

การพัฒนาวิชาชีพครูสู่ยุคปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*

สุรศักดิ์ ปาเฮ

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2

บทนำ : ครูกับการพัฒนาทางวิชาชีพ

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปรับและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาใหม่ที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพ สู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะว่าครูเป็นกลุ่มบุคคลด่านหน้าและเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นการศึกษาและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้บังเกิดศักยภาพทางสมรรถนะที่สูงก้าวสู่ความเป็น “ครูมืออาชีพ (Professional Teacher)” ที่แท้จริงต่อไป

เป็นที่ยอมรับกันว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ สรุปได้ดังนี้ (ยนต์ ชุ่มจิต , 2535)

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น
2. การพัฒนาครูช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำอะไรผิดพลาดง่ายๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์
3. การพัฒนาครูช่วยให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูบรรจุใหม่ หรือครูที่ย้ายไปทำการสอนที่แห่งใหม่ เป็นต้น

.....

*เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่อง “การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง(พ.ศ.2552 - 2561)” ของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2 วันที่ 28 - 29 ธันวาคม 2553 ณ โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์ อ.เมือง จ.แพร่

4. การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพราะครูได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจในงานการสอนและงานอื่นๆได้เป็นอย่างดี
5. การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือทำให้ครูทุกคนได้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือการบริหารที่มีสถานภาพดีขึ้น
6. การพัฒนาครูช่วยให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถ ให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเสีย ทำให้ครูและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆอยู่เสมอ โดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา : บทบาทครูที่ต้องทบทวน

“การปฏิรูปการศึกษา” ที่มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นกรอบและเป็นฐานรองรับการปฏิบัติ เป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางปัญญาครั้งสำคัญของชาติจนก้าวล่วงเข้าสู่ทศวรรษที่สอง จากบทสรุปย้อนหลังในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา (ปี พ.ศ. 2542-2552) ได้มีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าของ “การปฏิรูปการศึกษา” ซึ่งพบว่าในช่วงแรกนั้น การดำเนินงานในด้านต่างๆดำเนินไปด้วยดีพอสมควรโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับนโยบาย แต่เมื่อลงมาถึงภาคการปฏิบัติกลับพบเห็นปัญหาและอุปสรรคในหลากหลายประเด็น ปัญหาที่ปรากฏค่อนข้างชัดเจนก็คือ ปัญหาอันเกี่ยวกับ “ครู” ซึ่งแม้จะดูเหมือนมีความรู้ความเข้าใจ “แนวการจัดการศึกษา” ที่เน้นความสำคัญที่นักเรียนที่เรียกกันว่า “เอาเด็กเป็นตัวตั้ง (Learner Center)” แต่ในการปฏิบัติสอนจริงมีครูจำนวนน้อยมากที่สอนโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุดได้ดีและมีสถานศึกษาจำนวนน้อยมากเช่นเดียวกัน ที่ครูส่วนใหญ่สอนโดยยึดหลักผู้เรียนสำคัญที่สุดดังกล่าวก็มีสาเหตุมาจาก “ยังไม่มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน” และขาดเอกสารและสื่อต่างๆที่จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในวิธีดำเนินงานและไม่ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

แนวการจัดการศึกษาดังกล่าวนี้เป็นเสาหลักของการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นเมื่อมีปัญหาในเชิงปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดเพราะขาดครูที่เป็นลักษณะ “ครูต้นแบบ” การปฏิรูปการศึกษาที่ทำท่าจะไปด้วยดีก็ก้าวไปได้ไม่มากเท่าที่ควรในขณะเดียวกันก็มีปัญหาอื่นๆปรากฏขึ้นมาอีกหลายประการ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ “ครู” นั่นเอง

