใหม่ ขจัดอุปสรรคการเคลื่อนย้ายของครูสรรหาครูในสาขาขาดแคลนโดยจัดสิ่งจูงใจให้

4. ส่งเสริมและให้รางวัลแก่ความรู้และทักษะของครู โดยพัฒนาความต่อเนื่องของตำแหน่งครูโดยโยงใยกับการประเมินและการให้ผลตอบแทน ซึ่งให้รางวัลแก่ความรู้และทักษะที่สูง ปลดครูที่ขาดสมรรถภาพออกจากงาน กำหนดเป้าหมายและบังคับให้มีการให้แรงจูงใจแก่ครูผู้ซึ่งได้ประกาศนียบัตรของคณะกรรมการแห่งชาติในทุกรัฐ และทุกเขตการศึกษา กำหนดเป้าหมายที่จะให้ได้ครูที่ได้รับประกาศนียบัตรจำนวน 105,000 คน ภายใน 10 ปีข้างหน้า (ครู 1 คน สำหรับ 1 โรงเรียนทั่วทั้งสหรัฐอเมริกา)

5. สร้างโรงเรียนซึ่งจัดองค์กรไว้เพื่อความสำเร็จของนักเรียนและครู โดยลดระดับสายงานแห่งอำนาให้แบนลง และจัดสรรทรัพยากรใหม่ลงสู่โรงเรียน ตัวครูและเทคโนโลยีมากกว่าบุคลากรที่ไม่ได้ทำหน้าที่สอน จัดหาทุนสนับสนุนโรงเรียนสำหรับการสอนของครู โดยโยงใยกับการปรับปรุงโรงเรียนและให้รางวัลแก่ทีมงานซึ่งนำไปสู่การเรียนการสอนที่ดีขึ้น คัดสรร ฝึกอบรม และรักษาครูใหม่ซึ่งเข้าใจการเรียนการสอน สามารถนำโรงเรียนไปสู่ผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงได้

- **การปรับปรุงการศึกษาเป็นนโยบายหลักของชาติ**

ในปี ค.ศ. 1997 ประธานาธิบดีคลินตันหลังจากเข้ารับตำแหน่งสมัยที่ 2 ได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาโดยได้ประกาศปรับปรุงการศึกษาเป็นนโยบายอันดับแรกที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเน้นความจำเป็นเร่งด่วนให้มีครูที่มีความรอบรู้และเสียสละในทุกๆ ห้องเรียน รัฐบาลกลางได้ดำเนินการกระตุ้นการปฏิรูปการศึกษาของมลรัฐต่างๆ กำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อการศึกษาของสหรัฐอเมริกา มีการรณรงค์เพื่อปฏิรูปการศึกษา โดยได้ออกประกาศเรียกร้องการปฏิบัติการพื่อการศึกษาของอเมริการในศตวรรษที่ 21 ทั้งหมด 10 ประการ

ในส่วนที่เกี่ยวกับครูได้กล่าวไว้ว่า **จะต้องคิดค้นวิธีการใหม่ในการเตรียมครู สำหรับผู้ที่กำลังเริ่มเป็นครูและปรับปรุงการพัฒนาอาชีพสำหรับครูที่มีประสบการณ์มากขึ้น เพื่อให้ได้รับการฝึกอบรมตามที่ต้องการ วิทยาลัย มหาวิทยาลัย และเขตการศึกษาจะต้องให้ครูในปัจจุบันและในอนาคตได้มีโอกาสอย่างต่อเนื่องโดยตลอด ในการที่จะเรียนรู้วิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาทักษะของตนให้ดีขึ้น** รัฐบาลของคลินตันได้สนับสนุนความพยายามเหล่านี้ โดยการเพิ่มงบประมาณสนับสนุน ซึ่งจะนำไปใช้สำหรับการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน มาตรฐานครูที่เข้มข้นมากขึ้น รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540ก)

- **ทดลองใช้กลยุทธ์ต่างๆ**

ในปี ค.ศ. 1998 กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำเอกสารเรื่อง Promising Practices: New Ways to Improve Teacher Quality (U. S. Department of Education, 1998) ซึ่งได้นำเสนอตัวอย่างการดำเนินงานซึ่งประสบความสำเร็จ เพื่อประโยชน์และเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไปคือ

1. <u>การฝึกหัดครู</u> ได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ คือ โปรแกรมการฝึกหัดครูของวิทยาลัยอัลเวอร์โน มหาวิทยาลัยซิซินเนติ และมหาวิทยาลัยแห่งเทคซัส/เอลปาโซ ไว้ดังนี้คือ

- **วิทยาลัยอัลเวอร์โน**

โปรแกรมการเตรียมครูซึ่งมีมาตรฐานความสามารถ เป็นหลักสูตรของคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยอัลเวอร์โน เริ่มใช้ในปี ค.ศ. 1980 ไม่มีหน่วยกิต เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วนักศึกษาจะได้รับ transcripts เป็นเชิงบรรยาย โปรแกรมการฝึกหัดครูของวิทยาลัยอัลเวอร์โนมีความเด่นมากจนได้รับการยกย่องให้เป็นสถาบันการศึกษาเพื่อเป็นผู้นำ

คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยอัลเวอร์โน สามารถให้ความเอาใจใส่แก่ความต้องการของนักศึกษาเป็นรายบุคคลได้ตามโปรแกรมที่มีมาตรฐานความสามารถ การประเมินผลประเมินตามความสามารถ ซึ่งนักศึกษาต้องแสดงให้เห็นว่ามีความรู้ต่อไปนี้ คือ การสื่อสาร การวิเคราะห์ (ความสามารถในการคิด ความสามารถในการรวม

ประสบการณ์เหตุผลและการฝึกอบรมเข้ามาสู่การพิจารณาตัดสินใจ) การแก้ปัญหา การพบปะสังสรรค์ ความคิดที่กว้างไกลระหว่างหลักการและความเชื่ออันหลากหลาย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพในการเลือกและพัฒนายุทธวิธีของการเข้าไปมีส่วนร่วม กับปัญหาของชุมชน มีการตอบสนองทางสุนทรียภาพ (บนพื้นฐานความรู้ทางทฤษฎี ประวัติศาสตร์ และบริบททางวัฒนธรรม) นอกจากนั้น ยังมีประสบการณ์ภาคสนาม ซึ่งคณาจารย์วิทยาลัยอัลเวอร์โนจะเลือกโรงเรียนและครูที่จะนำนักศึกษาไปฝึกงานอย่าง ระมัดระวัง

โปรแกรมนี้เป็นโปรแกรมผลิตครูที่มีความสามารถมาก มีความมั่นใจ สูงในความรู้และทักษะในสาขาวิชา สอนโดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีนวัตกรรม ในการสอนหลายอย่างหลานสถานการณ์ เป็นโปรแกรมที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง

- **มหาวิทยาลัยซินซินเนติ**

โปรแกรมการฝึกหัดครูซินซินเนติ (Cincinnati Initiative for Teacher Education: CITE) เป็นโปรแกรมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนของรัฐกับมหาวิทยาลัย เป็นหลักสูตร 5 ปี ได้รับปริญญา 2 ปริญญา คือ ปริญญาตรีสาขาการศึกษา และปริญญา ตรีในสาขาวิชาที่เรียนที่ได้ 18 หน่วยกิตเพิ่มเติมมา ใช้เวลา 5-6 ภาคเรียนในการเรียน ด้านวิชาการ 90 หน่วยกิต และใช้เวลา 36 สัปดาห์ในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในฐานะนักศึกษาครู

นักศึกษาต้องลงทะเบียนเรียนร่วมกันในคณะศิลปศาสตร์และวิทยา ศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ ในการเรียนปีที่ 3 ในขณะที่เรียนรายวิชาเอก นักศึกษา ต้องลงทะเบียนเรียนในวิชาชีพการศึกษา ปีที่ 4 นักศึกษาจบคอร์สการศึกษาทั่วไปและ วิชาเอก ในปีที่ 5 เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยซินซินเนติกับโรง เรียนสำหรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 9 แห่ง (ซึ่งได้รับการคัดเลือกเข้ามามีส่วนร่วมใน โปรแกรมการฝึกหัดครูได้รวมตัวกันเป็นทีม มีครูพี่เลี้ยง ครูประจำการ 3-4 คน นัก ศึกษาฝึกสอนอีกจำนวนเท่ากัน และอาจารย์จากมหาวิทยาลัย 1 คน) ในการศึกษาปีที่ 5 นี้ นักศึกษาจะได้รับการวางตัวให้ทำงานครึ่งเวลาโดยได้รับค่าจ้างสอนแต่ต้องเข้า ร่วมสัมมนา และร่วมประสบการณ์อื่นที่กำหนดไว้ในโปรแกรม ที่จะให้ครูฝึกหัด กลายเป็นผู้เรียนรู้และเป็นผู้สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ภายในโรงเรียนและระหว่างโรง เรียน ซึ่งคณาจารย์ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะทำงานด้านพัฒนาวิชาชีพ ของตนเองอย่างต่อเนื่องไปพร้อมๆ กับการเตรียมตัวให้กับครูใหม่

โปรแกรมนี้เป็นโปรแกรมความร่วมมือของทีมวิชาชีพ ทำให้ได้แนวคิดที่เป็นนวัตกรรม ช่วยให้พัฒนาวิชาชีพได้เป็นอย่างดี ผู้สำเร็จหลักสูตรนี้มีอัตราการมีงานทำ 90% ซึ่งสูงกว่าผู้สำเร็จจากการฝึกหัดครูระบบเก่าของรัฐมากมาย

- **มหาวิทยาลัยแห่งเทคซัส/เอลปาโซ** (University of Texas/El Paso)

โปรแกรมการฝึกหัดครูของมหาวิทยาลัยแห่งเทคซัส/เอลปาโซเป็นโปรแกรมที่มีชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด และโรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือก 18 แห่ง เพื่อพัฒนาวิชาชีพในเขตการศึกษารอบๆ โดยใช้รูปแบบคลีนิคสนามสำหรับการเตรียมครู โปรแกรมมีลักษณะพิเศษ คือ

↳ โปรแกรมได้รับการออกแบบและการบริหารร่วมกันระหว่างบุคลากรของโรงเรียน คณาจารย์จากมหาวิทยาลัย ศูนย์บริการการศึกษา

↳ การบูรณาการเทคโนโลยีและการปฏิบัติการสอนมีประสิทธิภาพ โรงเรียนที่คัดเลือกเพื่อพัฒนาวิชาชีพและห้องทดลองของคณาจารย์มหาวิทยาลัยจะมีอุปกรณ์ทำงานแบบ multimedia และศูนย์บริการการศึกษาจะเชื่อมโยงเขตการศึกษาทั้ง 3 แห่ง และมหาวิทยาลัยเข้าด้วยกัน

↳ นักศึกษาครูต้องใช้เวลาไปเยี่ยมครอบครัวของนักเรียน และเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานต่างๆ

ชื่อเสียงของคณะศึกษาศาสตร์ทำให้ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ ให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาวิชาชีพและเทคโนโลยี ได้รับทุน 5 ปีในด้านเทคโนโลยีทางการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา และได้รับเงินสนับสนุนจากมูลนิธิวิทยาศาสตร์แห่งชาติ (National Science Foundation) เพื่อใช้ในการเตรียมครูชน กลุ่มน้อยสอนคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์อีกด้วย นอกจากนั้นยังได้รับการยกย่องว่าจัดการฝึกหัดครูที่เด่นมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการที่สร้างความสัมพันธ์กับคณะอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัย เขตการศึกษา และหน่วยงานต่างๆ ของชุมชน

2. <u>การสรรหาครู</u> ได้นำเสนอระบบการสรรหาครูที่ประสบความสำเร็จคือการสรรหาของมหาวิทยาลัยนอร์ฟอล์ค มหาวิทยาลัยโคโลราโด สเตท และศูนย์กลางการสรรหาครูแห่งรัฐเซาท์ แคโรไลนา ไว้ดังนี้คือ

● ***โปรแกรมเส้นทางสู่อาชีพครู*** *(The Pathways of teaching Careers Program)* ***มหาวิทยาลัยนอร์ฟอล์ค สเตท*** มุ่งสรรหาผู้ช่วยครู ครูสอนทดแทนจากกลุ่มวิชาชีพอื่นมาเป็นครูที่มีประกาศนียบัตร เป้าหมายคือชนกลุ่มน้อย ซึ่งโปรแกรมนี้สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ได้ครูที่มีภูมิหลังและประสบการณ์เหมาะสม

โปรแกรมนี้จะเปิดสอนในตอนเบ็นและภาคฤดูร้อน โครงสร้างโปรแกรมเป็นโมดูลการสอนเกี่ยวกับปัญหาการสอนต่างๆ บนประสบการณ์จริงของผู้เรียน (เด็กในเมือง) ได้รับการสนับสนุนการเงินประมาณ 80% จากทุน DeWitt Wallace Readers Digest Fund ผู้เข้าร่วมโปรแกรมนี้จะต้องมีคุณสมบัติ คือ มีหน่วยกิตที่สามารถถ่ายโอนได้มากกว่า 60 หน่วยกิต มีเกรดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.3 เป็นลูกจ้างในระบบโรงเรียนของเมืองนอร์ฟอล์ค โดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อเรียนสำเร็จแล้วต้องไปหางานทำกับระบบโรงเรียนของเมืองนอร์ฟอร์ค

● ***โครงการความหวัง (Project Promise) มหาวิทยาลัยโคโลราโด สเตท*** โครงการนี้มุ่งที่จะชักจูงผู้สำเร็จจากวิทยาลัยให้เปลี่ยนอาชีพมาเป็นครู ขณะนี้ยังอยู่ขั้นทดลอง แต่นับว่าประสบความสำเร็จ เพราะจากการติดตามผลพบว่าผู้เข้าร่วมโครงการ 80% ยังคงอยู่ในอาชีพครูอย่างน้อย 5 ปี

จากวิกฤตการขาดแคลนครู จึงมีการเรียกร้องให้มีความยืดหยุ่นในการจัดจ้างครู รัฐได้ดำเนินการผ่านรัฐสภาอนุญาตให้จ้างบุคคลซึ่งไม่มีใบประกอบอาชีพครูที่สำเร็จปริญญาจากสาขาวิชาอื่นเข้ามาสู่งานสอนได้ทันที การรณรงค์เพื่อสรรหาครูเป็นกรณีพิเศษจะมุ่งเน้นไปที่บุคคลทางด้านทหาร และผู้ที่สำเร็จจากวิทยาลัยใหม่ๆ

โครงการนี้ใช้เวลา 10 เดือนครึ่ง และตลอดโครงการจะอยู่ภายใต้การแนะนำของคณาจารย์และผู้ช่วยอาจารย์ ใช้เวลาในการฝึกสอนประมาณ 22 สัปดาห์ โดยสอนในสภาพการณ์ต่างๆ เช่น ชนบท ในเมือง มัธยมต้น มัธยมปลาย ได้รับการประเมินโดยการสังเกตจากคณาจารย์ 50 ครั้ง ผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับการช่วยหือด้านเงินทุนจำนวนหนึ่งจากมหาวิทยาลัยหรือการบริจาคจากบุคคล/มูลนิธิ ผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องสำเร็จระดับปริญญา มีใจรักที่จะเป็นครู ไม่รังเกียจผิว และมีประสบการณ์ในการทำงานกับเด็ก

● ***โปรแกรมกองกำลังยุวชน (Teacher Cadet Corps) และโปรแกรมทีมประชาสัมพันธ์ ของศูนย์กลางการสรรหาครูแห่งรัฐเซาท์ แคโรไลนา*** มุ่งสรรหายุวชนที่มี

ความสามารถสูงมาสู่อาชีพครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับนักศึกษาที่เป็นชน กลุ่มน้อย โปรแกรมทั้ง 2 ได้รับการยกย่องว่ายุวชนเหล่านี้ทำตนเป็นตัวแบบในการเตรียมครูยุคใหม่

ศูนย์นี้ใช้ความเชี่ยวชาญของครูปัจจุบันในการวางแผนสรรหาครูในโรงเรียนมัธยมปลายทั่วทั้งรัฐ โดยโปรแกรมกองกำลังยุวชนจะคัดเลือกนักศึกษาที่มีเกรดเฉลี่ยสูงที่มีความสนใจเข้าเรียนในรายวิชาซึ่งเน้นด้านเนื้อหาวิชาและปฏิบัติ โดยมีการสังเกตจัดทำแผนการสอน และสอนเด็กเล็ก ใช้เวลา 1 ปี ส่วนโปรแกรมทีมประชาสัมพันธ์จะสรรหาจากนักศึกษาชั้นปีที่ 7 และ 8 ที่มีผลการเรียน 40% แรกของชั้น โดยมุ่งหวังจะชักจูงให้เข้ามาสู่อาชีพครูก่อนที่จะหันเหไปอาชีพอื่น

งานของศูนย์มีการขยายโดยมีเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์กับวิทยาลัยสำหรับผู้ที่ต้องการจะเป็นนักศึกษาครู มีการติดต่อธนาคารงานของเขตการศึกษา จัดให้มี Forum อภิปรายเกี่ยวกับครู เพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำและรักษาครูในปัจจุบันให้อยู่เป็นครูต่อไป ซึ่งการจัด Forum นี้ทำให้ครูดีเด่นประจำปีของเขตการศึกษาได้เข้าร่วมประชุมและทำกิจกรรมร่วมกัน

3. <u>การพัฒนาครูใหม่</u> ได้นำเสนอโปรแกรมการสอนงานครูใหม่ที่ประสบความสำเร็จ คือ โปรแกรมของรัฐเดลาแวร์ รัฐโคลัมบัสและโอไฮโอ และรัฐโอมาฮาแนบราสก้า ไว้ดังนี้คือ

● ***โปรแกรมครูพี่เลี้ยงแห่งรัฐเดลาแวร์*** โปรแกรมนี้รัฐจะจัดหาครูพี่เลี้ยงให้ครูใหม่ทุกคนและโยงกับมาตรฐานวิชาชีพครู ครูใหม่พัฒนางานโดยใช้ Protfolio ซึ่งใช้มาตรฐานของรัฐเป็นแนวทางในระหว่างปีที่ 2 ของการสอน เมื่อ Protfolio ผ่านเกณฑ์การประเมินจึงจะออกประกาศนียบัตรให้ เขตการศึกษาเป็นผู้กำหนดและหาทุนให้ โดยคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครูของรัฐจะเป็นผู้กำหนดงานตั้งแต่ฝึกอบรมครูพี่เลี้ยงจนกระทั่งจับคู่ครูพี่เลี้ยงกับครูใหม่จนถึงการประเมิน และกระทรวงศึกษาธิการของรัฐจะจ้างครูที่ปรึกษาให้และจัดให้มีการสัมมนาครูพี่เลี้ยงทั้งรัฐ ซึ่งวางแผนที่จะขยายผลให้มีสัมมนาร่วมระหว่างครูพี่เลี้ยงและครูใหม่ด้วย เพื่อให้ทั้งครูพี่เลี้ยงและครูใหม่ได้นำแนวความคิดที่ได้จากการสัมมนาไปปฏิบัติร่วมกันที่โรงเรียน

● ***โปรแกรมการช่วยเหลือและการตรวจสอบโดยเพื่อน (Peer Assistance and Review (Par) Program) โคลัมบัส รัฐโอไฮโอ*** โปรแกรมนี้ประกอบด้วย

โปรแกรมฝึกงานสำหรับครูใหม่ทุกคน และโปรแกรมช่วยเหลือครูที่มีประสบการณ์แล้วแต่มีความยุ่บากในการสอนในห้องเรียน เริ่มในปี ค.ศ. 1986 เป็นโปรแกรมที่ออกแบบร่วมกันระหว่างสมาคมครูและคณะกรรมการการศึกษาเมืองโคลัมบัส มีการคัดเลือกที่ปรึกษาโปรแกรมจากครูที่มีประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งจะทำงานเต็มเวลาโดยไม่ต้องอยู่ในห้องเรียน 3 ปี และรับสัญญาที่มีเงินเดือนเพิ่มอีก 20% ของเงินเดือนเดิม ที่ปรึกษา 1 คนจะทำงานร่วมกับครูใหม่ 18 คน และครูเก่า 24 คน ภาระรับผิดชอบต่อครูใหม่ คือ 1) สาธิตการสอนที่ดี สังเกตการสอนครูใหม่ ประชุมสัมมนาร่วมและช่วยเหลือครูใหม่ 2) วางแผนและจัดปฐมนิเทศครูใหม่ 3) สัมมนาเชิงปฏิบัติการในเรื่องต่างๆ เช่น การจัดห้องเรียน การเรียนแบบร่วมมือ เป็นต้น

โครงการนี้ได้รับรางวัลยอดเยี่ยมในการพัฒนาบุคลากรจากกระทรวงศึกษาธิการแห่งรัฐโอไฮโอ และรางวัลความเป็นเลิศจากสมาคมการศึกษาแห่งชาติ