เกี่ยวกับประเด็นจากการปฏิรูปการศึกษาในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาได้มีการวิเคราะห์และประเมินสรุปจากหน่วยงานหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งพบประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรคหลากหลายประการที่บ่งชี้ให้เห็นถึงสภาพของความ “ล้มเหลว” ของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขให้เสร็จสิ้น เพราะจากการประเมินปรากฏว่าเกือบจะไม่มีสิ่งใดที่แสดงว่าดีขึ้นเลย ไม่ว่าจะเป็นด้านนักเรียน ในด้านตัวครู ในด้านการบริหารจัดการศึกษา อาทิเช่น

- สถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน
- ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- ขาดแคลนครู อาจารย์ ที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่ได้คนเก่ง คนดี และใจรักมาเป็นครู
- ไม่มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการลงไปยังสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาที่แท้จริง
- ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาจากทุกภาคส่วนของสังคม
- ฯลฯ

เกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวกับ “ปัญหาของครู” ที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษานั้น ดร.ภาวิศ ทองโรจน์ (2551) ได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวนี้ไว้อย่างน่าสนใจว่า ในประเทศฟินแลนด์ซึ่งถือว่าเป็นประเทศที่คุณภาพการศึกษาดีที่สุดในโลกวิชาชีพที่ประชาชนยอมรับนับถือมากที่สุดคือวิชาชีพครู แต่ในประเทศไทยสังคมกลับมองเห็นว่าในปัจจุบันวิชาชีพนี้ตกต่ำจนองค์กรวิชาชีพครูเช่น ครูสภา ต้องวางยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเพื่อให้กลับมาเป็นวิชาชีพชั้นสูงเหมือนในอดีต โดยมีมาตรการอันหนึ่งคือ การปรับปรุงกระบวนการผลิตครู โดยเพิ่มหลักสูตรจาก 4 ปีเป็น 5 ปี แต่ปัญหาวิชาชีพครูอาจจะไม่สามารถแก้ไขเพียงการเพิ่มเวลาเรียนเท่านั้น การเรียนเพิ่มอีกหนึ่งปีอาจเห็นข้อดีชัดเจนคือช่วยสร้างประสบการณ์ในระหว่างเรียนให้มากขึ้น เพื่อให้ครูรุ่นใหม่พร้อมที่จะออกมาทำงานในสภาพจริง แต่วัตถุประสงค์ของครูสภาที่จะให้เงื่อนไขของเวลาเรียนมาเป็นฐานของการเพิ่มเงินเดือนและความก้าวหน้าในการรับราชการนั้นไม่น่าจะเป็นแนวทางแก้ปัญหาค่าได้ เพราะแท้ที่จริงแล้วความก้าวหน้าทางราชการระยะยาวของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร 4 ปีและ 5 ปีนั้นไม่แตกต่างกันเลย อย่างไรก็ตามความตกต่ำทางวิชาชีพครูอาจมาจากสาเหตุข้อเท็จจริงง่าย ๆ ประการหนึ่งซึ่งบัดนี้ยังไม่มีใครคิดแก้ไข นั่นคือการที่ประเทศไทยมีการผลิตครูมากถึงปีละ 12,000 คนในขณะที่อัตราการบรรจุใหม่ในแต่ละปีมีเพียง 3-4 พันคนเท่านั้น ซึ่งหมายความว่าในแต่ละปีบัณฑิตครูที่จบใหม่จะมีการตกงานเบื้องต้นเกือบหนึ่งหมื่นคน สถานการณ์เช่นนี้เป็นส่วนหนึ่งส่งผลถึงภาพพจน์และความนิยมในการเข้าเรียนในสาขาวิชานี้ ไม่ดึงดูดให้นักเรียนที่เรียนเก่งและมีโอกาสได้เลือกสาขาได้มากให้ตัดสินใจเข้ามาเรียนครู นอกจากนี้ปัญหาครูยังมีอีกมาก เช่นภาพรวมในประเทศยังนับว่าขาดแคลนครู แต่นโยบายจำกัดกำลังคนภาครัฐก็เป็นอุปสรรคต่อการแก้ไขปัญหา และนอกจากนี้ในรายละเอียดยังพบว่าเราขาดแคลนครูในสาขาวิชาสำคัญ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา เป็นต้น และยังพบอีกว่าไม่มีความ

ชัดเจนในนโยบายในการสนับสนุนผู้จบการศึกษาในสาขาวิชาที่ตรงกับเนื้อหาสาระมากกว่าเช่น บัณฑิตทางวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และภาษา หันเข้ามาหาวิชาชีพครูแต่ยังถูกมาตรการในเชิงกีดกันเช่นการกำหนดให้ผู้จะรับใบประกอบวิชาชีพครูได้ต้องไปเรียนเพิ่มเติมอย่างน้อยอีก 1 ปี เป็นต้น นอกจากนี้ปัญหาครูยังรวมถึงปัญหาอมตะครูไทยคือเรื่องหนี้สินครูที่เป็นวาระที่รัฐมนตรีใหม่ทุกคนจะต้องพิจารณาดำเนินการ แต่ก็ยังไม่เห็นจะมีทางแก้ไขปัญหาได้อย่างเบ็ดเสร็จทำให้ปัญหาเรื่องหนี้สินเป็นปัญหาที่จะต้องเป็นเรื่องคู่กับวิชาชีพนี้ อีกต่อไปไม่สิ้นสุด

ประเด็นแห่งปัญหาที่หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับ “ครู” ดังได้กล่าวถึงในเบื้องต้นนั้นย่อมนำมาซึ่งสาเหตุแห่งความถดถอยและด้อยประสิทธิภาพทั้งในเชิงบริหารจัดการและการเรียนรู้ในยุคปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่ผ่านมา

การปฏิรูปวิชาชีพครูเพื่อรองรับยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง(Professional) ดังนั้นสิ่งที่ผู้เป็น “ครู” จะต้องมีคือความรู้ความชำนาญทางวิชาชีพ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3 ประการคือ (วิจิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์ , 2553)

1. ความรู้ที่แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบในการสั่งสอนและถ่ายทอดให้แก่นักเรียนหรือผู้เรียน
2. มีความรู้ความชำนาญเป็น “เอตทัคคะ” ในการสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้
3. มีความสามารถในการ “ปลุกฝัง” บรรดา “จิตสำนึก” ต่างๆที่ผู้เรียนพึงจะได้รับ

ในการศึกษาระดับอนุบาลศึกษาและประถมศึกษา ซึ่งระดับของวิชาความรู้ ที่ครูจะต้องสั่งสอนและถ่ายทอดให้แก่ศิษย์ยังอยู่ในขั้นต้นๆ ดังนั้นในการศึกษาระดับดังกล่าวภารกิจของครูจึงเน้นไปที่ความรู้ความชำนาญในการสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้ตลอดจนความสามารถในการ “ปลุกฝังจิตสำนึก” แต่ในระดับมัธยมศึกษาและสูงขึ้นไป นอกจากครูจะต้องมีความรู้ความชำนาญทั้งในการสอนและการปลุกฝังจิตสำนึกแล้วยังจะต้องมีความรู้แตกฉานในวิชาที่สอนอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ “การผลิตครู” จึงควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษ เพราะมิใช่ว่าใครๆที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาแม้จะได้รับปริญญาทางครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ก็จะเป็นครูได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งมิติเกี่ยวกับปัญหาการผลิตครูดังที่กล่าวถึงนั้นสอดคล้องกับที่ประโยชน์ คุปต์ กาญจนากุล และ ญัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์ (2552) กล่าวว่า โดยเฉพาะปัญหาการผลิตครูนอกจากจะ “เกิน” ในเชิงปริมาณแล้ว ยัง “ขาด” ในเชิงคุณภาพอีกด้วย เห็นได้ชัดจากการเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ไม่เชื่อมโยงกับสภาพจริงในโรงเรียนใช้วิธีการสอนแบบธรรมดาและขาดการเตรียมความพร้อมให้ครูไปทำงานในชนบท

“การปฏิรูปการศึกษา”จะเดินหน้าต่อไปได้ก็ต่อเมื่อมีความพร้อมของกลุ่มบุคลากรกลุ่ม “ครู” ซึ่งจะมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน และความพร้อมเหล่านั้นจำเป็นจะต้องมีเทคโนโลยีที่จำเป็นเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ก. แนวทางการพัฒนาและปฏิรูปวิชาชีพครู