● ***โครงการคาเดอร์ (CADRE Project) โอมาฮา รัฐเนบราสก้า*** CADRE ย่อมาจาก Career Advancement and Development of Recruits and Experienced Teachers เกิดจากความร่วมมือระหว่างคณะศึกษาศาสตร์และมหาวิทยาลัยแนบราสก้าและเขตการศึกษา โครงการนี้เป็นทั้งโปรแกรมสอนงานครูใหม่ซึ่งเรียนสำเร็จปริญญาตรีแล้ว และโปรแกรมสำหรับต่ออายุครูเก่า สรรหานักศึกษาที่สำเร็จปริญญาตรีแล้วจากทั้งประเทศ เป้าหมายของโครงการ คือช่วยครูใหม่ในการสอนปีแรกที่ดี ซึ่งรวมประสบการณ์การสอนที่หลากหลาย ให้เข้าถึงระดับทักษะวิชาชีพและมีวิจารณญาน

ครูใหม่จะเริ่มเรียนในระดับปริญญาโทภาคฤดูร้อนหนึ่งก่อนเริ่มการสอน และเรียนให้จบในภาคฤดูร้อนถัดมา โดยได้รับปริญญาโททางวิทยาศาสตร์ ซึ่งโครงการจะจ่ายค่าเล่าเรียนให้ และครูพี่เลี้ยงจะได้รับค่าตอบแทนในการสอนประมาณ 10,000 ดอลลาร์ ครูพี่เลี้ยง 1 คนจะนิเทศครูใหม่ 2 คน

- **การประกันคุณภาพวิชาชีพครูสหรัฐอเมริกา**

ประเทศสหรัฐอเมริกามีหน่วยงานที่ดูแลการประกันคุณภาพทางวิชาชีพครู 2 หน่วยงาน คือ National Council for The Accreditation of Teacher Education (NCATE) ดูแลด้านการประกันคุณภาพทางวิชาชีพครูในระดับนานาชาติ และ The American Association of Colleges for Teacher Education(AACTE) ดูแลด้านการประกันคุณภาพวิชาชีพครูภายในรัฐ

1. NCATE (National Council for the Accreditation of Teacher Education, 1998) เป็นหน่วยงานของรัฐบาลกลางซึ่งตั้งขึ้นเพื่อดูแลมาตรฐานและประกันคุณภาพในการจัดการวิชาชีพครูในสหรัฐอเมริกา ซึ่งจัดตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1954 โดยมีเป้าหมาย 4 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพครู ตัวครู นโยบายของชาติและของรัฐ และองค์กรทางวิชาชีพ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงวอชิงตัน ดีซี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- เพิ่มพูนการยอมรับในการรับรองคุณภาพของโรงเรียนหรือวิทยาลัยและสถาบันการฝึกหัดครูที่ดำเนินการอยู่แล้ว
- เพิ่มจำนวนสถาบันที่ได้รับการรับรองคุณภาพจาก NCATE
- ให้โรงเรียน วิทยาลัย หรือสถาบันการฝึกหัดครูทั้งหมด ได้รับการประกันคุณภาพ
- เพิ่มความร่วมมือกับฝ่ายการศึกษาของรัฐบาลที่จะลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนให้น้อยลง
- ผลักดันให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจของรัฐ ใช้การประกันคุณภาพของ NCATE เป็นตัวกำหนดในการออกใบอนุญาตในการเรียน

NCATE กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานและนโยบายในการยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไว้ดังนี้คือ

- NCATE มีความเชื่อว่า “เด็กทุกคนจะเรียนได้ดี ถ้าครูมีการเตรียมการสอนที่ดี และมีความสามารถในการสอน
- เด็กทุกคนมีความสามารถควรมีโอกาสได้เรียนรู้ในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียน สถาบันทางการศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการ จึงควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- สร้างความมั่นใจให้กับครูใหม่ทุกคน โดยครูทุกคนจะได้รับการฝึกฝนที่มีมาตรฐาน ได้รับความรู้ที่จำเป็น มีทักษะและความสามารถได้รับความร่วมมือในการสอน

- พัฒนาองค์ความรู้ที่มีลักษณะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง

- มอบหมายให้มีการเตรียมครู เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพของนักเรียนที่มีความแตกต่างกัน

- สนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันการศึกษาได้รับการฝึกฝนและปรับปรุงคุณภาพการสอนอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน

- มีการเตรียมครูผู้สอน และพัฒนาตัวครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการสอนในสถาบัน

- ให้มีการนิเทศและติดตาม เมื่อเริ่มออกไปประกอบอาชีพเพื่อที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นวิชาชีพชั้นสูงต่อไป

- ครูใหม่ที่จบจากโรงเรียนหรือสถาบันที่ได้รับการรับรองหรือประกันคุณภาพ ควรมีความสามารถดังนี้

- สามารถอธิบายและให้ความรู้ต่างๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการวิจัยและการฝึกอบรม

- สามารถประยุกต์วิธีสอนที่ใช้กับนักเรียนที่มีพัฒนาการทางการเรียนที่แตกต่างกัน หรือวิธีการเรียนที่แตกต่างกัน และ/หรือสภาพครอบครัวที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- สามารถนำผลการปฏิบัติและการฝึกอบรมมาพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการการฝึกอบรมได้

- สามารถสร้างสรรค์ประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับการนำไปใช้อย่างมีคุณค่า

- ครูที่จะมีลักษณะดังกล่าวข้างต้น จะต้องได้รับการฝึกอบรมให้

- ได้รับความรู้ทางด้านศิลปศาสตร์

- มีความรู้และความสามารถอย่างลึกซึ้งในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- จะต้องมีพื้นฐานของการเรียนวิชาชีพครูและการสอน ซึ่งเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจ

- จะต้องมีแผนงานที่ดีและสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสม และสามารถจัดลำดับประสบการณ์ให้ผู้เรียนทุกระดับอย่างเป็นระบบ

- จะต้องประเมินความชำนาญในการสอน โดยใช้เครื่องมือในการจัดตามลำดับ

ในการรับรองคุณภาพโดย NCATE นี้ รัฐ นักศึกษาการฝึกหัดครู และสถาบันอุดมศึกษาจะได้รับประโยชน์จากการรับรองคุณภาพ ดังนี้

- รัฐและนักศึกษาที่จะเรียนทางด้านการฝึกหัดครูแน่ใจว่าสถาบันการฝึกหัดครูนั้นเข้าเกณฑ์มาตรฐานที่บุคคลภายนอกสถาบันในสาขาวิชาชีพนั้นกำหนดขึ้น
- มีการปรับปรุงคุณภาพของหน่วยงานทางการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงให้เข้าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด อันจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านองค์ความรู้และการปฏิบัติ
- ทำให้เกิดมาตรฐานร่วม มาตรฐานกลางในการผลิตครู และผู้เชี่ยวชาญประจำโรงเรียน
- ทำให้เกิดพลังกระตุ้นให้สถาบันการฝึกหัดครูมีการประเมินตนเองและปรับปรุงโปรแกรมการฝึกหัดครูของตนให้เข้มแข็ง
- สนับสนุนให้เกิดแบบแผน และมีความเท่าเทียมกันในการลงทุนทางการศึกษา

2. AACTE (The American Association of Colleges for Teacher Education) มีสำนักงานตั้งอยู่ที่กรุงวอชิงตัน ดีซี ทำหน้าที่ส่งเสริมการคิดค้น และพัฒนานวัตกรรมทางด้านวิชาชีพครู

AACTE เป็นคณะกรรมการระดับชาติที่ประกอบด้วยองค์กรของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาและระดับบัณฑิตศึกษาในด้านการจัดการฝึกหัดครู ได้ร่วมมือกับนักการศึกษาอาชีพเพื่อที่จะเตรียมบุคลากรเข้าสู่อาชีพครู สมาชิกประกอบด้วยองค์กรอิสระ เทศบาล วิทยาลัย มหาวิทยาลัยในรัฐต่างๆ ทั้งภายในท้องถิ่นและต่างรัฐ

AACTE ทำหน้าที่ในการบริหารสมาชิกใน 3 ด้านคือ

1. สนับสนุนการดำเนินงานด้านนโยบาย ด้านการฝึกหัดครูและการปฏิรูปโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายในรูปแบบต่างๆ เช่น จดหมายข่าว บทความ รายงานความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของนโยบายการจัดการฝึกหัดครูภายในชุมชน/รัฐ นอกจากนั้นได้มีการตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลข่าวสารการบริหารนโยบายด้านการฝึกหัดครูในรัฐต่างๆ 50 รัฐ

2. พัฒนาด้านวิชาชีพ ทำหน้าที่เป็นผู้นำในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะด้านการออกใบรับรองคุณภาพ การประกันคุณภาพและการตรวจสอบมาตรฐานของวิชาชีพครู เชิญสมาชิกร่วมประชุมเกี่ยวกับการสอน ด้านการฝึกหัดครูและสนับสนุนส่งเสริมการทำวิจัยทางด้านการฝึกหัดครูและจัดหาทุนสำหรับพิมพ์วารสารเกี่ยวกับการฝึกหัดครู รวมถึงรวบรวมผลการวิจัยที่เกิดจากการดำเนินงานโครงการต่างๆ ซึ่งเชื่อมโยงกับระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ NCATE รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะและให้ข้อมูลแก่ NCATE ในการรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการจัดการศึกษาแก่สถาบัน

3. การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสมาชิก เป็นหน่วยงานกลางในการเตรียมการ และกำหนดวาระการประชุมของคณะกรรมการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และรับข้อมูลข่าวสารด้านอาชีพ และสภาที่ปรึกษาของรัฐจะเปิดรับฟังข้อคิดเห็น ข้อโต้แย้ง รวมทั้งการให้การสนับสนุนด้านวิชาชีพหลายๆ สาขา พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในด้านการเตรียมตัวเป็นผู้นำของสถาบัน ให้การอบรมด้านประสบการณ์การเป็นคณบดี จัดประชุมประจำปี การประชุมปฏิบัติการเรื่องวิชาชีพใน ค.ศ. 2000 การประชุมนานาชาติ เป็นต้น

4.2 <u>ประเทศญี่ปุ่น</u>

- **เข้มงวดกับการคัดเลือกนักศึกษาครู**

การคัดเลือกนักศึกษาครูของมหาวิยาลัยทุกแห่งที่ผลิตครู พิจารณาดังนี้คือ

1. พิจารณาจากผลการสอบของส่วนกลาง ซึ่งจะเปิดสอบในเดือนมกราคมของทุกปี โดย National Center for University Entrance Examination (NCUEE)

2. พิจารณาจากผลการสอบเข้ามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะจัดสอบคัดเลือกนักศึกษาของตนเอง ซึ่งจะมีการสอบทั้งข้อเขียนและสัมภาษณ์ในเดือนกุมภาพันธ์

3. คณะกรรมการจะพิจารณาจากผลการสอบทั้งสอง รวมถึงพิจารณาจากหนังสือรับรองของโรงเรียนมัธยม

- **หลักสูตรการฝึกหัดครูต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู**

หลักสูตรการฝึกหัดครูแบ่งออกเป็น 3 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หลักสูตร 2 ปี

2. หลักสูตรปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี หรือจบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เรียนต่ออีก 2 ปี

3. หลักสูตรปริญญาโท หลักสูตร 2 ปี

ทุกหลักสูตรต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ซึ่งมี 2 ขั้นตอนคือ

1) การศึกษาสังเกต นักศึกษาขณะเรียนปีที่ 3 จะออกศึกษาสังเกตงานที่โรงเรียน และเขียนรายงานส่ง

2) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูป แบ่งเป็น 3 สาย คือ ประถมศึกษาใช้เวลา 5 สัปดาห์ มัธยมศึกษาใช้เวลา 3 สัปดาห์ และการศึกษาพิเศษใช้เวลา 2 สัปดาห์ นักศึกษามีสิทธิ์ที่จะเลือกฝึกสายใดก็ได้ การฝึกประสบการณ์เต็มรูปสายใดก็จะมีสิทธิ์สอบเป็นครูสายนั้น ฉะนั้นเพื่อให้มีโอกาสในการสอบบรรจุ นักศึกษาส่วนใหญ่มักเลือกที่จะฝึกมากกว่า 1 สาย

มหาวิทยาลัยที่ผลิตทุกแห่งจะมีโรงเรียนสาธิตหรือโรงเรียนในเครือ ทั้งในระดับประถม มัธยม และการศึกษาพิเศษ อาจารย์คณะครุศาสตร์ใช้โรงเรียนสาธิตศึกษาทดลองวิจัยเกี่ยวกับการสอน และให้นักศึกษาไปศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครู

ครูที่สอนอยู่โรงเรียนสาธิตจะเป็นผู้นิเทศการสอนนักศึกษา การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพประเมิน เป็นค่าระดับคะแนนเช่นเดียวกับการประเมินรายวิชาอื่นๆ

- **ครูต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู**

ครูของประเทศญี่ปุ่นต้องเป็นผู้ได้รับใบประกอบวิชาชีพครูจากคณะกรรมการการศึกษาของท้องถิ่น ซึ่งมี 3 ประเภท คือ

1. ประเภทสามัญ (Regular) สำหรับครูทั่วไป ซึ่งมีผลใช้ได้ตลอดชีวิต

2. ประเภทพิเศษ (Special) สำหรับครูที่มีประสบการณ์พิเศษ ซึ่งมีผลใช้ไม่เกิน 10 ปี

3. ประเภทชั่วคราว (Temporary) สำหรับครูช่วยสอน กรณีที่หาครูที่มีใบประกอบวิชาชีพครูปกติไม่ได้ซึ่งมีผลใช้เพียง 3 ปี

ครูที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพครูประเภทสามัญและพิเศษ สามารถเป็นครูที่สอนได้ทุกระดับ โดยครูมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายจะแยกย่อยตามสาขาวิชา

ใบประกอบวิชาชีพครูประเภทสามัญ มี 3 ระดับคือ

1. ใบประกอบวิชาชีพครูระดับสูง (Advanced class) สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า และเรียนวิชาการเพิ่มเติมอีกจำนวน 24 หน่วยกิต ทั้งครูประถมและมัธยมศึกษา

หรือสำหรับครูที่มีใบประกอบวิชาชีพครูชั้นหนึ่ง (First class) แล้วและปฏิบัติหน้าที่ครูมาแล้ว 3 ปี เรียนเพิ่มเติมในระดับปริญญาโทอีก 15 หน่วยกิต

2. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นหนึ่ง (First class) สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และเรียนวิชาการและวิชาครูเพิ่มเติม โดยครูประถมศึกษาเรียนวิชาการเพิ่ม 41 หน่วยกิต ส่วนครูมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายเรียนวิชาการเพิ่ม 40 หน่วยกิต และวิชาครูเพิ่ม 19 หน่วยกิต

หรือสำหรับครูที่มีใบประกอบวิชาชีพครูชั้นสอง (Second class) แล้ว และปฏิบัติหน้าที่ครูมาแล้ว 5 ปี เรียนวิชาการเพิ่มเติม 45 หน่วยกิต

3. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสอง (Second class) สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และเรียนวิชาการและวิชาครูเพิ่มเติม โดยครูประถมศึกษาเรียนวิชาการเพิ่ม 27 หน่วยกิต และวิชาครูเพิ่ม 1 หน่วยกิต ส่วนครูมัธยมศึกษาตอนต้นเรียนวิชาการเพิ่ม 20 หน่วยกิต และวิชาครูเพิ่ม 15 หน่วยกิต

- **มีกฎหมายเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง**

การคัดเลือกและแต่งตั้งครูเป็นไปตามกฎหมายการศึกษาโดยเฉพาะ เรียกว่า Law for Special Regulations Concerning Educational Public Service Personnel ครูที่ได้รับการจ้างโดยรัฐบาลถือว่าเป็นข้าราชการตามกฎหมาย ส่วนครูที่ได้รับการจ้างโดยองค์กรท้องถิ่น หรือเทศบาล ถือว่าเป็นข้าราชการระดับท้องถิ่น

กฎหมายของแต่ละท้องถิ่นจะมีกำหนดจำนวนครูที่จะบรรจุในแต่ละปี และคณะกรรมการการศึกษาของท้องถิ่นจะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกครูผู้มีความสามารถและมีความเหมาะสม โดยการสอบคัดเลือก ซึ่งมีทั้งการสอบข้อเขียนในวิชาการและวิชาครู มีการสอบสัมภาษณ์ และการฝึกปฏิบัติการสอน

- **มีกฎหมายกำหนดการพัฒนาครู มาตรฐานครูและเงินเดือนครู**

ประเทศญี่ปุ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครู และปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ครูมีคุณภาพ ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะปฏิรูปเพื่อพัฒนาคุณภาพครู ได้มีการออกกฎหมายและกฎระเบียบพิเศษเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาของรัฐ เช่น มาตรฐานการออกใบประกาศนียบัตรวิชาชีพครู ระบบการสรรหา ระบบเงินเดือนและสวัสดิการครู การฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีระบบในระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น และระดับโรงเรียน

- **การพัฒนาครูประจำการทำในระดับต่างประเทศและระดับท้องถิ่น**

1. ระดับประเทศ กระทรวงการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรม จะจัดประชุมปฏิบัติการกลาง (Central Workshops) สำหรับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน รวมทั้งครูอาวุโส มีการประสานงานและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเนื้อหาวิชาแก่ครูผู้สอน ซึ่งเป็นผู้นำท้องถิ่น มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในต่างประเทศปีละ 5,000 คน มีการให้ทุนครูประจำการ

2. ระดับท้องถิ่น คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นมีหน้าที่ตามกฎหมายให้ต้องรับผิดชอบการวางแผนและส่งเสริมการอบรมครูประจำการ รูปแบบการฝึกอบรมมีดังนี้

- ฝึกอบรมครูใหม่ ฝึกอบรมครูที่บรรจุใหม่ในปีแรกของการสอน เพื่อพัฒนาความสามารถในเรื่องการสอน จิตสำนึกความเป็นครู และขยายขอบเขตของ

ความรู้และความเข้าใจ ใช้เวลาไม่ต่ำกว่า 90 วัน โดยไม่ต่ำกว่า 60 วัน เป็นการฝึกในโรงเรียนภายใต้การดูแลของครูพี่เลี้ยง และไม่ต่ำกว่า 30 วัน เป็นการฝึกนอกโรงเรียนภายใต้การดูแลของคณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่น (prefectural education center)

- ***ฝึกอบรมครูประจำการ*** จัดฝึกอบรมครูประจำการเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องตามช่วยอายุราชการของครู เช่น 5 ปี 10 ปี 15 ปี 20 ปี โดยมีหลักสูตรอบรมตามช่วงระยะเวลาต่างๆ

- ***ฝึกอบรมระยะยาวในมหาวิทยาลัย*** สถาบันวิจัย และสถาบันอื่นๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้/สมรรถภาพและบุคลิกภาพในวิชาชีพ โดยความร่วมมือจากกระทรวงการศึกษาฯ

- **ครูต้องได้รับการฝึกอบรม**

รัฐได้มีการสนับสนุนการฝึกอบรมครูใหม่นับแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา และได้มีความพยายามที่จะปรับปรุงการดำเนินงานฝึกอบรมให้เป็นระบบตลอดมา จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1988 ได้มีการทบทวนกฎหมายเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติของบริการลูกจ้างทางการศึกษา โดยกำหนดให้ครูใหม่ทุกคนในโรงเรียนของรัฐทั้งระดับประถมและมัธยมต้องเข้าร่วมการฝึกอบรมครูใหม่ 1 ปีของการทำงาน (ปัจจุบันใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า 90 วัน) และกฎหมายกำหนดให้มีครูพี่เลี้ยง ครูสอนทดแทนเพื่อชดเชยเวลาที่เสียไปเพราะการฝึกอบรมครูใหม่

ความสำเร็จของการฝึกอบรมครูมาจากปัจจัย 5 ประการ คือ 1) เนื้อหาของหลักสูตรดี 2) โครงสร้างการฝึกอบรมดีทั้งในและนอกโรงเรียน และการศึกษานอกสถานที่ 3) ครูผู้บรรยาย ครูพี่เลี้ยง และครูประจำวิชา ถูกคัดเลือกมาเป็นอย่างดี 4) สอดคล้องกับประเพณีของญี่ปุ่นที่ผู้อาวุโสจะมาดูแลผู้มาใหม่ให้ปรับตัวเข้ากับงานและสังคมได้ดี และ 5) มีกฎหมายและงบประมาณสนับสนุนจากกระทรวงการศึกษาฯ