เกี่ยวกับการพัฒนาและปฏิรูปวิชาชีพครูนั้น ในต่างประเทศเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูไว้หลากหลายยุทธศาสตร์ด้วยกันเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ซึ่งแนวทางหรือมาตรการที่กำหนดเช่น (Dilworth and Imig , 1995)

1. ปฏิรูปในเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยเริ่มทดลองใช้ตั้งแต่การพัฒนาวิชาชีพครูก่อนประจำการหรือการเริ่มต้นวิชาชีพครู ไปจนถึงการพัฒนาครูระดับปฏิบัติการหรือครูมืออาชีพเฉพาะทาง
2. รัฐให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครู ระหว่างองค์การภาครัฐ กับองค์การอิสระ หรือองค์การรัฐวิสาหกิจด้านการพัฒนาครู
3. มีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการประเมินครูในการประกอบวิชาชีพตามสมรรถนะหรือมาตรฐานรายวิชาที่รับผิดชอบ
4. ให้ความสำคัญ หรือมีการจัดทำเกณฑ์ชี้วัดสำหรับการประเมินและการเตรียมการด้านวิชาชีพครูที่มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติ
5. จัดตั้งเตรียมการระบบการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน
6. มีการกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ
7. ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ

นอกจากนี้ จากการวิจัยเชิงเอกสารของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แฉ่งขัน (2551) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศ โดยพบประเด็นที่น่าสนใจโดยสรุปดังนี้

1. มีกระบวนการสรรหาผู้มีความสามารถเป็นเลิศเพื่อมาเรียนครูหรือประกอบวิชาชีพครู และปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูให้ทันสมัย
2. มีการประเมินและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครูเป็นระยะๆ รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพของครูอย่างต่อเนื่อง

3. มีการแบ่งเขตพื้นที่ในการพัฒนาครู โดยมอบหมายให้อยู่ภายใต้การดูแลของแต่ละมลรัฐ ซึ่งมีกฎหมายบังคับใช้กับครูในพื้นที่ของตน และเน้นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM : School-based Management)
4. มีงบประมาณค่อนข้างสูงในการจัดโครงการพัฒนาครู
5. มีการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง
6. มีการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. มีระบบการรักษาและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นให้คงอยู่ในวิชาชีพครูตลอดชีวิต โดยพัฒนาระบบการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม
8. กำหนดแนวทางการพัฒนาครูทั้งแบบระดับชาติ ระดับโรงเรียนและระดับบุคคลตามสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา

จากที่กล่าวมาเบื้องต้นจะเห็นได้ว่าการพัฒนาและปฏิรูปวิชาชีพครูของต่างประเทศนั้น จะมีความหลากหลายในยุทธศาสตร์การทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของกระบวนการในเชิงระบบที่เน้นการพัฒนาทั้งกลุ่มครูก่อนประจำการ ครูประจำการ รวมทั้งการรักษาคุณภาพมาตรฐานทางวิชาชีพโดยการประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่องและการสร้างขวัญกำลังใจในวิชาชีพ ซึ่งในบางยุทธศาสตร์นั้นก็นำมาปรับใช้ในประเทศไทยในปัจจุบัน

ข. การพัฒนาครูยุคใหม่ภายใต้การปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สอง

จากบริบทของสภาพปัญหาการศึกษาไทยจนนำมาซึ่งข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) ในมาตรการเร่งด่วนที่ต้องเร่งปฏิรูป ใน 4 ประการได้แก่ 1).การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2). การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3). การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่นั้น ในส่วนของ การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ ได้มีการกำหนดแนวทางการปฏิรูปดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2552)

1. การพัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการสำคัญดังนี้

- 1.1 ปรับระบบการผลิต การคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สามารถดึงดูดคนเก่งมีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เช่นมีระบบการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนดี มีใจรักมาเรียนครูและรับประกันบรรจุเป็นข้าราชการครูเมื่อสำเร็จการศึกษา หรือจัดให้นิสิต/นักศึกษาครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ฝึกประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปีและให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น