- **องค์ประกอบของโปรแกรมการฝึกอบรมครูใหม่**

1. การฝึกอบรมในโรงเรียน การฝึกอบรมใช้เวลาประมาณ 60 วัน คณะกรรมการการศึกษาเป็นผู้คัดเลือกครูพี่เลี้ยง โดยเลือกจากผู้ช่วยครูใหญ่ คณะครู หรือครูสอนทดแทน ครูที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นครูพี่เลี้ยงถ้ามีภาระด้านการบริหารและการสอน จะต้องลดภาระงานสอนแล้วครูทดแทนจะเป็นผู้มาทำหน้าที่สอนแทน

2. การฝึกอบรมนอกโรงเรียน การฝึกอบรมครูใหม่นอกโรงเรียน ศูนย์การศึกษาจังหวัดจะเป็นผู้รับผิดชอบตามแนวทางของกระทรวงการศึกษาฯ การฝึกอบรมประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การศึกษานอกสถานที่

3. การติดตามและการรายงานผล การติดตามการดำเนินงานกระทำอย่างเคร่งครัด โดยในต้นปีการศึกษาครูใหญ่จะเสนอแผนฝึกอบรมครูใหม่ต่อคณะกรรมการการศึกษา และในช่วงปลายปีครูใหญ่ต้องเสนอรายงานการฝึกอบรมที่ได้กระทำไปแล้ว รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงไปจากแผน (ถ้ามี) รวมทั้งความคิดเห็นเกี่ยวกับครูใหม่ ครูพี่เลี้ยง และตัวครูใหญ่เอง ซึ่งคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดจะจัดทำเป็นรายงานของจังหวัดนำเสนอต่อกระทรวงการศึกษาฯ ต่อไป

4. การสนับสนุนด้านการเงิน การฝึกอบรมซึ่งเป็นนโยบายหรือเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกระทรวงการศึกษาฯ กระทรวงจะจ่ายค่าฝึกอบรม และค่าใช้จ่ายทั้งหมดของครู

การฝึกอบรมที่ครูต้องการเพิ่มพูนความรู้เอง กระทรวงการศึกษาฯ จะจ่ายค่าฝึกอบรม แต่ครูหรือโรงเรียนต้องจ่ายค่าใช้จ่ายส่วนตัวเอง

โดยกระทรวงการคลังของญี่ปุ่นจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมทั้งในและนอกโรงเรียนเป็นจำนวนครึ่งหนึ่ง รวมทั้งเงินเดือนครูที่สอนทดแทน ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าวัสดุที่ใช้ในการอบรมนอกโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540ข)

4.3 <u>ประเทศนิวซีแลนด์</u>

- **ปฏิรูปครูโดยฟังความเห็นของประชาชน**

ประเทศนิวซีแลนด์ให้ความสำคัญในการดูแลครูดีเพื่อให้คงอยู่ในอาชีพ กำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการจดทะเบียนครู จัดให้มีเกณฑ์ในการสรรหาและรักษาครูไว้ในระบบ มีการสร้างขวัญและกำลังใจครู กำหนดให้มีการพัฒนาครูอย่างต่อ

เนื่องและเป็นระบบไปแล้ว ซึ่งสามารถแก้ปัญหาไปได้ระดับหนึ่ง ต่อมาจัดให้มีการตรวจสอบการฝึกหัดครูขึ้นเพื่อให้การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และในเดือนกรกฎาคม ค.ศ. 1997 ได้จัดทำเอกสารปกเขียว A Future Qualifications Policy for New Zealand นำเสนอข้อเสนอเกี่ยวกับแนวคิดของรัฐบาลในการที่จะกำหนดนโยบายด้านการฝึกหัดครูของรัฐ เพื่อขอคำปรึกษาหารือในการจัดตั้งหน่วยงานวิชาชีพสำหรับครู การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพสำหรับครูในระดับประเทศ ทรัพยากรสำหรับการฝึกอบรมครูประจำการ และงบประมาณสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษา คณะกรรมการโรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่อแนวคิดของรัฐบาล เพื่อจะได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ มาพิจารณาในการกำหนดนโยบายการฝึกหัดครูต่อไป

- **ครูต้องมีวุฒิปริญญาตรีและต้องจดทะเบียนครู**

ครูทุกคนของประเทศนิวซีแลนด์ภายหลังการปฏิรูปการศึกษาต้องได้รับการจดทะเบียนครูโดยคณะกรรมการทะเบียนครู (Teacher Registration Board) การจะจดทะเบียนเป็นครูได้ต้องผ่านการทดลองเป็นครูในโรงเรียน 2 ปี และโรงเรียนรับรองโดยเสนอรายชื่อไปยังกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาการขึ้นทะเบียน

ครูนิวซีแลนด์ทุกคน (ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาขึ้นไป) จะต้องมีความรู้ระดับปริญญาตรีขึ้นไป สำหรับครูระดับก่อนประถมศึกษาเมื่อทำงานครบ 3 ปี ต้องพัฒนาตนเองให้ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนครูมัธยมศึกษานอกจากมีวุฒิปริญญาตรีแล้วต้องมีคุณวุฒิ/ความรู้ด้านทฤษฎีและทักษะความเป็นครูด้วย

- **การสรรหาครูเป็นหน้าที่ของโรงเรียน**

ในปี ค.ศ. 1995 ประเทศนิวซีแลนด์ต้องเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนครูเป็นอย่างมาก รัฐบาลได้ริเริ่มงานต่างๆ เพื่อที่จะเพิ่มอุปทานของครู โดยการรักษาครูที่มีอยู่ในปัจจุบันให้คงเป็นครูต่อไป สรรหาครูที่จบการศึกษาใหม่ ส่งเสริมให้ครูเก่ากลับมาสอนใหม่ และสรรหาครูที่มีคุณภาพจากโพ้นทะเล ซึ่งแก้ปัญหาการขาดแคลนครูไปได้บ้าง

การดำเนินการสรรหาครูของรัฐเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนหรืออาจารย์ใหญ่ (principal) จะเป็นผู้สรรหาและคัดเลือกโดยการจะประกาศผ่านทางสื่อมวลชน สาธารณชน และวารสารทางการศึกษา และทำการคัดเลือกครูผู้ซึ่งได้ผ่านการขึ้นทะเบียนครูแล้ว โดยการสัมภาษณ์ ผู้ผ่านการคัดเลือกจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยการทำสัญญาจ้าง ซึ่งมี 3 ลักษณะ คือ

1. ***สัญญาจ้างปีต่อปี***
2. ***สัญญาจ้างตามโครงการพิเศษ*** อาจเป็นโครงการที่ใช้เวลา 3-5 ปี เมื่อเสร็จสิ้นโครงการ ถือว่าหมดสัญญา
3. ***สัญญาจ้างครูประจำ*** (permanent teacher) ซึ่งสามารถยกเลิกสัญญาได้เมื่อครูไม่สามารถดำเนินการได้ตามสัญญา

ในการสรรหาครูรัฐบาลได้มีการส่งเสริมให้ผู้มีความสามารถจากทุกกลุ่มชนเข้ามาสู่สถาบันการฝึกหัดครู และส่งเสริมสถาบันการฝึกหัดครูให้สรรหาบุคคลผู้ซึ่งได้มาตรฐานวิชาชีพครู รวมทั้งมีการสร้างสิ่งจูงใจสำหรับนักศึกษาครู โดย

- ยกฐานะครูเป็นอาชีพ
- จัดวิถีทางการเข้าสู่อาชีพครูให้มีความยืดหยุ่น
- ตอบแทนความเป็นเลิศของครู

- **สถาบันการฝึกหัดครูจัดหลักสูตรหลากหลาย**

ก่อนปี ค.ศ. 1990 วิทยาลัยครูและมหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่การฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการจะให้ความเห็นชอบโปรแกรมการฝึกหัดครู ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาไม่มีหน่วยงานกลางมาควบคุมเนื้อหาวิชาของหลักสูตรการฝึกหัดครู การฝึกหัดครูจึงมีความหลากหลายมาก ปัจจุบันมีสถาบันผลิตครู 28 แห่ง มีโปรแกรมการฝึกหัดครู 44 โปรแกรมที่นักศึกษาสามารถเลือกเรียนได้

ในปัจจุบันหลักสูตรครูระดับประถมศึกษามีกรอบหรือหลักสูตรที่รวบรัด โดยพิจารณาจากผลการเรียนที่ผ่านมา และเพิ่มเติมรายวิชาขึ้นเพื่อให้สามารถสำเร็จปริญญาได้เร็วขึ้น มีหลักสูตร 2 ภาษา หลักสูตรซึ่งอบรมความเชี่ยวชาญสาขาเฉพาะ เช่น ดนตรี วิทยาศาสตร์ และการศึกษาพิเศษ นอกจากนี้มีหลักสูตร 4 ปี และ 3 ปี ซึ่งได้ปริญญาเป็นทางเลือกอีกด้วย ส่วนหลักสูตรครูระดับมัธยมศึกษาเป็นหลักสูตร

ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู 1 ปีหลังปริญญาตรี และมีทางเลือกอื่นซึ่งเรียนเพื่อได้รับปริญญาตรีและได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพครูด้วย

นักศึกษาครูจะเรียนวิชาครูที่สถาบันอุดมศึกษา และฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียน ได้มีการขยายสถาบันการฝึกหัดครูหลายแห่งขึ้นซึ่งมีโปรแกรมการเรียนที่มีความหลากหลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการสอนรายวิชา มีการสอนนอกสถาบัน หรือการอนุญาตให้หน่วยงานอื่นสอนบางส่วน หรือมีการสอนร่วมกันกับสถาบันอื่น มีการใช้การเรียนการสอนแบบทางไกล

ปัจจุบันมีการให้ทุนนักศึกษาเต็มเวลา (Equivalent Full-Time Student: EFTS) ให้แก่สถาบันตามจำนวนที่มีนักศึกษาครูลงทะเบียน ซึ่งสถาบันมักจะมีแรงจูงใจที่จะจัดหานักศึกษามาให้ครบตามจำนวนในโปรแกรม กระทรวงศึกษาธิการบังคับให้หน่วยงานผลิตครูเสนอโปรแกรมการฝึกหัดครู และรายวิชาในหลายๆ โปรแกรมเพื่อรับความเห็นชอบจากหน่วยงานที่มีอำนาจอย่างเหมาะสม

รัฐบาลได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับสมรรถภาพของครู เมื่อจบหลักสูตรการฝึกหัดครูเพื่อจะให้แน่ใจว่าสามารถก่อให้เกิดครูใหม่ที่มีคุณภาพ และได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดี

- **การพัฒนาครูเป็นหน้าที่ของกระทรวงศึกษา สถานศึกษาและครู**

ประเทศนิวซีแลนด์มองคุณภาพของครูจากความเชี่ยวชาญในการสอนความรู้ในหลักสูตร ความสามารถในการประยุกต์ใช้ยุทธวิธีการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้และสนองตอบตามความต้องการของเด็กได้เป็นรายบุคคล มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอนและวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการสอนได้อย่างมีประสิทธภาพ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ กำหนดให้การพัฒนาเป็นหน้าที่ของทั้งกระทรวงศึกษาธิการ สถานศึกษา และครู โดยกระทรวงศึกษาธิการจะทำสัญญาจ้างสถาบันหรือบุคคลภายนอกในการจัดทีมงานพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งกำหนดตามความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการพัฒนาดังกล่าว สำหรับสถานศึกษาจะกำหนดไว้ในสัญญาจ้างว่าต้องส่งครูเข้ารับการอบรมพัฒนา โดยคู่สัญญาที่กระทรวงศึกษาธิการจัดจ้างจะแจ้งหลักสูตรการฝึกอบรมให้สถานศึกษาทราบ เพื่อจัดส่งครูเข้ารับการฝึกอบรมตามที่กำหนด และมีการติดตาม

ประเมินผลถึงการนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน หรือสถานศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเองก็ได้ ส่วนครูจะมีการกำหนดในสัญญาจ้างระหว่างสถานศึกษาและครูว่าต้องมีการพัฒนาตนเอง โดยศึกษาด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาทางไกล อ่านวารสารทางการศึกษา เข้ารับการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ เป็นต้น

- **ครูก่อนประจำการต้องมีเวลาสำหรับการพัฒนา**

ในการสอนปีแรกเป็นระยะเวลาที่ค่อนข้างวิกฤตสำหรับครูใหม่ ซึ่งต้องกรองและรวบรวมทักษะความรู้เพื่อช่วยให้สามารถสนองตอบต่อมาตรฐานของการขึ้นทะเบียนครู ครูใหม่จะต้องเข้าร่วมโปรแกรมการฝึกอบรมครูใหม่โดยได้รับเงินเดือนเต็มแต่ปฏิบิหน้าที่เพียง 80% ของครูเต็มเวลา จะทำการสอนไม่เกิน 20 ชั่วโมง/สัปดาห์ เวลาที่เหลือจะใช้ไปในการรับคำแนะนำและการแนะแนวจากครูที่ได้ขึ้นทะเบียนครูแล้ว ส่วนในปีที่สองก่อนที่จะมีสิทธิ์ขึ้นทะเบียนครูเต็มรูป การให้คำแนะนำและแนะแนวจะเป็นไปตามความต้องการของครูใหม่แต่ละคน เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการฝึกอบรมครูใหญ่จะประเมินครูใหม่และเสนอแนะต่อ Teacher Registration Board ว่าครูใหม่ควรได้รับการขึ้นทะเบียนเต็มรูปหรือไม่

รัฐบาลได้มีการกำหนดมาตรฐานสำหรับครูใหม่ด้านสมรรถภาพงานในหน้าที่และความรู้อย่างลึกซึ้ง โดยจัดให้มีทุนสนับสนุนการดำเนินงานเกี่ยวกับสมรรถภาพงานในหน้าที่ เช่น การทำงานร่วมกับนักเรียน ความรู้ในหลักสูตรและการประยุกต์ ความรู้ในวิชาชีพ ความรู้เกี่ยวกับภาษาและวัฒนธรรมเมารีในการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น ส่วนในด้านความรู้อย่างลึกในเนื้อหาวิชารัฐบาลสนับสนุนความรู้ระดับหลังปริญญาตรี ครูทุกคนต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดีและสามารถตองสนองความต้องการการเรียนรู้ของเด็กเป็นรายบุคคลได้

นอกจากนั้นมีการส่งเสริมคุณสมบัติด้านวิชาการของนักศึกษาครูระดับประถมศึกษาโดยการฝึกอบรมความรู้ในหลักสูตรและการปฏิบัติทุกสาขาวิชาที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งมากไปกว่าระดับสูงสุดของชั้นเรียน เป็นการส่งเสริมความสามารถในการสอน เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และภาษาเมารี เป็นต้น

- **การพัฒนาครูประจำการทำได้ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน**

รูปแบบของการพัฒนาครูประจำการ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และการเรียนรายวิชา/การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ/การประชุมสัมมนา โดยมีลักษณะการดำเนินงานดังนี้ คือ

1. การพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มี 3 ลักษณะดังนี้

1) การพัฒนาภายในโรงเรียน ครูผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนเป็นผู้ให้การแนะนำ และร่วมงานกับครูอื่นๆ

2) การพัฒนาระหว่างโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญ/ครูเชี่ยวชาญจากโรงเรียนอื่นมาทำการช่วยเหลือฝึกอบรมครูอีกโรงเรียนหนึ่ง

3) ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาทำงานร่วมกับครูภายในโรงเรียนนั้นๆ

2. การเรียนรายวิชา การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการประชุมสัมมนา

1) การเข้ารับการอบรม/สัมมนาโดยกลุ่มครู ซึ่งหลังจากอบรมแล้วครูกลุ่มนี้จะมาทำงานร่วมกันภายในโรงเรียนเพื่อนำสิ่งที่เรียนรู้มาปฏิบัติ

2) การเข้าร่วมประชุม/สัมมนาโดยครูคนเดียว หลังจากนั้นครูเข้าร่วมประชุม/สัมมนาจะนำความรู้ที่ได้รับกลับไปสอนให้กับเพื่อนครูต่อไป (New Zealand Ministry of Education, 1997)

- **กองทุนสนับสนุนการพัฒนาครู**

ในปัจจุบันการพัฒนาวิชาชีพครูดำเนินการโดยทำสัญญากับส่วนกลาง และกองทุนสนับสนุนหรือ operations grant ซึ่งทุนสนับสนุนจากส่วนกลางที่ช่วยการพัฒนาวิชาชีพครูมาจากแหล่ง 2 แหล่ง ดังนี้

1) Professional development contracts โปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพจะทำสัญญาโดยกระทรวงศึกษาธิการในนามของโรงเรียน โดยมุ่งที่ครูประจำห้องเรียน และเป็นการสนับสนุนความริเริ่มของรัฐบาลในช่วงเวลาหนึ่ง บนพื้นฐานและความต้องการเฉพาะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่กระทรางศึกษาธิการได้พิจารณาไว้

2) School support services เป็นการสนับสนุนโรงเรียนในสาขาวิชาที่รัฐบาลเห็นว่ามีความสำคัญ ซึ่งทำสัญญาโดยกระทรวงศึกษาธิการ วิทยาลัย และคณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 6 แห่ง

สัญญาระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและผู้ให้บริการแก่โรงเรียนกำหนดให้ผู้รับสัญญาต้องรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานและเป้าหมายต่อกระทรวงศึกษาธิการทุก 3 เดือน และรายงานเกี่ยวกับการใช้เงินปีละ 2 ครั้ง

นอกจากนี้รัฐบาลจัดให้มีทุนสนับสนุนเพื่อการพัฒนาครูในรูปแบบอื่นๆ ดังนี้

1) การให้ทุนการศึกษาต่อแก่ครู จำนวน 7.7 ล้านเหรียญต่อปีตั้งแต่ปี ค.ศ. 1977-98 เป็นต้นไป มี 3 ลักษณะคือ

- ทุนศึกษาต่อในสาขาวิชาที่สอน
- ให้ลักษณะพื้นที่หรือให้สัญญาโดยกลุ่มโรงเรียน
- ทุนศึกษาต่อเพื่อได้ประกาศนียบัตรการศึกษาพิเศษ และการฝึกอบรมครูเกี่ยวกับการฟื้นฟูการอ่าน และครูแนะแนว

2) การศึกษาด้านรายวิชา จัดโดยคณะกรรมการ Teacher Refresher Course Committee ใช้งบประมาณ 0.5 ล้านเหรียญต่อปี

3) รายวิชาการฝึกอบรมในการประเมินผลมาตรฐานสำหรับครูมัธยมศึกษาสนับสนุนโดยรัฐบาล เป็นเงิน 1.6 ล้านบาท ในปี ค.ศ. 1996-97

4) การฝึกอบรมของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ในภาระรับผิดชอบการบริหารโรงเรียน

ปัจจุบันโรงเรียนใช้งบประมาณ 11-16 ล้านเหรียญต่อปีจากรัฐบาลเพื่อการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครู และจ่ายโดยโรงเรียนประมาณ 283-412 เหรียญต่อหัวต่อปี

- **ดูแลโรงเรียนเล็ก โรงเรียนในชนบท และโรงเรียนที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษ**

- ให้มีการเซ็นสัญญาที่ส่วนกลางในการพัฒนาวิชาชีพครูกับผู้ให้บริการ ผู้ให้การพัฒนาโรงเรียนอาจจะประสานกับศูนย์ของโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล เพื่อให้การสนับสนุนด้านวิชาชีพ โดยติดต่อกระทรวงศึกษาธิการในนามของโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน และยื่นต่อกระทรวงศึกษาธิการเพื่อหาทุนสนับสนุนในเรื่องนี้ต่อไป

- จัดเงินสนับสนุนเพื่อชดเชยสำหรับโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล หรือโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ทุนสนับสนุนอาจจะจัดให้โรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนในชนบท เพิ่มเติมเข้าไปเกี่ยวกับทุนในการพัฒนาครูเดิม

ผู้พัฒนาโรงเรียนอาจเซ็นสัญญาเพื่อสนับสนุนวิชาชีพแก่โรงเรียนซึ่งจัดอยู่ในประเภทเสี่ยง โดย Education Review Office และหรือกระทรวงศึกษาธิการ ในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการทำงานพัฒนาโรงเรียนที่จัดอยู่ในประเภทเสี่ยง 270 แห่ง ในโครงการสนับสนุนโรงเรียนผู้ให้บริการพัฒนาโรงเรียนอาจจะได้รับสัญญาจากกระทรวงศึกษาธิการในนามของโรงเรียน หรือติดต่อโรงเรียนโดยตรงโดยปรึกษาหารือกับกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 ค)

4.4 <u>ประเทศออสเตรเลีย</u>

- **ปรับสถาบันผลิตครูตามความต้องการใช้ครู**

การฝึกหัดครูประเทศออสเตรเลียมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องมามากกว่าทศวรรษที่ผ่านมา กล่าวคือ ทศวรรษ 1970 มีความต้องการครูสูงมาก รัฐกำหนดให้การฝึกหัดครูอยู่ในความรับผิดชอบของการอุดมศึกษา ต่อมาในช่วงทศวรรษ 1980 ความต้องการใช้ครูลดลงอย่างรวดเร็ว และมีการก่อตั้งระบบรวมแห่งชาติของมหาวิทยาลัยในปลายทศวรรษนี้ การฝึกหัดครูปัจจุบันจึงอยู่ในความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัย ดำเนินการโดยสภาคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ออสเตรเลีย (Australian Council of Deans of Educaton) ซึ่งได้รับการมอบหมายจากรัฐบาลเครือจักรภพ

- **หลักสูตรการฝึกหัดครูมีความยืดหยุ่น**

หลักสูตรการฝึกหัดครูปัจจุบันดำเนินการอยู่ 2 กลุ่มคือ

1. หลักสูตรที่เรียนพร้อมๆ กัน (Concurrent courses) นักศึกษาจะศึกษาผสมผสานกันระหว่างวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งการฝึกปฏิบัติการสอน การศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพการสอนใช้เวลา 3 ปี ส่วนหลักสูตรศึกษาศาสตร์บัณฑิต ใช้เวลา 4 ปี

2. หลักสูตรที่เรียนตามลำดับกัน (Sequential Courses) นักศึกษาจะเรียนรายวิชาต่างๆ ระดับปริญญาบัณฑิต และวิชาเอก ในช่วง 3 ปีแรก ในปีสุดท้ายเป็นการเรียนวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพศึกษาศาสตร์บัณฑิต (Graduate Diploma)

- **การพัฒนาครูคือการศึกษาระหว่างประจำการ**

ประเทศออสเตรเลียได้ทำการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง มีการเปลี่ยนแปลงด้านมโนทัศน์และโครงสร้าง มโนทัศน์เป็นการเตรียมการเพื่อให้บุคคลคงอยู่ในอาชีพการสอนตลอดชีวิต มีการปรับวิธีการพัฒนาครูจากเดิมที่เป็น “การฝึกอบรมระหว่างประจำการ” (In-service training) ซึ่งผสมผสานเนื้อหาเข้าเป็นหลักสูตรจบในตัวเองเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์นั้น เปลี่ยนเป็น “การศึกษาระหว่างประจำการ” โดยหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาที่มีการผสมผสานเนื้อหาในเชิงซ้อนเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการจำเป็นที่หลากหลายในอาชีพการสอน

นอกจากนี้ยังได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้นำทางการศึกษาและการพัฒนา มีการพัฒนาความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศให้กับครูใหญ่อีกด้วย

- **การพัฒนาวิชาชีพครูเน้นความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ**

รัฐบาลออสเตรเลียจัดโปรแกรมการพัฒนาครูระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาครู คือ การปรับปรุงคุณภาพการเรียนของเด็ก รวมทั้งเด็กพิการ ให้มีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

รัฐบาลกลางของออสเตรเลีย (Commonwealth of Australia) ให้ทุนสนับสนุนเพื่อพัฒนาโครงการต่างๆ

1. โครงการฟื้นฟูความรู้ของครูใน Northern Territory เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างทบวงการศึกษา มหาวิทยาลัย โรงเรียน และสหภาพครู มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสอนรายวิชาต่างๆ ให้ครู เป็นการช่วยฟื้นฟูความรู้ทางวิชาการ วิธีสอน และวิชาชีพสอน

2. โครงการพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ของรัฐ Queensland เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างทบวงการศึกษาของรัฐ และศูนย์การศึกษาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ดำเนินการโดยการเลือกผู้ประสานงานประจำท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อจัดฝึกอบรม ค้นคว้า สอบถาม เน้นจัดให้ครูสอนวิทยาศาสตร์

3. โครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาของเด็กอนุบาลของชนผ่า Aborigin และประชาชนบริเวณเกาะรอบช่องแคบทอร์เรส เป็นโครงการความร่วมมือระหว่าง Macquarie University, Multifunctional Aboriginal Children Service และ Murawina Mt. Druilt Training and Resource Unit มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางการศึกษา และความยุติธรรมของสังคม เป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของครูอนุบาล เป็นโครงการช่วยเหลือ 2 ทาง ผู้เข้าการอบรมเป็นครูจากเมืองใหญ่ของรัฐนิวเซาท์เวลส์ ครูจากชนบท และที่ปรึกษาทางการศึกษา

- **การพัฒนาผู้นำทางการศึกษาให้เป็นเลิศ**

ภายใต้โครงการแห่งชาติต่างๆ ในระยะแรก สภาสมาคมเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูใหญ่ออสเตรเลีย (Australian Principals Association Professional Development Council: APAPDC) ได้รับเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพผู้นำโรงเรียน โดยมุ่งไปที่ความเป็นผู้นำและการฝึกอบรมในด้านการบริหาร และเน้นพิเศษไปที่โรงเรียนในท้องที่ห่างไกลและอยู่โดดเดี่ยว

การดำเนินงานเกิดขึ้นทุกหนทุกแห่งทั่วออสเตรเลีย เช่น

1. รัฐวิคทอเรีย โดยความร่วมมือกันระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยเมลเบอร์น และสมาคมครูใหญ่ 2 แห่งในรัฐ เริ่มดำเนินการโดยจัดตั้งศูนย์ครูใหญ่ออสเตรเลียในรูปของบริษัทที่มีความอิสระในการดำเนินงาน เพื่อให้บริการและพัฒนาวิชาชีพให้กับครูใหญ่ ศูนย์นี้จัดทำกรอบเพื่อการยอมรับในวิชาชีพครูใหญ่ไว้ 3 ระดับ คือ

1) ระดับผู้ปราถนาจะเป็นครูใหญ่ (aspiring principal)

2) ระดับครึ่งทางอาชีพครูใหญ่ (mid-career principal)

3) ระดับครูใหญ่ดีเด่น (distinguished principal)

การพัฒนารูปแบบการประเมินและการจัดหลักสูตรแต่ละระดับจะดำเนินการควบคู่กันไปกับกระบวนการวางแผนความเติบโตในอาชีพและการพัฒนา

2. รัฐควีนส์แลนด์ มีการจัดตั้งศูนย์ความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศ (Centre for Leadership Excellence) ในปี ค.ศ. 1995 เพื่อเป็นการให้ความสำคัญผู้นำทางการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตภายในรัฐ โดยกระทรวงศึกษาธิการของรัฐอาศัยความร่วมมือของมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดเตรียมหลักสูตรให้เป็นพิเศษ

3. รัฐนิวเซาท์เวลส์ มีการฝึกอบรมและพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อปรับปรุงคุณภาพความเป็นผู้นำของโรงเรียน โดยกระทรวงศึกษาธิการของรัฐ อาศัยความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย เป็นผู้จัดเตรียมหลักสูตรให้เป็นพิเศษ

4. รัฐเซาท์ออสเตรเลีย กระทรวงศึกษาธิการของรัฐได้ก่อตั้งศูนย์ภาวะผู้นำขึ้นในปี 1996 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การสนับสนุนแก่ครูใหญ่โดยตรง

- **จังหวัดเป็นผู้จัดฝึกอบรมครูใหม่**

ครูใหม่ที่เข้าร่วมการฝึกโปรแกรมอบรมครูใหม่นี้ไม่เป็นการบังคับในระดับประเทศ แต่ในจังหวัดต่างๆ ครูใหม่ประมาณ 75-100% เข้าร่วมในการฝึกอบรมครูใหม่

การฝึกอบรมครูใหม่ในประเทศออสเตรเลียเป็นภาระรับผิดชอบของจังหวัด การดำเนินการจังหวัดจัดโปรแกรมมีความหลากหลายแตกต่างกัน

การดำเนินงานโครงการฝึกอบรมครูใหม่ใน Northern Territory มีจุดเน้นที่การรักษาครูให้คงอยู่ในอาชีพครูต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล ซึ่งนักเรียนส่วนใหญ่จะเป็นประชาชนชาว Aborigins วิธีการฝึกอบรมครูใหม่เป็นการสอนแนะโดยครูพี่เลี้ยง ศึกษาจากเพื่อนครูด้วยกัน เข้ารับการอบรมครูประจำการ สังเกตการสอนของครูพี่เลี้ยง และให้ครูพี่เลี้ยงสังเกตการสอน สอนกันเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 ง)

4.5

<u>ประเทศสิงคโปร์</u>

- **สถาบันการฝึกหัดครูทำหน้าที่ผลิตครู พัฒนาครู และวิจัยการศึกษา**

เดิมประเทศสิงคโปร์มีสถาบันการฝึกหัดครู 3 แห่ง ได้แก่

1. Teacher's Training College (TTC) ฝึกอบรมครูที่ไม่ได้ปริญญาในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา

2. สถาบันการศึกษา (Institute of Education: IE) จัดฝึกอบรมครูระดับปริญญา

3. การฝึกหัดครูด้านเทคนิค (Industrial Training Board: ITB)

ในปี พ.ศ. 2533 ประเทศสิงคโปร์ได้ยกฐานะสถาบันการศึกษา (Institute of Education: IE) เป็นสถาบันการศึกษาแห่งชาติ (National Institute of Education: NIE) โดยเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนันยาง (Nanyang Technological University) เพื่อปรับปรุงการฝึกหัดครูให้เป็นระบบ ซึ่งจัดหลักสูตรเป็น 2 ระดับ คือ หลักสูตรประกาศนียบัตรการศึกษา (Diploma in Education) ใช้เวลา 2 ปี และหลักสูตรปริญญาตรีใช้เวลา 4 ปี

NIE รับผิดชอบจัดการฝึกหัดครูทุกระดับตั้งแต่ระดับก่อนประจำการ ครูประจำการ หัวหน้าแผนกวิชา ผู้ช่วยครูใหญ่ และครูใหญ่หรือผู้บริหาร นอกจากนั้นยังเปิดหลักสูตรเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู เรียกว่า "Further Professional Diploma in Education Programme" และ "Diploma in Education Administration Programme" และจัดหลักสูตรสำหรับอาจารย์ผู้สอนของมหาวิทยาลัย และวิทยาลัยโพลีเทคนิค

เพื่อสร้างความเป็นเลิศในการวิจัย NIE ได้จัดตั้งศูนย์วิจัยการศึกษาที่เรียกว่า "NIE Centre for Educational Research: NIECE" โดยมีโครงการวิจัยระหว่างประเทศกับประเทศออสเตรเลีย จีน สหรัฐอเมริกา และจัดตั้งศูนย์ผู้บริหาร (Principals Executive Centre) เพื่อให้เป็นศูนย์ที่เป็นเลิศในการพัฒนาวิชาชีพครูและผู้บริหาร

- **ผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าเรียนฝึกหัดครูจะได้รับเงินเดือน**

กระทรวงศึกษาธิการจะดำเนินการสรรหาครูจากนักศึกษาที่จบการศึกษาในระดับต่างๆ คือ ระดับมัธยมศึกษา เตรียมมหาวิทยาลัย อาชีวศึกษา และปริญญาตรี เพื่อเข้ารับการบรรจุให้เป็นครู และเข้ารับการศึกษาหลักสูตรการฝึกหัดครูในสถาบัน NIE โดยได้รับเงินเดือนและได้รับทุนจากกระทรวงศึกษาธิการในขณะที่เรียน

ในการสอบคัดเลือก นักศึกษาที่มีผลการเรียนเกรดต่ำจะต้องสอบภาษาอังกฤษ ผู้จบการศึกษาระดับเตรียมมหาวิทยาลัยที่มีผลการเรียนต่ำจะต้องสอบภาษาเดิม คือ ภาษาจีน มาเลย์ และทมิฬ สำหรับหลักสูตรพลศึกษาจะต้องมีการทดสอบความพร้อมของร่างกายทุกคน

นักศึกษาเรียนจบหลักสูตรการฝึกหัดครูจาก NIE แล้ว จะได้รับอัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้น นักศึกษาที่เรียนหลักสูตร 1-2 ปี จะต้องเป็นครู 3 ปี หลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี ต้องเป็นครู 5 ปี และถ้ายังไม่รับราชการทหารก็ต้องไปรับราชการทหารก่อน

ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เป็นครูนอกจากได้รับเงินเดือนตั้งแต่เริ่มบรรจุก่อนเข้ารับการศึกษาหลักสูตรการฝึกหัดครูแล้ว ยังได้รับสิทธิประโยชน์อื่นอีก คือ

- ครูที่ผ่านหลักสูตรการฝึกหัดครู NIE แล้ว มีสิทธิ์ได้รับผลประโยน์ในการลาศึกษาต่อโดยได้รับเงินทุนหรือเงินกู้เพื่อศึกษาต่อ ได้รับการฝึกอบรมครูประจำการ และถ้าลาศึกษาต่อระดับปริญญาตรีหรือหลังปริญญาตรีจะได้รับเงินเดือนเต็ม หรือครึ่งหนึ่ง
- โบนัส ครูทุกคนมีสิทธิได้รับเงินโบนัสทุกปีเท่ากับเงินเดือน 1 เดือน และเงินปรับรายปีอีก 2 เดือน รวมเป็น 3 เดือน
- เงินกองทุนสะสม โดยครูจะถูกหักจากเงินเดือน 20% และรัฐบาลออกสมทบอีก 20%
- ค่ารักษาพยาบาล
  - คนไข้นอก รัฐจะจ่ายเพิ่มให้ 1% แต่จะไม่จ่ายให้ครูที่มีเงินเดือนตั้งแต่ 7,000 เหรียญขึ้นไป (ตามโครงการ Medisave)
  - ค่ารักษาพยาบาลปกติ ครูจะจ่าย 15% บุตรและภรรยาครูจะจ่าย 30% ที่เหลือเก็บจากเงินกองทุน
  - ค่ารักษาพยาบาลกรณีหาหมอคลินิกเอกชน รัฐจะจ่ายครั้งละ 10 เหรียญ เดือนหนึ่งรัฐจะจ่ายไม่เกิน 350 เหรียญ

- ค่ารักษาฟัน รัฐจะจ่ายให้ 50% ของค่ารักษาแต่ไม่เกินเดือนละ 70 เหรียญ
- การประกันชีวิตหมู่ ซึ่งเป็นความสมัครใจของครูแต่ละคน โดยประกันการเสียชีวิตทุกกรณี และประกันความพิการและบาดเจ็บด้วย
- เงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ ครูรัฐบาลสามารถขอกู้เงินเพื่อซื้อบ้าน รถยนต์ เครื่องคอมพิวเตอร์ และการปรับปรุงบ้าน สำหรับการกู้เงินเพื่อการศึกษาต่างประเทศกู้ได้ไม่เกินปีละ 7,500 เหรียญ และภายในประเทศไม่เกิน 3,500 เหรียญ โดยปราศจากดอกเบี้ย
- การเช่าที่พักตากอากาศ ครูมีสิทธิ์เช่าที่พักตากอากาศของรัฐในราคาต่ำ
- ครูทุกคนมีสิทธิได้หยุดพักปีละ 12 สัปดาห์ แต่อาจจะถูกเรียกตัวมาทำงานได้บางวันระหว่างปิดภาคเรียน ลาพักผ่อนได้ปีละ 10 วันเป็นกรณีฉุกเฉิน ลาป่วย 30 วันต่อปี ถ้าหากต้องนอนโรงพยาบาลมีสิทธิลาเพิ่มอีก 30 วันโดยสิทธิการลานี้ได้รับเงินเดือนเต็ม (Singapore Ministry of Education, 1997)

- **ครูเก่งครูดีได้เงินเดือนสูง**

การสร้างแรงจูงใจครู นอกเหนือจากการได้รับเงินเดือน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ แล้ว ยังมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู ดังนี้

1. ประกาศนียบัตรบัณฑิตศึกษา

- เมื่อเป็นครูดี อาจจะได้รับเลื่อนเงินเดือนเป็นระดับ (General Education Officer 1A โดยเริ่มจาก 3,677 จนถึง 5,693 เหรียญ (77,217 จนถึง 119,553 บาท)
- เมื่อมีโอกาสเลื่อนเป็นผู้บริหาร เช่น ครูอาวุโส หัวหน้าสาย หัวหน้าภาค ผู้ช่วยครูใหญ่ ครูใหญ่ ผู้ตรวจการการศึกษา จะไปอยู่ในระดับ Senior Education Officer 1 เริ่มต้นเงินเดือน 4,489 จนถึง 6,374 เหรียญ (94,262 บาท จนถึง 133,812 บาท)
- เมื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไปอยู่ระดับ Senior Education Officer 1A เริ่มต้นเงินเดือน 5,773 จนถึง 7,290 เหรียญ (121,233 จนถึง 153,090 บาท)

- ถ้ามีความรับผิดชอบและผลงานสูงได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นอีก คือยู่ในระดับ Super scale เริ่มจากเดือนละ 9,522 จนถึง 18,951 เหรียญ (199,962 จนถึง 397,971 บาท) เช่น มีนักเรียนมาก และครูใต้บังคับบัญชามาก

2. ประกาศนียบัตรครู และประกาศนียบัตรวิชาชีพ

- เมื่อเป็นครูดี มีโอกาสเลื่อนไปสู่ระดับ General Education Officer 2A เริ่มต้นที่ 2,313 จนถึง 4,335 เหรียญ (48,573 จนถึง 91,035 บาท)

- ถ้าสอนดีไปหลายปี มีโอกาสเลื่อนเป็นผู้บริหาร อยู่ในระดับ Senior Education Officer 2 เริ่มต้นจาก 3,879 จนถึง 5,693 เหรียญ (81,459 จนถึง 119,553 บาท)

- เมื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นและภาระรับผิดชอบสูงขึ้น จะไปอยู่ในระดับ Senior Education Officer 1 เริ่มต้นที่ 3,389 จนถึง 6,372 เหรียญ (94,269 จนถึง 133,812 บาท)

- เมื่อเลื่อนสูงขึ้นไปอีกจะอยู่ระดับ Senior Education Officer 1A เริ่มต้น 5,773 จนถึง 7,290 เหรียญ (121,233 จนถึง 153,090 บาท)

- บางคนอาจจะโชคดีได้เลื่อนถึง Super scale HI ที่ 9,522 เหรียญ หรือ 199,962 บาท (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540 ก)

4.6 ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

- **นักศึกษาครูเรียนฟรี**

จากการที่ประสบปัญหาในเรื่องคุณภาพครู รัฐบาลได้ใช้มาตรการไม่เก็บค่าเล่าเรียนสำหรับผู้ที่เรียนครู ทำให้เด็กยากจนเรียนดีหันมาเรียนครู ทำให้มีครูเก่งๆ นอกจากนั้นยังเปิดสอนก่อนสาขาวิชาอื่นๆ ช่วยให้ได้ผู้ที่ต้องการเป็นครูมาเรียนครูจริงๆ

- **คุณสมบัติของครูต้องเหมาะสมกับระดับที่สอน**

ในปลายปี ค.ศ. 1995 รัฐบาลจีนได้ประกาศกฎระเบียบเกี่ยวกับการกำหนดคุณสมบัติของการเป็นครูทุกระดับตั้งแต่ระดับก่อนปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา การใช้คำนำหน้าชื่อของผู้มีอาชีพครู ประเภทและขอบเขตของการสมัครเป็นครู ความต้องการคุณลักษณะของครูแต่ละประเภท การตรวจสอบคุณสมบัติครู ความรับผิด

ชอบตามกฎหมาย สถานภาพของครูที่จะได้ประกาศนียบัตรรับรองการเป็นครูจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1. การเป็นพลเมืองดี

2. มีคุณธรรม จริยธรรม ต้องมีอุดมการณ์และความเชื่อในระบบการเมืองแบบสังคมนิยม

3. พื้นฐานการศึกษา คุณสมบัติด้านการศึกษาจะแตกต่างในแต่ละระดับการศึกษา

(1) ผู้สำเร็จจากโรงเรียนปกติหรือการศึกษาก่อนวัยเรียน หรือในระดับที่สูงกว่า จะสามารถเป็นครูในโรงเรียนอนุบาลหรือศูนย์เด็กเล็ก

(2) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือสูงกว่า จะสามารถเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษา

(3) ผู้สำเร็จการศึกษา 2 ปีในระดับวิทยาลัยหรือสูงกว่าจะสามารถเป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นหรือสอนวิชาทั่วไป หรือสอนหลักสูตรพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา

(4) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย 4 ปี หรือสูงกว่า จะสามารถเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเป็นครูสอนวิชาทั่วไป และหลักสูตรพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษาพิเศษ โรงเรียนช่างฝีมือและโรงเรียนอาชีวศึกษา

(5) ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป หรือระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัย สามารถเป็นครูสอนในระดับอุดมศึกษา

(6) บัณฑิตที่จบจากสถาบันอุดมศึกษาหรือโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือสูงกว่า สามารถเป็นครูการศึกษาผู้ใหญ่ ทั้งนี้แล้วแต่ระดับและรูปแบบการศึกษาผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้อง

3. ด้านการศึกษาและความสามารถในการสอน ต้องมีหลักการสอนที่ดี รู้จักใช้หลักจิตวิทยา มีความสามารถในการดำเนินการวิจัยเพื่อปรับปรุงเนื้อหาการสอน วิธีสอนเพื่อยกระดับมาตรฐานการสอนและมีจิตวิทยาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- **มีกฎหมายกำหนดตำแหน่งคุณภาพครู**

กฎหมายกำหนดตำแหน่งคุณภาพครูแต่ละระดับการศึกษาไว้ดังนี้คือ

1. สถาบันอุดมศึกษา ผู้สอนมีตำแหน่งเป็น ศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ (ผู้บรรยาย) ผู้ช่วยอาจารย์ (ผู้ช่วยบรรยาย)

2. โรงเรียนมัธยมศึกษาพิเศษ ผู้สอนมีตำแหน่งเป็น อาจารย์อาวุโส อาจารย์ ผู้ช่วยอาจารย์ ครู

3. โรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป และมัธยมอาชีวศึกษา ผู้สอนมีตำแหน่งเป็นครูมัธยมศึกษาอาวุโส ครูมัธยมศึกษาระดับ 1 ครูมัธยมศึกษาระดับ 2 ครูมัธยมศึกษาระดับ 3

4. โรงเรียนประถมศึกษา ผู้สอนมีตำแหน่งเป็นครูมัธยมศึกษาอาวุโส ครูประถมศึกษาระดับ 1 ครูประถมศึกษาระดับ 2 ครูประถมศึกษาระดับ 3

5. สถาบันอุดมศึกษาผู้ใหญ่ ผู้สอนมีตำแหน่งเป็น ศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

- **โรงเรียนเป็นผู้จ้างครู**

โรงเรียน สถานศึกษา ได้รับมอบหมายในการบริหารครูของตนอย่างอิสระ โรงเรียน สถานศึกษาของแต่ละมณฑลจะกำหนดเพดาน เงื่อนไขการจ้างงาน วิธีการคัดเลือกครูหรือผู้สนับสนุนการสอน ตลอดจนการเลือกวิธีการสอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานศึกษานั้นๆ อย่างอิสระ

รัฐจะเป็นผู้กำหนดจำนวนตำแหน่งครูแต่ละประเภท ระดับในแต่ละปี ครูที่มีคุณสมบัติตามที่ทางการกำหนดไว้ และได้รับอนุมัติให้เป็นครูจากการคัดเลือกและสอบแล้วก็จะได้เป็นครูตามตำแหน่งนั้นๆ

- **กฎหมายกำหนดผลประโยชน์ของครู**

1. เงินเดือนครูจะเท่ากับข้าราชการของรัฐ และจะค่อยๆ ได้รับเพิ่มขึ้น

2. ครูโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา จะได้รับเงินอุดหนุนที่สอดคล้องกับระยะเวลาที่ทำการสอน

3. รัฐบาลท้องถิ่นทุกระดับและกรมที่เกี่ยวข้องภายใต้สภาแห่งรัฐ (State Council) จะจัดลำดับการให้บริการแก่ครูในด้านการสร้างที่อยู่อาศัย การเช่าบ้านและการขายบ้านแก่ครูในเขตเมือง

4. ครูจะได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเท่าเทียมกับข้าราชการของรัฐในท้องถิ่น

5. หลังการเกษียณหรือลาออกจากตำแหน่ง ครูจะได้รับการปฏิบัติตามเงื่อนไขที่รัฐกำหนด รัฐบาลท้องถิ่นสามารถขึ้นเงินบำนาญแก่ครูระดับประถมและมัธยมศึกษาที่เกษียณที่มีเวลาการสอนมาเป็นเวลานาน

6. กำหนดมาตรการในการปรับปรุงเงื่อนไขที่ครูจะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐที่จ่ายโดยสหกรณ์ ซึ่งจะได้รับเงินเดือนเท่ากับครูที่ได้รับเงินเดือนจากรัฐ

7. รัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีนกำหนดให้ครูสตรีได้รับสิทธิและการปฏิบัติเท่าเทียมกับครูชายทุกประการ

8. ครูจะได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ โดยกรมการบริหารการศึกษาจะให้คำแนะนำและนิเทศการประเมินครู ซึ่งพิจารณาจากความเห็นของครู เพื่อนครู และนักเรียน

- **การฝึกอบรมครูทำในระดับมณฑล จังหวัด และเทศบาลนคร**

ในการอบรมครูคณะกรรมการการศึกษาแห่งรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการกำหนดนโยบายการฝึกอบรมแก่ครูสถาบันอุดมศึกษา บูรณาการฝึกอบรมครูหลักในมหาวิทยาลัยหลัก 6 แห่ง และมหาวิทยาลัยปกติ 59 แห่ง

องค์กรบริหารทางการศึกษาของมณฑล จังหวัด เทศบาลนคร มีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมครูก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ และฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ครูแล้วของสถาบันอุดมศึกษาระดับท้องถิ่น ประสานงานการฝึกอบรมครูกับสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่นภายในภูมิภาคนั้น ตลอดจนประสานความร่วมมือกับรัฐบาลกลาง

สถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรมบุคลากรของสถาบันเอง ประมวลแผนงานกำหนดแนวทางให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทฤษฎีและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน และจัดส่งครูไปศึกษาต่อ

- **ครูต้องได้รับการฝึกอบรม**

1. ระดับครูอนุบาลและเจ้าหน้าที่ดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ครูที่ได้รับการคัดเลือก ก่อนปฏิบัติงานต้องได้รับการอบรมหลักสูตรพิเศษเกี่ยวกับการศึกษาทั่วไปด้านอนุบาล วิทยาศาสตร์ทั่วไปและทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน กฎหมายและคุณลักษณะเด็ก จิตวิทยาเด็ก จิตวิทยาพัฒนาการ ความรู้ขั้นพื้นฐานและทักษะการให้การศึกษาและดูแลเด็ก

2. ครูประถมศึกษา ครูที่ได้รับการคัดเลือก ก่อนปฏิบัติงานต้องได้รับการอบรมพิเศษเกี่ยวกับการเมือง การรู้หนังสือ วิทยาศาสตร์ทั่วไป ทฤษฎีการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ทักษะแรงงานและฝึกปฏิบัติ

3. ครูมัธยมศึกษา ครูที่ได้รับการคัดเลือก ก่อนปฏิบัติงานต้องได้รับการสอนศึกษาทางด้านการเมือง วัฒนธรรม ความรู้ทั่วไป และทักษะเกี่ยวกับการสอนจิตวิทยา

4. อาจารย์วิทยาลัยครู มหาวิทยาลัย ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทสามารถทำงานเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ได้ทันที

- **รูปแบบการฝึกอบรมครูประจำการมีรูปแบบหลายหลาก**

1. <u>การฝึกอบรมครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา</u>

1) ระบบการศึกษาต่อ เป็นการฝึกอบรมที่วิทยาลัยครู ในด้านวิชาการที่สูงขึ้น หรือสาขาใดๆ ตามวัตถุประสงค์คุณสมบัติครูที่กำหนด

2) อบรมแบบผสมผสาน เป็นการฝึกอบรมที่ผสมผสานวิธีการเรียนทางไปรษณีย์และทางไกลทางโทรทัศน์ และสอบตามระบบการสอบแห่งชาติ

3) การเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับครูมัธยมศึกษาตอนต้น หลักสูตร 2 ปี ในมหาวิทยาลัยทั่วไป ด้วยวิธีเรียนด้วยตนเองและสอบผ่านวิชาเป็นชุดๆ

4) ส่งเสริมการเรียนขณะทำงาน เป็นการฝึกอบรมที่ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนสมรรถนะด้านการสอนโดยสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่การสอน เช่น อบรมในโรงเรียนที่สอนอยู่ ทำวิจัยงานที่ทำ ครูอาสาสมัครช่วยครูใหม่ เป็นต้น

5) อบรมหลักสูตรเร่งรัด การฝึกอบรมหลักสูตรนี้จะได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานการศึกษาของรัฐบาล

6) การฝึกอบรมโดยสื่อทางโทรทัศน์ผ่านดาวเทียม แล้วตามมาด้วยการสอบไล่เป็นชุดวิชา ครอบคลุมพื้นที่ถิ่นทุรกันดาร

7) ฝึกอบรมครูใหม่ เป็นการฝึกอบรมครูใหม่ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อให้เรียนรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครู หรือฝึกอบรมเฉพาะตำแหน่งซึ่งเป็นความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานการศึกษาระดับต่างๆ กับโรงเรียนและสถานศึกษา

2. <u>การฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรระดับอุดมศึกษา</u>

1) หลักสูตรวิชาเฉพาะสาขา หลักสูตรสำหรับผู้ที่ต้องสอนวิชาเฉพาะ

2) หลักสูตรสำหรับอาจารย์ใหม่ หลักสูตรสำหรับผู้ช่วยหรืออาจารย์ใหม่ที่มีพื้นฐานการศึกษาระดับปริญญาตรี จะต้องศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

3) หลักสูตรปริญญาโท หลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ครูหนุ่มสาวที่ยังไม่ได้รับปริญญาโทศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาโท

4) การฝึกอบรมพิเศษ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้รับการฝึกอบรมด้วยการเป็นนักวิชาการเยือนชั่วคราว (visiting scholar) ในสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่น

5) ฝึกอบรมหลักสูตรการสอนระดับสูง หลักสูตรที่เปิดโอกาสให้ครูหนุ่มสาวที่เก่งได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการสอนเป็นเวลา 2 ปี

6) การประชุมทางวิชาการหรือการบรรยายพิเศษ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ฝึกการแก้ปัญหาร่วมกัน และเรียนรู้วิธีการที่ประสบผลสำเร็จ หรือการพัฒนางานวิชาการที่ได้ผล

7) ศึกษาต่อต่างประเทศ เป็นการเปิดโอกาสให้ครูหนุ่มสาวหรือวัยกลางคนที่เก่งได้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ

8) การประชุมวิชาการระดับสูง เพื่อให้ผู้นำทางวิชาการหรือบุคลากรเฉพาะสาขาวิชาได้เรียนรู้วิชาการใหม่ๆ

3. <u>การฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่างๆ</u>

1) ผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง (อาจารย์ใหม่/ศึกษาธิการ) จัดให้มีการฝึกอบรมอาจารย์ใหญ่โรงเรียนต่างๆ ในรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกันแนวคิดของคณะกรรมการการศึกษาแห่งรัฐที่ส่งเสริมการฝึกอบรมอาจารย์ใหญ่แห่งชาติ และคุณสมบัติ และบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่

2) หลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาระดับกลาง โดยการเรียนรู้ด้วยตนเอง ใช้เวลาในการฝึกอบรมไม่ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง หรือ 3 เดือน มุ่งเน้นด้านกฎหมายการศึกษา กฎระเบียบและนโยบาย เรียนและฟังคำบรรยายหลักสูตรการสอนทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารโรงเรียน

3) ประธาน/อธิการบดีมหาวิทยาลัย การฝึกอบรมจัดโดยสถาบันการบริหารการศึกษาแห่งชาติ (National Academy of Educational Administration)

4) หลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารการศึกษาระดับสูง เป็นหลักสูตรที่เน้นการฝึกอบรมขณะทำงาน แต่ละโปรแกรมจะใช้เวลา 2-3 เดือน ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและนโยบายสังคมแห่งชาติ เศรษฐศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการศึกษา การปฏิรูปและการพัฒนานโยบายอุดมศึกษา กฎหมายการศึกษาและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีทางการศึกษา การบริหารและแนวทางปฏิบัติทางการศึกษา แนวโน้มโลกต่อการส่งเสริมและทำวิจัยทางวิทยาศาสตร์ และปฏิรูปอุดมศึกษา

- **ส่งเสริมให้ครูงานด้านวิจัยการศึกษา**

มีการจัดตั้งสถาบันวิจัยการศึกษาแห่งชาติ และระดับภูมิภาค ภายใต้การดูแลของรัฐบาลกลาง สถาบันอุดมศึกษาเป็นแกนนำในการดำเนินการ มีการจัดเครือข่าย วิจัยเพื่อนักวิชาการระดับมณฑล จังหวัด เทศบาลเมือง และสถานศึกษา ในระดับท้องถิ่นได้ทำงานร่วมกับนักวิชาการมืออาชีพ นักวิจัยนอกเวลา และนักวิชาการทั่วไป ทำให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถพัฒนางานได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีนโยบายในการสนับสนุนโดยตั้งกองทุนและให้ทุนวิจัย ในสาขาการศึกษามุ่งเน้นประเด็นปัญหา เช่น แนวทางปฏิบัติด้านการพัฒนาการศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ของการศึกษากับการพัฒนาเศรษฐกิจ การศึกษาการใช้งบประมาณการศึกษาต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ กลไกการประกันคุณภาพ และประสิทธิภาพการใช้งบ

ประมาณการศึกษา การศึกษาการพัฒนาการบริหาร การศึกษาระดับมหภาคของรัฐบาล เป็นต้น

4.7 ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

- **ครูคือหัวใจในการสร้างคน**

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลีถือว่าครูเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างคนมีคุณภาพในอนาคตให้แก่สังคม รัฐจึงให้ความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาครู และยกระดับวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ได้ดำเนินการปฏิรูประบบการผลิต ปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูที่มุ่งจัดเนื้อหาให้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในกระบวนการเรียนการสอน ทั้งในชั้นเรียนและชีวิตประจำวัน ปรับให้เรียนวิชาเอกคู่ เพื่อให้ครูมีความรู้กว้างขวางขึ้น อันเป็นการสอดคล้องกับความคิดที่จะทำให้โรงเรียนมีความหลากหลายมากขึ้น อีกทั้งเพิ่มการผลิตครูทางด้านวิทยาศาสตร์ ดนตรี ศิลปะ พลศึกษาในระดับประถมศึกษา นอกจากนั้นได้ปรับระบบการคัดเลือกครู โดยเน้นการให้ครูได้แสดงความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการสอน และยกเลิกการสอบข้อเขียนด้วยข้อสอบปรนัย แต่ให้ใช้ข้อสอบแบบอัตนัยแทน

- **สถาบันการฝึกหัดครูมีความหลากหลาย**

สถาบันการฝึกหัดครูของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ประกอบด้วย วิทยาลัยครู (11 แห่ง) วิทยาลัยวิชาการศึกษา ภาควิชาการศึกษาของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยทั่วไป มหาวิทยาลัยการศึกษาแห่งชาติ (Korea National University of Education) วิทยาลัยชั้นต้น มหาวิทยาลัยทางวิทยุและไปรษณีย์เกาหลี (Korea Air & Correspondence University) และบัณฑิตวิทยาลัยทางการศึกษา

วิทยาลัยครู ผลิตครูเพื่อไปสอนระดับประถมศึกษา นักเรียนที่เข้าเรียนจะเป็นนักเรียนทุน ได้รับการยกเว้นค่าลงทะเบียนและค่าสอน เมื่อจบแล้วต้องเป็นครูระดับประถมศึกษาอย่างน้อย 4 ปี ผู้เรียนจบจากวิทยาลัยครูจะได้รับปริญญาบัตร และประกาศนียบัตรการสอนประถมศึกษา

วิทยาลัยวิชาการศึกษา ผลิตครูระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นหลักสูตร 4 ปี

มหาวิทยาลัยการศึกษาแห่งชาติ (Korea National University of Education) ตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1995 เพื่อผลิตครูชั้นนำที่สามารถสอนและวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาในระดับอนุบาล

ประถม และมัธยมศึกษาได้ รวมทั้งสร้างบุคลากรที่จะเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษา ตลอดจนการเน้นบทบาทด้านการฝึกอบรมครูและวิจัยทางการศึกษา

- **ครูต้องมีคุณสมบัติเหมาะสมกับระดับการศึกษาที่สอน**

ครูของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีต้องผ่านการศึกษาอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้

1. จบจากสถาบันผลิตครู เช่นวิทยาลัยครูหลักสูตร 4 ปี หรือจบจากภาควิชาการศึกษาในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้รับใบรับรองวิชาชีพครู

2. ลงทะเบียนรายวิชาทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยแล้วสมัครสอน รับใบรับรองวิชาชีพครู

3. จบการศึกษาจากบัณฑิตวิทยาลัยสาขาทางการศึกษา

ครูในแต่ละระดับการศึกษา จำแนกได้ดังนี้ คือ

1. ครูระดับอนุบาล ต้องจบวิทยาลัยครูหลักสูตร 4 ปี หรือวิทยาลัยอาชีวะ หลักสูตร 2 ปี หรือวิทยาลัยทางไปรษณีย์วิชาเอกการศึกษาอนุบาล

2. ครูระดับประถมศึกษา ต้องจบจากวิทยาลัยครูหลักสูตร 4 ปี หรือมหาวิทยาลัยแห่งชาติ หรือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสตรีอีวา (Ewha Woman University) ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยเอกชน

3. ครูระดับมัธยมศึกษา ต้องจบคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมี 64 แห่ง หรือเรียนวิชาเอกหลักสูตรการสอนและลงทะเบียนเรียนในวิทยาลัยหลักสูตร 4 ปี หรือจบปริญญาโทจากบัณฑิตวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยทางการศึกษา

4. ครูการศึกษาพิเศษ บรรณารักษ์และครูพยาบาล ต้องจบจากวิทยาลัยหลักสูตร 4 ปี หรือวิทยาลัยชั้นต้นในสาขาวิชาเอกที่กำหนด

5. ครูทักษะ ต้องจบอย่างน้อยทางด้านอาชีวศึกษาในระดับมัธยมศึกษา พร้อมผ่านการฝึกอบรมทางวิชาชีพครู

- **การคัดเลือกและบรรจุครูทำในระดับเมืองและจังหวัด**

สำนักงานการศึกษาระดับเมืองและจังหวัดจะดำเนินการคัดเลือกครูที่มีใบรับรองวิชาชีพครูจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยการสอบข้อเขียนในแบบอัตนัย เพื่อแสดงความสามารถทางการสอน

ในปี ค.ศ. 1990 ระบบการบรรจุครูได้ปรับเปลี่ยนจากการให้สิทธิผู้ที่จบจากวิทยาลัยวิชาการศึกษาแห่งชาติเข้าบรรจุก่อน มาเป็นการกำหนดให้ทุกคนต้องผ่านการสอบคัดเลือกจากสำนักงานการศึกษาระดับเมือง และจังหวัด เหมือนกัน

- **การพัฒนาครูประจำการผูกพันกับการเลื่อนขั้นหรือการรับหน้าที่ใหม่**

การพัฒนาครูของประเทศสาธารณรัฐเกาหลีมีการจัดอย่างเป็นระบบไว้ชัดเจน ทั้งในด้านหลักสูตร สถาบันผู้รับผิดชอบ พร้อมทั้งองค์กรทางวิชาชีพครูที่ดูแลด้านสวัสดิการและเป็นตัวแทนพิทำย์สิทธิของครู

มีสถาบันระดับชาติและระดับท้องถิ่นเป็นจำนวนมากที่ทำหน้าที่พัฒนาครู เช่น สถาบันฝึกอบรมการวิจัยแห่งชาติ สถาบันฝึกอบรมครูรอบด้าน สถาบันอบรมด้านการบริหารโรงเรียน รวมทั้งสถาบันฝึกอบรมที่สังกัดอยู่ในสถานศึกษา และในสังกัดสำนักงานการศึกษาระดับท้องถิ่น

รัฐบาลได้ดำเนินการปฏิรูประบบการอบรมครู โดยปรับการอบรมครูให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยกำหนดให้ครูทุกคนต้องได้รับการอบรมเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ และต้องเป็นการอบรมที่มีการสะสมหน่วยกิตเพื่อการรับวุฒิบัตร และเพื่อประโยชน์ในการเลื่อนขั้น นอกจากนั้นได้เปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกหลักสูตรและสถาบันฝึกอบรมได้ ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในการพัฒนาคุณภาพของโปรแกรมฝึกอบรม

การฝึกอบรมครูแยกออกได้เป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ จัดขึ้นเพื่ออบรมครูที่ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดเนื้อหาหลักสูตร เรียกว่า กระบวนการ

ฝึกอบรมมาตรฐานสำหรับครูประจำการ (Standard Training Procedure for Inservice Training) ใช้เวลาฝึกอบรมอย่างน้อย 180 ชั่วโมง

2. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ในอาชีพ จัดขึ้นเพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัยในด้านวิธีการการวัดผล ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ สถาบันฝึกอบรมของเขตและจังหวัดเป็นผู้กำหนดเนื้อหาหลักสูตร ซึ่งตรงกับการนำไปใช้ในแต่ละพื้นที่ ใช้เวลาในการฝึกอบรมอย่างน้อย 60 ชั่วโมง

3. โครงการฝึกอบรมทางการบริหารการศึกษา จัดให้สำหรับครูที่ต้องการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร เป็นโครงการที่อยู่ในความดูแลของสถาบันแห่งชาติด้านค้นคว้าวิจัยและฝึกอบรม ซึ่งอาจมอบหมายให้สถาบันฝึกอบรมของท้องถิ่นในระดับเขต ระดับจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการฝึกอบรมเอง

4. โครงการฝึกอบรมพิเศษ ได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ และผู้มีอำนาจรับผิดชอบในระดับท้องถิ่น เช่น อบรมเพื่อเตรียมครูเข้าสู่สถาบันค้นคว้าวิจัย หรือรับรองการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของเกาหลีหรือต่างประเทศ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540จ; พิศวาส ปทุมุต์ตรังษี, 2542)

4.8 ประเทศเวียตนาม

- **สถาบันการฝึกหัดครูทำหน้าที่ทั้งผลิตและฝึกอบรมครู**

เดิมประเทศเวียตนามมีสถาบันฝึกหัดครูเฉพาะทาง โดยแบ่งเป็น

1. มหาวิทยาลัยทางการศึกษา (9 แห่ง) จัดหลักสูตร 4-5 ปี ผลิตครูสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
2. คณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัย (3 แห่ง) ผลิตครูสอนระดับมัธยมตอนปลาย
3. วิทยาลัยครู (37 แห่ง) จัดหลักสูตร 3 ปี ผลิตครูสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
4. โรงเรียนมัธยมฝึกหัดครูอนุบาล จัดหลักสูตร 1-2 ปี หลังมัธยมต้น
5. หน่วยฝึกอบรม

การที่สถาบันการฝึกหัดครูมีความหลากหลายมาก ทำให้ประเทศประสบปัญหาครูทั้งด้านปริมาณและคุณภาพต่ำ รัฐบาลเวียตนามจึงได้ปรับระบบการผลิตครูโดยรวม

มหาวิทยาลัยทางการศึกษาและคณะศึกษาศาสตร์เข้ากับสถาบันอื่น เป็นมหาวิทยาลัยแห่งชาติ (National University) รวมวิทยาลัยครูและโรงเรียนฝึกหัดครูเข้าด้วยกัน แล้วผลิตครูหลายระดับ และปรับบทบาทคณะศึกษาศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยแห่งชาติให้ทำหน้าที่ฝึกอบรมพร้อมกันไปด้วย

- **การพัฒนาครู: สร้างมาตรฐานและให้สิ่งจูงใจ**

ประเทศเวียตนามประสบกับปัญหาในการพัฒนาวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก ครูมีคุณภาพต่ำ มีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาเพียงระดับปริญญาตรี การเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษามีน้อยมาก เงินเดือนครูที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาให้นักศึกษานอกเวลาเนื่องจากต้องทำงานพิเศษ

ในปัจจุบัน พบว่า เงินทุนจากรัฐบาลที่จ่ายสำหรับเงินเดือนมีความไม่เหมาะสม ในบางปีนักวิชาการ อาจารย์ และสถาบันการศึกษาเองต้องดิ้นรนเพื่อการหาเงินมาสนับสนุนการจัดการศึกษา จึงมีผลกระทบต่อคุณภาพการสอน ความมั่นคงในวิชาชีพ และคุณภาพความเป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์ในสถาบันการศึกษา

รัฐบาลได้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างกว้างขวาง โดยกำหนดนโยบาย 2 ประการ คือ

1. สร้างระบบจูงใจให้มีคนเก่งคนดีเข้ามาเป็นครู โดยหาทางเพิ่มระดับเงินเดือนที่เหมาะสม มีเบี้ยเลี้ยง หรือเงินตอบแทนในตำแหน่งต่างๆ และจัดฝึกอบรมและเพิ่มทักษะใหม่ๆ ให้กับครูอย่างกว้างขวาง มีการสร้างมาตรฐานครู
2. กำหนดนโยบายประกันคุณภาพในด้านต่างๆ

นอกจากนั้นรัฐบาลได้เพิ่มงบประมาณเพื่อการศึกษาให้มากขึ้น พยายามที่จะยกระดับการศึกษาของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา โดยกำหนดนโยบายในปี 2000 ให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจบการศึกษาระดับปริญญาโท 30-40% และจบปริญญาเอก 15-18% พร้อมทั้งเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อดึงดูดให้ครู-อาจารย์อยู่ในวิชาชีพมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540ฉ)

4.9 ประเทศมาเลเซีย

- **มีหน่วยงานกลางดูแลการผลิตและการพัฒนาครู**

ประเทศมาเลเซียมีกรมการฝึกหัดครู (Teacher Education Division) ทำหน้าที่เป็นเลขาธิการของ “สภาให้คำแนะนำด้านการศึกษาวิชาชีพครู” สภานี้จะให้คำแนะนำมืออาชีพเกี่ยวกับการศึกษาวิชาชีพครู ความรับผิดชอบมีดังนี้ คือ

1. ให้คำแนะนำและเป็นตัวแทนกระทรวงศึกษาธิการในทุกเรื่องเกี่ยวกับการฝึกอบรมครู
2. ให้คำแนะนำและแนวทางปฏิบัติกับสถาบันฝึกอบรมวิชาชีพครูในด้านนโยบายการฝึกอบรมของกระทรวงศึกษาธิการ
3. ดูแลและดำเนินการสอน และการประเมินผลการศึกษาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมครู
4. จัดระบบการฝึกอบรมครูพื้นฐาน และโครงการฝึกอบรมครูในระหว่างการทำงาน
5. จัดระบบและดูแลการตัดสินใจในเรื่องการคัดเลือกครูใหม่ รวมทั้งการจัดวางตัวผู้ฝึกอบรม
6. ดำเนินการประสานงานด้านการบริหารและจัดการ รวมทั้งด้านกิจกรรมทางการเงินทั้งหมดของสถาบันฝึกอบรมครูทุกแห่งในมาเลเซีย
7. ควบคุมดูแลทีมงานวิชาชีพในทุกวิทยาลัย
8. ประสานงานและทำหน้าที่เลขาธิการเรื่องการฝึกอบรมระหว่างการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด

การศึกษาวิชาชีพครู จัดเป็น 2 ระดับ

1. ระดับอนุปริญญา สำหรับครูบัณฑิตซึ่งจะสอนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

2. ระดับประกาศนียบัตร สำหรับครูผู้ยังไม่เป็นบัณฑิต สอนในระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น

สถาบันฝึกหัดครูทั่วประเทศมีทั้งหมด 33 แห่ง

- **ใช้มาตรการต่างๆ ช่วยจูงใจให้ครูสนใจการพัฒนาคุณภาพของวิชาชีพครู**

ประเทศมาเลเซียเน้นการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นบุคคลที่ไม่เพียงมีความรู้และริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ แต่ยังเป็นผู้อุทิศตน มีความมุ่งมั่นสูง และมีระเบียบวินัยเป็นเยี่ยม

มีการใช้มาตรการต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพครู เริ่มใช้สิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของครู ช่วยเสริมให้อาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าสนใจ มีการทบทวนและแก้ไขระเบียบการเลื่อนขั้นและการจ่ายผลตอบแทน การคำนวณหาเงินเพิ่มที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับครูในรายวิชาขาดแคลน และครูที่สอนในพื้นที่ห่างไกล รวมถึงมาตรการการมอบรางวัลสำหรับครูผู้อุทิศตน

นอกจากนั้นมีการขยายโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับอนุปริญญาและปริญญาบัตร ซึ่งครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาได้รับโอกาสในการศึกษาต่อสาขาวิชาระดับอนุปริญญา หัวหน้าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรี การพัฒนาจะยกระดับครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจากระดับใบประกาศนียบัตรเป็นระดับอนุปริญญา

- **การอบรมครูใช้หลักสูตรหลากหลาย**

มีการเปิดอบรมครูที่ยังไม่เป็นบัณฑิตตามวิทยาลัยฝึกอบรมครูต่างๆ ในประเทศเป็นการอบรมครูก่อนปฏิบัติการ และการอบรมครูประจำการ

1. ***การอบรมครูก่อนปฏิบัติการ*** (Pre-service Training) มี 2 หลักสูตร
   1) หลักสูตรฝึกอบรม 3 ปี จัดเป็น 2 กลุ่ม
      - กลุ่ม A เป็นหลักสูตรการศึกษาวัยเด็กตอนต้น และตอนกลางสำหรับประถมศึกษา
      - กลุ่ม B เป็นหลักสูตรเพื่อการศึกษาวัยรุ่นตอนต้น สำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น ในหลักสูตรนี้มีการฝึกอบรมให้เกิดความชำนาญตามสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งในวิทยาลัย ฝึกอบรมครูต่างๆ เช่น ที่วิทยาลัยฝึกอบรมครูเพื่อความชำนาญเฉพาะวิชา (The Specialist Teachers Training College)

2) หลักสูตรการฝึกอบรม 3 ปีก่อนเริ่มงาน ประกอบด้วยวิชาหลัก การสร้างความชำนาญในรายวิชาโรงเรียน การเสริมสร้างตนเอง การสอนนักเรียน กิจกรรมร่วมหลักสูตร

2. การฝึกอบรมครูประจำการ (In-service Training) มี 5 หลักสูตร

1) หลักสูตรการฝึกอบรมขั้นต้น 3 ปี เป็นหลักสูตรสำหรับครูที่ไม่ผ่านการฝึกอบรมและครูศาสนาอิสลาม อบรมในช่วงวันหยุดของภาคเรียนและศึกษาในวิทยาลัยเต็มเวลาเป็นเวลา 1 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรนี้ ครูอาจจะสมัครเพื่อการแต่งตั้งถาวรในงานบริการด้านการศึกษา

2) หลักสูตรเต็มเวลา 1 ปี เป็นหลักสูตรสำหรับครูที่ผ่านการฝึกอบรมในการสอนภาษามาเลเซีย หรือภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สอง เพื่อความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา

3) หลักสูตรเสริม 1 ปี สำหรับครูที่ผ่านการฝึกอบรม เช่น ครูที่มีประสบการณ์อย่างน้อย 5 ปี เปิดอบรมที่สถาบันการฝึกอบรมครูเพื่อความชำนาญเฉพาะวิชา

4) หลักสูตร 6 เดือน ที่สถาบันการฝึกอบรมครูเพื่อความชำนาญเฉพาะวิชา เปิดไว้เฉพาะครูผู้มีผลการเรียนในระดับโดดเด่น จากการศึกษาหลักสูตรเสริม 8 สัปดาห์ ใน 2 สาขา คือ การศึกษาเสริมสำหรับผู้มีผลการเรียนด้อย และการให้คำปรึกษาและแนะแนว ผู้สำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตร การสอนเฉพาะสาขาวิชา

5) หลักสูตรเสริมในช่วงวันหยุด 8 สัปดาห์ ในสายการให้คำปรึกษาและแนะแนว การศึกษาเสริมสำหรับผู้มีผลการเรียนด้อย การศึกษาดนตรี

นอกจากนั้น กรมการฝึกหัดครูปรับปรุงโครงการมากมายให้ทันสมัยและเสริมสร้างความรู้ ประสิทธิภาพ และคุณสมบัติของผู้บรรยาย คือการสัมมนาหลักสูตรระยะสั้น (1-2 สัปดาห์) หลักสูตร 3 เดือนในสาขาวิชาเฉพาะ หลักสูตรอบรมทีมผู้สอนวิทยาลัยครูคนใหม่ และการศึกษาทางวิชาชีพชั้นสูงในต่างประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540ช)

4.10 <u>ประเทศฝรั่งเศส</u>

- **สถาบันการฝึกหัดครูที่ปรับใหม่โดยการออกกฎหมาย**

ในเดือนธันวาคม ปี ค.ศ. 1989 ประเทศฝรั่งเศสได้มีการออกกฎหมาย Jospin (ประเวศ วะสี, 2542) ยกเลิกโรงเรียนฝึกหัดครูประถมและครูมัธยมทั้งหมด แล้วตั้งสถาบันฝึกหัดครูระดับมหาวิทยาลัย (Institut Universitaire de Formation des Maitres หรือ IUFM) ขึ้นมาแทน เป็นสถาบันการฝึกหัดครูที่อยู่กับมหาวิทยาลัย มีหนึ่งแห่งต่อเขตการศึกษา IUFM มีทั้งหมด 28 แห่ง

- **หลักสูตรการฝึกหัดครูที่มีประสิทธิภาพ**

สถาบันฝึกหัดครู IUFM ผู้ที่จะเข้าศึกษาต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาต่างๆ มาแล้ว หลักสูตร 2 ปี ***หลักสูตรปีแรก***จะเรียนรายวิชาต่างๆ เพื่อให้แน่นขึ้นและเตรียมสอบว่าจะเป็นครูระดับประถมหรือครูระดับมัธยมศึกษา ผู้ที่สอบผ่านจะได้รับการบรรจุเป็นครู ***ในปีที่สอง*** สำหรับผู้สอบผ่านการบรรจุครูแล้วจะเน้นการศึกษาวิชาชีพครูและวิธีการเรียนการสอน สำหรับครูในสายวิชาชีพจะเข้ารับการฝึกอบรมในสถานประกอบการ หลังจากจบการฝึกอบรมแล้วจะต้องจัดทำสาระนิพนธ์ทางวิชาชีพ ผู้ที่ศึกษาจบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจะได้รับประกาศนียบัตร

สถาบันฝึกหัดครู IUFM ผลิตครูทั้งระดับประถมและมัธยมศึกษาที่เรียนร่วมกันเพื่อให้การสอนในระดับต่างๆ มีความเชื่อมโยงกัน ซึ่งในการผลิตครูของ IUFM นี้จะผลิตครูให้ทั้งโรงเรียนของรัฐและของเอกชน

สำหรับครูประจำการที่มีอยู่ก่อนแล้ว ก่อนที่จะมีการตั้ง IUFM จะมีการให้ศึกษาต่อเนื่องหรือฝึกอบรมระหว่างประจำการที่ IUFM ด้วยเช่นกัน

- **การบรรจุและแต่งตั้งครูเป็นหน้าที่ของเขตการศึกษา**

Rectorate เป็นองค์กรบริหารการศึกษาในแต่ละเขตการศึกษา มี Recteur (Rector) ดูแลรับผิดชอบการบรรจุครูผู้สอน และการแต่งตั้งครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา

Inspection Academique เป็นองค์กรบริหารการศึกษาในแต่ละมณฑล/จังหวัด มี Inspecteur d' Academic (Academy Inspector) ดูแลรับผิดชอบการจ้างและบรรจุครูอนุบาลและประถมศึกษา

จากภาวะการขาดแคลนครูเป็นเวลายาวนาน กระทรวงศึกษาแห่งชาติ จึงวางระบบการบรรจุครูมัธยมศึกษาเข้าทำงานล่วงหน้า พร้อมให้เงินช่วยเหลือ มีการประกาศอัตรากำลังครูอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญกับอาชีพครูและคุณค่าของความเป็นครู และให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ รวมทั้งให้เบี้ยประกันเพิ่มขึ้น

- **การพัฒนาครูระดับประถมศึกษา**

สถาบัน IUFM ได้จัดการศึกษาต่อเนื่องและการฟื้นฟูวิชาการต่างๆ สำหรับครู โดยเน้นศักยภาพในการใช้ภาษาและการอ่าน

- **การพัฒนาครูระดับมัธยมศึกษา**

มีการจัดการศึกษาต่อเนื่องสำหรับครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาต่อเนื่องในประเทศ มหาวิทยาลัยภาคฤดูร้อน การอบรมฟื้นฟูด้านภาษา และวัฒนธรรมในต่างประเทศ การศึกษาจากห้องสมุดและศูนย์ข้อมูลต่างๆ

ในปี พ.ศ. 2537-2538 มีการจัดทำแผนการศึกษาต่อเนื่องระดับชาติ ซึ่งเน้นการจัดการศึกษาควบคู่กับการพัฒนาหน้าที่ความรับผิดชอบของครูผู้สอน การติดตามการเรียนการสอน การพัฒนาความสามารถในการวางแผนการประเมินผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541 ค)

4.11 <u>ประเทศอังกฤษ</u>

- **นโยบาย: ปฏิรูปครูเพื่อยกระดับคุณภาพของการศึกษา**

รัฐบาลอังกฤษของนายกรัฐมนตรี โทนี่ แบลร์ ได้เชิญชวนให้ประชาชนแสดงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิรูปครู โดยจัดทำหนังสือ Teachers, meeting the challenge

หนังสือนี้ได้นำเสนอนโยบายจัดการศึกษาให้เป็นบริการระดับโลก และได้เสนอนโยบายยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นมืออาชีพ วิชาชีพครูในอังกฤษกำลังประสบปัญหาต่างๆ คือ

- ไม่ค่อยมีระบบตอบแทนความเป็นเลิศของครู
- การพัฒนาวิชาชีพครูไม่เพียงพอ
- ภาพพจน์วิชาชีพครูไม่ดี

ดังนั้น **การยกระดับคุณภาพครูคือกุญแจการพัฒนาวิชาชีพครู**

- **การปฏิรูปครูมีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ**

วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ที่จะใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู มี 4 ประการดังนี้

1. <u>เพิ่มรางวัลค่าตอบแทนให้ครู</u> หัวใจของนโยบายคือ การปรับโครงสร้างวิชาชีพครู ตั้งแต่การสรรหา การคงไว้ และการพัฒนาต้องมุ่งสร้างครูมืออาชีพที่มีคุณภาพ

2. <u>ส่งเสริมภาวะผู้นำในสถานศึกษาให้มีความเป็นเลิศ</u> โดยการให้รางวัลตอบแทนอย่างเหมาะสมแก่โรงเรียนและผู้บริหารที่มีผลงานเป็นเลิศ

3. <u>พัฒนาการผลิตครู</u> โดยจัดให้มีสภาวิชาชีพครู ดูแลด้านหลักสูตรการฝึกหัดครู ควบคู่กับการประเมินคุณภาพและการพัฒนาครูใหม่

4. <u>จัดสรรการสนับสนุนที่ดีให้ครูทุกคน</u> และใช้ทรัพยากรการสอนที่มีอยู่ให้เกิดผล

รัฐบาลหวังที่จะสร้างวัฒนธรรมความเป็นเลิศให้เกิดขึ้นในวิชาชีพครู และยกระดับสถานภาพวิชาชีพครูให้เป็นมืออาชีพ เป็นวิชาชีพที่จำเป็นต่อความสำเร็จของชาติในศตวรรษหน้า (U.K. Department for Education and Employment, 1998)

4.12 สรุป

ทุกประเทศที่ได้ศึกษามา (รวม 11 ประเทศ) แสดงให้เห็นว่า ครูคือกุญแจสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นนโยบายหลักของการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศต่างๆ คือการส่งเสริมการพัฒนาและการยกระดับวิชาชีพครู ส่วนกลยุทธ์ที่นำนโยบายมาสู่การปฏิบัติมีหลากหลาย ขึ้นอยู่กับสภาวะของแต่ละประเทศ กลยุทธเหล่านี้คือ

- **การออกกฎหมายกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูตั้งแต่การผลิตครู การใช้ครู การพัฒนาครู และการตอบแทนครูตามความสามารถและผลปฏิบัติงาน**
- **การจ้างครูมักจะเป็นความรับผิดชอบของโรงเรียนหรือสำนักงานจังหวัดที่โรงเรียนนั้นตั้งอยู่ เพื่อให้ได้ครูตามที่ต้องการ**
- **การกำหนดให้มีการประเมินคุณภาพครูเป็นระยะๆ โดยวิธีต่างๆ เช่น การจดทะเบียนครู การจ้างครูตามสัญญา หรือการออกใบอนุญาตประกอบอาชีพครู**
- **การใช้มาตรการด้านการเงินและค่าตอบแทน รวมทั้งสิทธิประโยชน์อื่นๆ ตอบแทนครูให้สัมพันธ์กับคุณภาพและผลงานที่ได้มาตรฐาน**
- **การกำหนดให้ครูต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านความรู้และทักษะ โดยจัดให้มีหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรม ที่มีคุณภาพและมีความหลากหลาย**
- **การจริงจังกับระบบการผลิตครูที่เปิดกว้าง และเป็นเครือข่าย ความร่วมมือของสถาบันต่างๆ โดยไม่จำกัดเฉพาะสถาบันผลิตครู เปิดโอกาสให้โรงเรียนผู้ใช้ครู ภาคเอกชน และชุมชนมีบทบาทในการผลิตครูให้มีลักษณะหลากหลาย และเหมาะกับความต้องการใช้ครู**

บทที่ 5
ข้อเสนอด้านนโยบายและมาตรการในการผลิตและพัฒนาครูไทย ในศตวรรษที่ 21

"การพัฒนาครูรุ่นใหม่ ตลอดจนครูประจำการกว่า 400,000 คน ทั่วประเทศ จะเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้ความฝันของการปฏิรูปการศึกษาไทยเป็นจริงขึ้นมาในอนาคตอันใกล้" (อมรวิชช์ นาครทรรพ, 2542)

การวิเคราะห์เบื้องต้น (บทที่ 1) ชี้ให้เห็นว่าถ้าจะปรับวิชาชีพครูให้มีคุณภาพสอดรับกับปฏิรูปการศึกษาภายในเวลาอันสั้น (5-10 ปี) จะต้องปรับวิชาชีพครูให้เป็นที่นิยมเป็นอันดับแรก ตามด้วยการสร้างระบบการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็ง แล้วคนดีคนเก่งรุ่นใหม่จะแย่งกันมาเป็นครูในอนาคต

การวิเคราะห์ประสบการณ์ในต่างประเทศรวม 11 ประเทศ (บทที่ 4) ได้ยืนยันว่าประเทศต่างๆ มุ่งปรับวิขาชีพครูให้เป็นที่นิยม มีคุณภาพ มีค่าตอบแทนที่สัมพันธ์กับคุณภาพและผลงาน และได้ใช้กลยุทธ์ต่างๆ ด้านกฎหมาย การเงิน และการให้ผู้ใช้ครูและชุมชนมีบทบาทในการพัฒนาและการผลิตครู

ดังนั้นนโยบายเกี่ยวกับครูไทยในอดีตที่มุ่งการควบคุมวิชาชีพครูมากกว่าส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีคุณภาพและเป็นที่นิยม จึงไม่ควรใช้ต่อไป

นอกจากนี้ บริบทต่างๆ อันสืบเนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและสังคมของชาติ (บทที่ 2) กำลังมีอิทธิพลผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายด้านในวิชาชีพครูไทย ด้วยเหตุผลต่างๆ ข้างต้น บทนี้จึงจะนำเสนอนโยบายและมาตรการในการผลิตครูและพัฒนาครูไทยในศตวรรษที่ 21 ตามสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตรา 52) ดังนี้

- **นโยบายใหม่: มุ่งสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู**
- **กลยุทธ์หลัก: การประกันคุณภาพครู**
- มาตรการหลัก: เร่งรัดการปฏิรูป 4 องค์ประกอบได้แก่ การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและการตอบแทนและยกย่องครู

- มาตรการสร้างความยั่งยืนในการปฏิรูปวิชาชีพครู:
  - การพัฒนาสถาบันผลิตครูและการผลิตครูแนวใหม่
  - การจัดตั้งกองทุน
  - การจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์
  - การจัดการกับครูที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพ
  - การปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- วิธีเริ่มต้น

5.1 นโยบายใหม่: มุ่งสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู

จากปัญหาต่างๆ หลากหลายที่เกิดขึ้นกับวิชาชีพครู (บทที่ 1 และ บทที่ 3) และประสบการณ์ในการปฏิรูปวิชาชีพครูในต่างประเทศ (บทที่ 4) จะเห็นได้ว่าวิชาชีพครูไม่เป็นที่น่าเชื่อถือ สังคมขาดความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู ครูเองก็ไม่เชื่อมั่นในวิชาชีพของตน คนรุ่นใหม่ก็ไม่ใฝ่ฝันที่จะเข้าสู่อาชีพนี้ ดังนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะต้องสร้างให้เกิดขึ้นกับวิชาชีพครูอย่างเร่งด่วน คือ **ความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู** เพื่อทำให้

- ครูดีครูเก่งที่พอมีอยู่ในระบบการศึกษายังคงอยากเป็นครูต่อไป
- ครูส่วนใหญ่ที่ยังมีพลังและโอกาสจะได้รับการกระตุ้นให้ปรับปรุงตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพครู
- คนรุ่นใหม่อยากจะเป็นครูในอนาคต
- สถาบันผลิตครู หน่วยงานสนับสนุน และชุมชนจะมีบทบาทในการร่วมเข้าแก้ไขปัญหาการผลิตและพัฒนาครู

ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายของนโยบายสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูจะประกอบด้วย

- ครูประจำการ
- สถาบันผลิตและพัฒนาครู
- พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรต่างๆ ในสังคมที่สนใจการปฏิรูปวิชาชีพครู

นโยบายใหม่นี้จะสอดคล้องกับข้อเสนอของ UNESCO-ACIED ให้รัฐประกาศเจตนารมณ์ในการส่งเสริม “ฐานะของครู” (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2541)

5.2 กลยุทธ์หลัก: การประกันคุณภาพครู

ความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูจะเกิดขึ้นได้ต้องมีระบบประกันคุณภาพครู ซึ่งจะต้องประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- การพัฒนาครู
- การประเมินคุณภาพครู
- การออกใบอนุญาตประกาศวิชาชีพครู
- การตอบแทนและยกย่องครู

5.2.1 การพัฒนาครู

การพัฒนาความรู้และทักษะให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ จะต้องเป็นทั้ง **สิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพครู** ซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฯ (มาตรา 81) และ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตรา 52) เพราะครูต้องใฝ่รู้และต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการและการเป็นแบบอย่างในสถานศึกษาและในชุมชน การพัฒนาครูจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพนี้ สามารถทำงานได้อย่างมีสัมฤทธิผล สามารถจัดบริการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ ผู้สำเร็จการศึกษาจึงจะมีคุณภาพ สังคมไทยจึงจะเข้มแข็งพอที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่างๆ ในศตวรรษหน้า ดังนั้นเป้าหมายการพัฒนาครูจึงต้องเพิ่มพูนขีดความสามารถในการเป็นครูที่มีคุณภาพภายใต้บริบทต่างๆ ของสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 2 ส่วนวิธีการพัฒนาครูอาจมีหลายวิธีเช่น

การพัฒนาตนเองในระหว่างเป็นครูประจำการ

ครูทุกคนควรจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต รู้จักใช้เวลาว่างและหาเวลาค้นคว้าหาความรู้ที่จะช่วยแก้ปัญหาหรือปรับปรุงการสอนของตนเองอยู่ตลอดเวลา ใช้แหล่งความรู้ในห้องสมุด ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งความรู้สากลจากอินเตอร์เนต

รัฐจะต้องจัดหาเทคโนโลยีทางการศึกษาตามที่บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้เกื้อหนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครูและผู้เรียน เช่น การพัฒนาครูโดยระบบการฝึกอบรมทางไกล การจัดทำสื่อและอุปกรณ์หรือเครื่องมือทดสอบที่ครูสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตามอัธยาศัย เป็นต้น

ในการพัฒนาตนเองครูอาจจะพัฒนาตนเองโดยลำพังหรือจัดกลุ่มพัฒนาขึ้นระหว่างครูผู้สอนในหมวดวิชาเดียวกัน หรือจัดกลุ่มพัฒนาร่วมกับครูในโรงเรียนในเขตพื้นที่เดียวกันก็ได้ คณะกรรมการเขตการศึกษา หรือคณะกรรมการสถานศึกษาอาจให้ใช้สถานที่หรือให้ความสะดวกในรูปอื่น เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองเป็นประจำ

หัวข้อที่ครูควรจะเริ่มพัฒนาตนเองน่าจะรวมถึง

- การประเมินความสามารถและความถนัดของตนเอง
- ความคาดหวังของตนเองในวิชาชีพครู
- การเป็นครูภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (เปลี่ยนจากครูสอนเป็นครูจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน)
- ความรู้เกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพครู และองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง
- ความรู้และทักษะที่จะช่วยให้ครูสามารถศึกษาได้ตลอดชีวิต เช่น ภาษาอังกฤษ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

↳ การฝึกฝนกับครูพี่เลี้ยงหรือผู้เชี่ยวชาญในระหว่างเป็นครู

ครูผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมาเป็นเวลานาน น่าจะมีอยู่ในสถานศึกษาแต่ละแห่ง หรือมีอยู่ในเขตการศึกษาเดียวกัน ครูเหล่านี้น่าจะเป็นครูพี่เลี้ยงให้แก่ครูรุ่นน้องได้ ช่วยแนะนำการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้ครูรุ่นน้องได้เรียนรู้จากประสบการณ์อย่างสม่ำเสมอ ให้ครูรุ่นน้องเข้าฟังการจัดการเรียนการสอนของตนเอง หรือครูพี่เลี้ยงจะเข้าฟังการจัดการเรียนการสอนของครูรุ่นใหม่ และให้คำแนะนำในการพัฒนาวิธีการของครูใหม่ให้ดีขึ้น

นอกจากนี้คณะกรรมการเขตการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาครูขึ้นระหว่างผู้เชี่ยวชาญกับครู ผู้เชี่ยวชาญอาจเป็นบุคคลในเขตการศึกษาหรือท้องถิ่นใกล้เคียง และเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านต่างๆ เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศาสนา วัฒนธรรม ธุรกิจอุตสาหกรรม เกษตรกรรม หรือ ความรู้วิทยาการใหม่ๆ เป็นต้น ผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้อาจเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา นักธุรกิจ นักบวช ศิลปิน หรือข้าราชการในท้องถิ่น ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านน่าจะได้รับเชิญมาให้ความรู้แก่ครู และจัด

เป็นเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญ-ครูสำหรับการเรียนรู้ต่างๆ เช่น เครือข่ายภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ศาสนาและวัฒนธรรม ฯลฯ

คณาจารย์ในสถานอุดมศึกษา โดยเฉพาะคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ ควรได้รับการส่งเสริมให้เป็นผู้เชี่ยวชาญออกไปทำหน้าที่ฝึกอบรมครูในโรงเรียน เป็นส่วนหนึ่งของการบริการวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา โดยสถาบันอุดมศึกษานั้นจะนับผลการบริการวิชาเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานของคณาจารย์ในการประเมินผลประจำปี

↳ การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ

ครูที่มีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมในสาขาวิชาการที่ต้องรับภาระหน้าที่เพิ่มเติม แต่ยังขาดความรู้และทักษะที่เหมาะสม หรือไม่ตรงกับงานใหม่ ควรได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษา สมาคมมูลนิธิวิชาการวิชาชีพ สถาบันฝึกอบรมของภาครัฐหรือภาคเอกชน และสถาบันฝึกอบรมหรือสถาบันการศึกษาวิจัยในต่างประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการเขตการศึกษา ควรจัดทำแผนฝึกอบรมครูในความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่ และควรสำรวจความต้องการสาขาวิชาการหรือทักษะที่ครูต้องการได้รับการฝึกอบรม เพื่อประกอบการทำแผน โดยมีเป้าหมายที่จะมุ่งเพิ่มศักยภาพในการเรียนการสอนของครู และเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการศึกษาของผู้เรียน

ในการเลือกสถานที่ฝึกอบรม ครูควรใช้วิจารณญาณในการเลือกสถานที่และช่วงเวลาที่ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ควรเลือกสถานที่ใกล้บ้านหรือสถานศึกษาที่ตนปฏิบัติงาน ควรใช้ช่วงเวลาปิดภาคเรียนเป็นเวลาฝึกอบรม ผู้จัดการฝึกอบรมควรคำนึงถึงความเหมาะสมของช่วงเวลาและกลุ่มเป้าหมายที่มารับการฝึกอบรมด้วย

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดให้ครูได้รับการฝึกอบรมตามแผนที่วางไว้ และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูภายหลังการฝึกอบรม เพื่อให้คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น ซึ่งควรสะท้อนจากผลการประเมินภายในของสถานศึกษานั้น และผลการประเมินภายนอกในระยะยาว

↳ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

คุณวุฒิของครูอาจมีผลต่อการศึกษาของผู้เรียน และต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูผู้นั้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการเขตการศึกษา จะต้องจัดทำแผนที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณวุฒิของครูโดยให้โอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หลักการในการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ควรพิจารณาประเด็นต่อไปนี้

- จัดให้ครูทุกคนมีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี เพื่อมีสิทธิ์ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ภายในระยะ 5 ปี
- จัดให้ครูที่จะเป็นหัวหน้าหมวดวิชาในระดับมัธยมปลายต้องมีวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาโท
- จัดให้ครูที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีโอกาสศึกษาต่อในระดับปริญญาโท
- จัดให้ครูที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ศึกษาในหลักสูตรภาคค่ำ หรือการศึกษาทางไกล โดยไม่ต้องลาศึกษา
- ในการทำวิจัยวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโทหรือเอก ครูควรใช้ปัญหาจริงในการปฏิบัติงานเป็นหัวข้อวิทยานิพนธ์

สถาบันอุดมศึกษาที่จะรับครูเข้าศึกษาต่อควรจัดหลักสูตรให้สามารถให้บริการการศึกษาภาคค่ำ หรือการศึกษาทางไกลและอาจมีหลักสูตรที่ให้ครูสามารถถ่ายโอนหน่วยกิตจากการฝึกอบรมจากสถาบันการฝึกอบรมอื่นๆ เพื่อลดจำนวนวิชาที่ต้องศึกษาตามหลักสูตรได้

เพื่อทำให้การพัฒนาเป็นสิทธิและหน้าที่ของครูทุกคน รัฐต้องลงทุนในการพัฒนาครู โดยให้เป็นงบประมาณประจำตัวครูทุกคน นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าตอบแทนครู สปค. ได้เคยนำเสนอให้รัฐจัดงบประมาณพัฒนาครู เป็นรูป **คูปองวิชาการ** มีมูลค่าเท่ากับร้อยละ 2 ของเงินเดือนครูต่อปี หรือประมาณ 3,000 บาทต่อครูต่อปี หรือ 1,800 ล้านบาทต่อปี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2541)

ในปี 2540 งบประมาณการศึกษาชาติเท่ากับประมาณ 200,000 ล้านบาท ประมาณร้อยละ 50 คือเงินเดือนครู (วิทยากร เชียงกูล, 2541) ดังนั้น เงินเดือนครูไทยโดยเฉลี่ย = 100,000 ล้านบาท/600,000 คน =167,000 บาทต่อครูต่อปี

เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาครูตามรูปแบบต่างๆ ที่นำเสนอมาจะต้องมีการกำหนดภาระงาน (work load) ของครูให้ชัดเจนเหมาะสม เพื่อครูมีเวลา

พอเพียงที่จะพัฒนาตนเองหรือเรียนรู้จากครูพี่เลี้ยง หรือเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้นได้ ถ้าจะต้องลาศึกษาต่อ ควรมีระบบ sabbatical leave ที่จะให้ครูที่ปฏิบัติงานมาระยะหนึ่ง (เช่น 7 ปี) สามารถลาไปศึกษาต่อ หรือสร้างสมประสบการณ์ โดยการปฏิบัติงานนอกสถานศึกษาในสาขาวิชาการที่เหมาะสมกับความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

5.2.2 <u>การประเมินคุณภาพครู</u>

มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติและการประเมินคุณภาพการศึกษา (ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา) ตามสาระในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (หมวด 6) จะต้องมีการประเมินคุณภาพและผลการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น การประเมินคุณภาพครูจะเป็นองค์ประกอบของระบบประกันคุณภาพการศึกษา ในขณะเดียวกัน การประเมินคุณภาพครูจะเป็นส่วนตรวจสอบประสิทธิ์ผลของการพัฒนาครูภายในระบบประกันคุณภาพครู ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการประเมินคุณภาพคือ

↳ มาตรฐานคุณภาพครู

มาตรฐานคุณภาพครู จะต้องได้รับการพัฒนาขึ้นให้เหมาะสมกับบริบทต่างๆ ในสังคมไทยในปัจจุบัน กล่าวคือ ต้องสอดคล้องกับ

- ร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับครู (ดูข้อ 2.4.2)
- มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ (ดูข้อ 3.4.1)
- ความคาดหวังของสังคม (ดูข้อ 2.3)
- เกณฑ์การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูระดับต่างๆ

ดังนั้นจำเป็นต้องมีการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับ และสามารถใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครู และการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

วิธีการประเมินคุณภาพครู

วิธีการประเมินคุณสมบัติและคุณภาพของครูเพื่อการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเพื่อเลื่อนระดับหรือปรับขั้นเงินเดือนครู กค. ดำเนินการในการบริหารข้าราชการครูจะอาศัยการสอบ การพิจารณาแฟ้มสะสมงาน และการประเมินตามความเป็นจริง วิธีการเหล่านี้จะต้องได้รับการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ดังต่อไปนี้

- การประเมินคุณภาพการศึกษา (ดูข้อ 2.4.3 และ 2.4.4)
- การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และคณะ, 2542)

ดังนั้นจะต้องมีการจัดทำวิธีการประเมินคุณภาพครูผู้ปฏิบัติงานในระดับการศึกษา (ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย) ต่อไป

นอกจากวิธีการประเมินคุณภาพครูแล้ว ยังต้องจัดให้มีกำหนดเวลาในการประเมิน ให้สอดคล้องกับความต้องการใช้ผลการประเมิน เนื่องจากครูมีจำนวนมาก ไม่ว่าจะใช้วิธีการใดก็คงจะไม่สามารถประเมินคุณภาพครูทุกคนทุกๆ ปี ดังนั้นการประเมินคุณภาพครูควรกระทำในกรณีดังต่อไปนี้

- เมื่อจะออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือเมื่อต้องต่ออายุ หรือจะเพิกถอนใบอนุญาตฯ
- เมื่อจะให้ครูได้รับการปรับเงินเดือน 2 ขั้น
- เมื่อจะให้ปรับระดับครูให้เป็นอาจารย์ 3 หรือสูงกว่า
- เมื่อจะให้รางวัลหรือยกย่องครู

ผู้ดำเนินการประเมินคุณภาพครู

ในปัจจุบัน กค. เป็นผู้ดำเนินการสอบและประเมินครูเพื่อการบรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนขั้นระดับ และเงินเดือน ต่อไปในอนาคต ผู้ประเมินคุณภาพครูในระบบการประกันคุณภาพ จะต้องเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพการศึกษาจากภายนอก ซึ่งจะต้องจัดโดย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ที่จะต้องจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (มาตรา 49) ดังนั้น ผู้ประเมินคุณภาพครูจะต้องเป็นคณะผู้เชี่ยวชาญอิสระที่สามารถประเมินคุณภาพครูในสถานศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชนด้วย หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกและฝึกอบรมผู้

ประเมินคุณภาพครู จะต้องได้รับการพัฒนาขึ้น และต้องเป็นที่ยอมรับของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาด้วย

ผู้ประเมินอิสระควรจะใช้ความเห็นจากผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา หรือคณะกรรมการเขตการศึกษา ประกอบการประเมินคุณภาพครูด้วย

การใช้ประโยชน์ผลการประเมินคุณภาพครู

ผลการประเมินคุณภาพครูควรจะนำไปใช้ประโยชน์หลายทางดังนี้

- ใช้ในการออก การต่ออายุ และการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
- ใช้ในการพิจารณาปรับค่าตอบแทน เงินเดือน และ/หรือผลประโยชน์ในรูปอื่นที่สัมพันธ์กับคุณภาพครูและผลงานของครู (รวมผลสัมฤทธิ์ในการศึกษาของผู้เรียน) เช่น กรณีขอขั้นเงินเดือน 2 ขั้น หรือกรณีปรับระดับ
- ใช้ในการยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ และให้รางวัลครูดีเด่นประจำปี
- ใช้ในการกระตุ้นให้ครูได้พัฒนาจุดอ่อนหรือความรู้ทักษะที่ตนยังขาดอยู่ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ

5.2.3 <u>การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู</u>

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามที่ระบุในมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะเป็นองค์ประกอบหนึ่งของระบบประกันคุณภาพครู และจะต้องใช้ผลการประเมินคุณภาพครูมาพิจารณาการออก การต่ออายุ และการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ส่วนวิธีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะเป็นไปตามที่ได้มีการนำเสนอไว้ (สมหวัง พิริยานุวัฒน์ และคณะ, 2542)

5.2.4 <u>การตอบแทนและยกย่องครู</u>

ครูที่ผ่านการประเมินคุณภาพและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (หรือต่ออายุ) ควรได้รับการตอบแทนให้เหมาะสมกับคุณภาพและผลงานของครู เพื่อ

สร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู ครูที่ประสบความสำเร็จสูงจำนวนหนึ่งก็ควรได้รับการยกย่อง โดยได้รับเกียรติบัตร หรือเข็มเชิดชูเกียรติเพิ่มเติม

ในทางปฏิบัติรัฐอาจจะพิจารณาดำเนินการประการหนึ่งประการใดหรือมากกว่าหนึ่งประการดังนี้

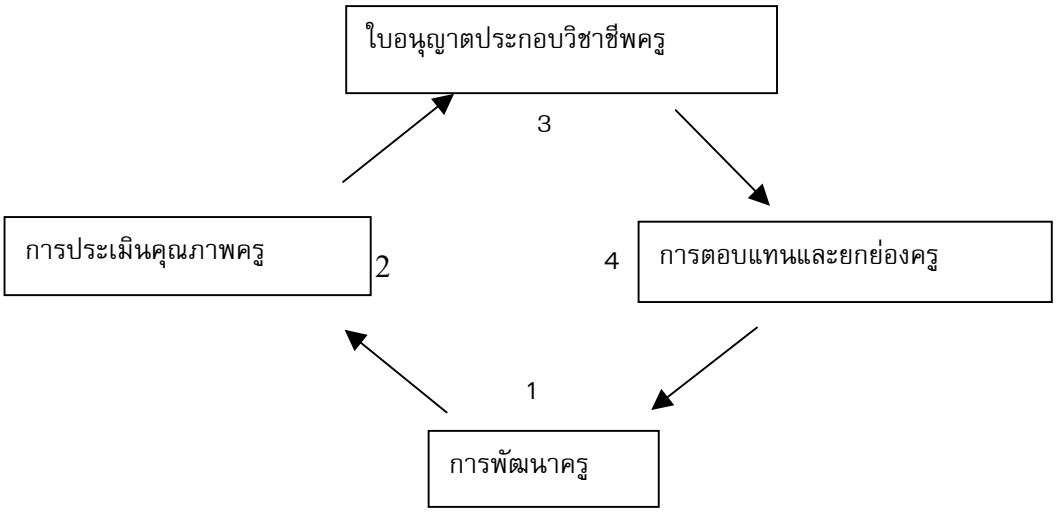
- จัดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ตามมาตรา 55 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ/หรือ

- จัดให้มีเงินเพิ่มพิเศษแก่ครูที่สามารถทำงานวิจัยทางการศึกษา หรือช่วยพัฒนาครูอื่นให้มีคุณภาพ นอกเหนือจากหน้าที่รับผิดชอบตามปกติ โดยให้เป็น “ครูแนวใหม่” หรือ “ครูต้นแบบ” หรือ “ครูแห่งชาติ” แล้วแต่กรณี (อาจใช้แนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้เคยทดลองนำร่องในเรื่องนี้ตามที่กล่าวในข้อ 3.5.8) และ/หรือ

- จัดให้มีระบบคะแนนสะสมแก่ครูที่ผ่านการประเมินและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (หรือต่ออายุ) เพื่อเป็นคะแนนในการเพิ่มบำเหน็จหรือบำนาญเมื่อออกจากราชการ ในกรณีที่รัฐยังสามารถจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น ควรจะพิจารณาระบบคะแนนสะสม เพื่อเป็นเสมือน “โบนัส” ที่จะจ่ายให้แก่ครูที่มีคุณภาพและผลงานดีเมื่อตอนเกษียณอายุ

5.2.5 <u>วงจรประกันคุณภาพครู</u>

องค์ประกอบทั้ง 4 ในระบบประกันคุณภาพจะต้องมีความสัมพันธ์กันเป็นวงจรประกันคุณภาพครู ดังรูป



ครูที่ผ่านการพัฒนา การประเมิน การออกใบอนุญาต หรือต่ออายุใบอนุญาตฯ และได้รับการตอบแทนและยกย่องแล้ว จะต้องกลับมาเข้าระบบการพัฒนาครูต่อไป และเริ่มวงจรใหม่อีกรอบหนึ่ง เพื่อปรับระดับของใบอนุญาตฯ และการตอบแทนและยกย่องให้สูงขึ้นอีกระดับหนึ่ง ในช่วงอายุราชการทำงานของครูผู้หนึ่ง ครูจะต้องผ่านวงจรประกันคุณภาพหลายรอบ เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูของสังคมที่มีต่อครูผู้นั้น

ตลอดระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นครู วงจรประกันคุณภาพครูจะเป็นกลไกส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพครู ในอนาคตบันใดวิชาชีพครูผู้มีวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่าในสถานศึกษาของรัฐ ควรมีลักษณะใกล้เคียงกับข้อเสนอดังนี้

อาจารย์ 1 ระดับ 3-5

อาจารย์ 2 ระดับ 5-7

อาจารย์ 3 ระดับ 7-9

อาจารย์ 4 ระดับ 8-10

อาจารย์ 5 ระดับ 11

(บันใดวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาไม่อยู่ในข่ายของการศึกษาครั้งนี้)

ในระยะแรกเริ่ม ระบบประกันคุณภาพครู ควรนำมาใช้กับครูในสถานศึกษาระดับมัธยมที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไปก่อน แล้วจึงขยายขอบเขตและจำนวนของครูในสถานศึกษาระดับอื่นต่อไป และต้องมีเป้าหมายที่จะประกันคุณภาพครูทุกคนภายในระยะเวลา 5 ปี

5.3 <u>มาตรการหลัก: เร่งรัดการปฏิรูปองค์ประกอบในระบบประกันคุณภาพครู</u>

ระบบประกันคุณภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีองค์ประกอบทั้ง 4 ครบวงจร สิ่งที่ต้องทำเร่งด่วนคือ การพัฒนาครูซึ่งเป็นองค์ประกอบแรกของระบบประกันคุณภาพครู ในปัจจุบันการพัฒนาครูมีลักษณะเป็นโครงการกระจัดกระจาย (ดูบทที่ 3) นับเป็นจุดอ่อนสำคัญในวิชาชีพครู ดังนั้นจะต้องเร่งรัดการปรับการพัฒนาครูให้เป็นระบบเปิดกว้างตามมาตรการต่างๆ ดังนี้

- กำหนดให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ทุกแห่งต้องจัดหลักสูตรการพัฒนาครูบรรจุใหม่ ในระยะ 2 ปีแรกของการเข้ารับหน้าที่เป็นครู

- กำหนดให้โรงเรียน คณะ หรือสถาบันวิชาการสาขาอื่นของรัฐ และเอกชน รวมทั้งครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในการกำหนดหลักสูตร และการจัดการพัฒนาครู

- เร่งรัดการจัดให้มีระบบคูปองวิชาการเพื่อการพัฒนาครู

ส่วนองค์ประกอบการประเมินคุณภาพครูควรเร่งรัดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (กค.) และคุรุสภา เริ่มเตรียมการกำหนดมาตราฐานคุณภาพครู และวิธีการประเมินคุณภาพ โดยขยายขอบเขตจากการประเมินเพื่อเลื่อนระดับหรือเงินเดือนที่ กค. ดำเนินการอยู่ในขณะนี้

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ควรเร่งรัดให้คุรุสภาปรับองค์กร หรือจัดตั้งองค์กรใหม่ (องค์กรวิชาชีพครูที่ระบุในมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) เพื่อทำหน้าที่ออก ต่ออายุ และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต่อไป

กค. จะต้องเร่งรัดการศึกษาหาแนวทางการออกกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ตามมาตรา 55 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

โดยสรุป กค. คุรุสภา คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง จะต้องปรับแผนงาน การจัดองค์กร บุคลากร และงบประมาณตั้งแต่บัดนี้ เพื่อเริ่มดำเนินการประสานงานให้เกิดระบบประกันคุณภาพครูตามที่นำเสนอ

5.4 มาตรการสร้างความยั่งยืนในการปฏิรูปวิชาชีพครู

เพื่อให้การปฏิรูปวิชาชีพครูโดยอาศัยระบบประกันคุณภาพครู และการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู มีความยั่งยืนและต่อเนื่องไปในอนาคต จำเป็นต้องมีมาตราการเพิ่มเติมดังนี้

5.4.1 การพัฒนาสถาบันผลิตครูและการผลิตครูแนวใหม่

- สถาบันผลิตครูทุกแห่งต้องพิจารณาปรับคุณภาพ การผลิตครู (หลักสูตรและคณาจารย์) โดยนำระบบประกันคุณภาพอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยมาใช้

สถาบันผลิตครูควรจัดหลักสูตรพิเศษที่มีคุณภาพ เช่น หลักสูตร 2 ปริญญาควบ (วท.บ. - ค.บ. หรือ อ.บ. - ค.บ. หรือ วศ.บ. - ค.บ.) อย่างเช่นที่จัดทำในมหาวิทยาลัยซินซินเนติ (ดูข้อ 4.1) โดยจัดร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์

หรือคณะวิทศวกรรมศาสตร์ รับนักศึกษาที่มีความสามารถสูงและอยากเป็นครู เพื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะเป็นครูแนวใหม่ที่ได้ค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษ (ดูข้อ 3.6)

ที่สำคัญยิ่ง คณาจารย์ของสถาบันผลิตครู จะต้องได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ 3 ด้านอย่างเร่งด่วน ได้แก่

- *ความสามารถในการสอนโดยใช้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*
- *ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ*
- *ความสามารถในการศึกษาจากแหล่งข้อมูลภาษาอังกฤษ*

- สถาบันผลิตครูต้องพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมกับความสามารถและเน้นหนักในด้านที่ตนเองมีความถนัด ดังนี้

- *เป็นสถาบันเน้นการวิจัยและพัฒนาด้านการศึกษาและผลิตเฉพาะปริญญาโท-เอกเท่านั้น หรือ*
- *เป็นสถาบันเน้นการผลิตครูเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย (ชาวเขา, ผู้ด้อยโอกาส หรือเด็กผู้มีความสามารถพิเศษ) หรือ*
- *เป็นสถาบันเน้นการพัฒนาครูที่มีหลักสูตรพัฒนาครูใหม่ และครูประจำการ*

- สถาบันผลิตครูต้องจัดทำเครือข่ายความร่วมมือกับคณะวิชาอื่น (วิทยาศาสตร์ และศิลปศาสตร์) ในการผลิตครูในสาขาจำเป็น เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

- สถาบันผลิตครูต้องจัดให้คณาจารย์ทุกคน มีช่วงเวลาร่วมมือกับโรงเรียนในท้องถิ่น เพื่อรับทราบปัญหาและแนวคิดต่างๆ ตลอดจนสร้างสมประสบการณ์การเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู

- สถาบันผลิตครูควรจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (1 ปี) หรือปริญญาโท สำหรับครูเข้าใหม่ เพื่อให้ครูใหม่ได้รับการพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติงานในระยะ 2 ปีแรก

5.4.2 <u>การจัดตั้งกองทุน</u>

ตามที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้มีการจัดตั้งกองทุนเกี่ยวกับครู 2 กองทุน คือ

- กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 52)

- กองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 55)

กค. ควรเริ่มจัดทำหลักการ กฎ และระเบียบของกองทุนทั้ง 2 กองทุน โดยพิจารณา

- การระดมทุนจากรัฐ บุคคล และองค์กรเอกชน
- การให้สิทธิประโยชน์แก่ผู้บริจาค (มาตรา 58 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)
- การให้กองทุนเพื่อการพัฒนาหรือการส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- ควรให้ความสำคัญลำดับแรกแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของการศึกษาในระบบก่อน
- กองทุนพัฒนาครูฯ จะช่วยให้ครูทุกคนมีสิทธิและหน้าที่ในการพัฒนาวิชาชีพของตน และอาจจัดสรรให้ครูในรูป “คูปองวิชาการ”
- กองทุนส่งเสริมครูฯ จะช่วยการตอบแทนและยกย่องครู
- การมีกองทุนทั้ง 2 กองทุน จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นในระบบประกันคุณภาพครู

เป็นที่ทราบกันดีว่า สภาวะทางเศรษฐกิจของประเทศยังไม่สู้ดี รัฐอาจจะไม่สามารถจัดตั้งกองทุนต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม แต่รัฐอาจต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่า ทุกประเทศที่ต้องการยกระดับคุณภาพครูได้ใช้กลยุทธด้านเงินเดือน และค่าตอบแทนผลักดันให้เกิดการพัฒนาครูอย่างแท้จริง

5.4.3 <u>การจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์</u>

ราชวิทยาลัยครุศาสตร์จะเป็นองค์กรรวมครูและคณาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถ และมีผลงานดีเยี่ยมทางการศึกษาในสาขาวิชาการต่างๆ มีหน้าที่หลักในการสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู โดย

- จัดทำนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติตามระบบประกันคุณภาพครู
- ติดตามและประเมินผลของหน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาครู การประเมินคุณภาพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการตอบแทน

และยกย่องครู (เช่น กค. คุรุสภา สถาบันผลิตครู และหน่วยงานพัฒนาครูของรัฐและเอกชน)

- นำเสนอรายงานสถานภาพวิชาชีพครูต่อคณะรัฐมนตรี และเผยแพร่สู่สาธารณชนทุกปี

เพื่อให้ราชวิทยาลัยครุศาสตร์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระ ราชวิทยาลัยครุศาสตร์จะต้องเป็นองค์กรอิสระ ไม่เป็นระบบราชการ มีสำนักงานขนาดเล็กที่มีความคล่องตัว ประกอบด้วยผู้นำที่น่าเชื่อถือ ดังนั้นจึงควรจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์ให้เป็นองค์กรมหาชน

ราชวิทยาลัยครุศาสตร์จะทำหน้าที่องค์กรวิชาชีพครูตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

5.4.4 <u>การจัดการกับครูที่ไม่ผ่านการประเมินคุณภาพ</u>

ครูที่ไม่สามารถผ่านการประเมินคุณภาพเพื่อรับหรือต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติหน้าที่อยู่อาจพิจารณาดำเนินการทางหนึ่งทางใด ดังนี้

- ควรพิจารณาเพิ่มเติมการพัฒนาครู หรือปรับรูปแบบการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับครูผู้นั้น
- หากยังไม่ผ่านการประเมินคุณภาพหลังจากการพัฒนาเพิ่มเติม ก็ควรพิจารณาย้ายครูออกจากสายงานการสอนไปปฏิบัติงานด้านอื่น หรือสนับสนุนให้เกษียณก่อนกำหนด (ในกรณีที่มีคุณสมบัติตามที่ระบุไว้)

5.4.5 <u>การปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง</u>

ในการนำระบบประกันคุณภาพครูมาใช้เป็นกลไกสร้างความเชื่อมั่นในวิชาขีพครูไทย จำเป็นต้องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กค. คุรุสภา สถาบันผลิตครูและหน่วยงานพัฒนาครู เป็นต้น ตรวจสอบกฎหมายของหน่วยงานของตนและปรับแก้ไขให้สามารถดำเนินการในส่วนที่รับผิดชอบในระบบประกันคุณภาพครู

สำหรับข้าราชการครูในสายการสอน ควรมีการปรับแก้ระเบียบที่จะเปิดโอกาสให้ครูสามารถเลื่อนระดับได้ถึงระดับ 11 (หรือระดับสูงสุดของระบบข้าราช

การพลเรือน) และได้รับเงินเดือนสูงสุดได้โดยไม่จำเป็นต้องเปลี่ยนหน้าที่จากสายการสอนไปสู่สายบริหาร

นอกจากนี้ ถ้าจะจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์เป็นองค์กรมหาชน ก็ต้องจัดทำพระราชกฤษฎีกากำหนดองค์ประกอบและหน้าที่ของราชวิทยาลัยครุศาสตร์อย่างชัดเจน

5.5 วิธีเริ่มต้น

เนื่องจากระบบประกันคุณภาพครูยังเป็นสิ่งใหม่ในวิชาชีพครู จึงมีประเด็นที่ต้องศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสารฉบับนี้ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดย สปค. ควรจัด

- ประชาพิจารณ์เพื่อเผยแพร่แนวความคิดและรับฟังข้อคิดเห็นต่างๆ จากกลุ่มเป้าหมาย คือ ครู หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และชุมชน โดยเฉพาะพ่อแม่และผู้ปกครองของผู้เรียน
- จัดให้มีการศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่ชัดเจน
- ควรมุ่งครูในระดับการศึกษาพื้นฐานของสถานศึกษาในระบบเป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีความสำคัญสูงสุด

5.6 สรุป

การยกระดับคุณภาพครูให้สามารถนำการปฏิรูปการศึกษาได้ จำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูให้เกิดขึ้น ดังนั้น กลยุทธ์สำคัญในการปฏิรูปวิชาชีพครูที่ควรนำมาใช้คือ การจัดให้มีระบบประกันคุณภาพครู อันประกอบด้วยวงจรที่มีองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการตอบแทน/ยกย่องครู เป้าหมายสำคัญลำดับแรกในการประกันคุณภาพครู คือ ครูสายการสอนในระดับการศึกษาพื้นฐานของสถานศึกษาในระบบ มาตรการหลักที่จะใช้ต้องนำหน่วยงานเกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูและสถาบันผลิตครูมาร่วมมือกัน แต่ละหน่วยงานต้องปรับบุคลากร หน้าที่และกฎข้อบังคับให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ในระบบประกันคุณภาพครู และต้องจัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์ให้เป็นผู้นำการปฏิรูปวิชาชีพครูแและทำหน้าที่กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินการประกันคุณภาพครู รวมทั้งการติดตามประเมินผล และการรายงานผลต่อ

รัฐและสังคมทุกปี ในระยะเริ่มต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติควรจัดให้มีการเผยแพร่หลักการประกันคุณภาพครู และจัดให้มีการศึกษารายละเอียดที่จำเป็นต่อการนำนโยบายสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครูสู่การปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

เอกสารอ้างอิง

บทที่ 1

Villegas-Reimers, E. (1998) The preparation of teachers in Latin America: challenges and trends, The World Bank.

บทที่ 2

สมหวัง พิริยานุวัฒน์, นฤมล บุลนิม, วิชุนา ปาณปุณฉัง, นัทนา แสนสาคร และกนกวรรณ ชูชีพ (2542) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541) ร่างมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

อมรวิชช์ นาครทรรพ (2539) ความฝันของแผ่นดิน โรงพิมพ์ตะวันออก กรุงเทพฯ

อมรวิชช์ นาครทรรพ (2541) ความจริงของแผ่นดิน ลำดับที่ 1: กระบวนการเรียนรู้เพื่อเด็กๆ และชุมชนของเรา เจ. ฟิลม์ โปรเซส กรุงเทพฯ

อุทุมพร จามรมาน (2541) การประกันคุณภาพระดับอุดมศึกษาตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย (เอกสารอัดสำเนา)

บทที่ 3

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541ก) วิชาชีพในยุควิกฤต ฟันนี่ พลับบลิชชิ่ง กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541ข) โครงการครูแห่งชาติ เซเว่น พริ้นติ้งกรุ๊ป กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541ค) รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2541 สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พิมพ์ดี กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541ง) รายงานโครงการอาสาสมัครเยี่ยมสถานศึกษา ฟันนี่ พลับบลิชชิ่ง กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541จ) รายงานผลการจัดระดับคุณภาพการศึกษา ฟันนี่ พลับบลิชชิ่ง กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) รายงานการศึกษาองค์ความรู้เพื่อการจัดทำแผนผลิตและพัฒนาครู (เอกสารอัดสำเนา)

<u>บทที่ 4</u>

ประเวศ วะสี (2542) รายงานการปฏิรูปการศึกษาในประเทศฝรั่งเศส ที พี พริ้นท์ กรุงเทพฯ

พิศวาส ปุทุมุต์ตรังษี (ผู้แปล) (2542) การปฏิรูปการศึกษาสำหรับศตวรษที่ 21 ของสาธารณรัฐเกาหลี ที พี พริ้นท์ กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540ก) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540ข) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศญี่ปุ่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540ค) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศนิวซีแลนด์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540ง) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540จ) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540ฉ) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐเวียตนาม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540ช) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศมาเลเซีย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541ก) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสิงคโปร์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541ข) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541ค) รายงานการปฏิรูปการศึกษาของประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส เยอรมัน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) รายงานการศึกษาองค์ความรู้เพื่อการจัดทำแผนผลิตและพัฒนาครู (เอกสารอัดสำเนา)

National Commission on Teaching and America's Future (1996) What Matters Most: Teaching for America's Future. http://www.tc.columbia.edu/teachcomm/what.htm

National Council for the Accreditation of Teacher Education. (1998) New Professional Teacher Project. http://www.ncate.org/projects/npt/stdsdev.html

New Zealand Ministry of Education (1997) Quality Teachers for Quality Learning: A Review of Teacher Education. http://www.minedu.gov.nz/data/teacher/review/97/

Singapore Ministry of Education (1997) Teaching as a Career. http://www.moe.ac.sg/

U.K. Department for Education and Employment (1998) Teachers, meeting the challenge of change.

U.S. Department of Education (1998) Promising Practices: New Ways to Improve Teacher Quality. http://www.ed.gov/pubs/PromPractice/index.html

<u>บทที่ 5</u>

วิทยากร เชียงกูล (2541) รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2540 อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พลับบลิชชิ่ง กรุงเทพฯ

สมหวัง พิริยานุวัฒน์, นฤมล บุลนิม, วิชุนา ปาณปุณณัง, นัทนา แสนสาคร และกนกวรรณ ชูชีพ (2542) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู วีทีซี คอมมิวนิเคชั่น กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2541) สปค. รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2541 พิมพ์ดี กรุงเทพฯ

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (ผู้แปลและเรียบเรียง) (2541) เสริมพลังบทบาทครูในโลกที่เปลี่ยนแปลงในมุมมองของเอเซีย-แปซิฟิค ฟันนี่ พลับบลิชชิ่ง กรุงเทพฯ

อมรวิชช์ นาครทรรพ (2542) ปัญญาพล เจฟิล์ม โปรเซส กรุงเทพฯ