- 1.2 ให้มีสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศด้านการผลิตครู วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งมีระบบประกันและรับรองมาตรฐานวิชาชีพและสถาบันผลิตครู
 - 1.3 วางแผนการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการ ทั้งระดับพื้นฐาน อาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ
 - 1.4 จัดระบบเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่มีใจรักวิชาชีพครูมาเป็นครู โดยศึกษาวิชาครูเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านและผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่นเพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้
 - 1.5 พัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรสำหรับการอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เชื่อมโยงความสามารถในการสอนและประสบการณ์ในสถานประกอบการ รวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ผลผลิตเชิงพาณิชย์
2. การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการสำคัญดังนี้
 - 2.1 ปรับปรุงและพัฒนาระบบและหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.2 เร่งรัดการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
 - 2.3 พัฒนาคณาจารย์โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงวิชาเอกให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งให้มีระบบและมาตรการจูงใจให้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 2.4 พัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรด้านอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอน วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเทคโนโลยี
 3. การใช้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการสำคัญดังนี้
 - 3.1 คัดครูให้แก่ผู้เรียนโดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นและจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนให้เพียงพอ เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 3.2 ปรับปรุงเกณฑ์กำหนดอัตราครูโดยพิจารณาจากภาระงานที่ชัดเจนร่วมด้วยและจัดให้มีจำนวนครูเพียงพอตามเกณฑ์และมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน
 - 3.3 แยกบัญชีเงินเดือนและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากกัน

กล่าวสรุปได้ว่าแนวทางต่างๆที่เป็นมาตรการเร่งด่วนในการปฏิรูปครูยุคใหม่ในทศวรรษที่สองนี้จะเป็น ยุทธศาสตร์การทำงานเชิงระบบที่มุ่งเน้นการพัฒนาตั้งแต่ระบบการผลิตครูก่อนประจำการ การพัฒนาครู ประจำการ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูประจำการที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อ การพัฒนานั้นได้มุ่งเน้นระบบการปฏิบัติที่โรงเรียนเป็นฐานสำคัญที่เรียกว่าใช้โรงเรียนเป็นฐานการพัฒนา(School-Based Management) เพื่อส่งผลต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ

ค. ความต้องการของครูต่อการพัฒนาวิชาชีพ (The Teacher Development Needs of Teachers)

ในการพัฒนาวิชาชีพครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษานั้น สิ่งบ่งชี้ที่สำคัญของ การพัฒนาคือความสามารถในเชิงสมรรถนะเป็นฐานในการทำงานทางวิชาชีพ (Competencies – Based Development) และในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้น มีสมรรถนะพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student-centered Learning) และที่ผ่านมามีการ ปฏิรูปการศึกษาไทยได้มีการศึกษาวิจัยโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งมลรัฐควีนส์แลนด์ (Queensland University of Technology , 2002) ประเทศออสเตรเลีย พบประเด็นสำคัญที่ครูไทยมีความต้องการที่จะ ได้รับการพัฒนาเชิงสมรรถนะทางวิชาชีพในด้านต่างๆดังต่อไปนี้

1. ในด้านรูปแบบขององค์ความรู้แนวใหม่ (Types of New Knowledge) เป็นตัวแบบใหม่ๆที่ จะส่งผลสำเร็จต่อการเรียนรู้ ครูต้องได้รับทักษะความรู้ที่เป็นองค์ความรู้ใหม่ๆที่จะนำไปจัด กระบวนการเรียนการสอนและในขณะเดียวกันครูต้องมีความสามารถที่จะจำแนกองค์ความรู้ ใหม่ๆเหล่านั้นเพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนการสอนได้อีกด้วย
2. ในด้านกลยุทธ์การสอนแบบใหม่ (New Learning Strategies) ทักษะความรู้ในเชิง ยุทธศาสตร์แนวใหม่สำหรับการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเช่น ยุทธศาสตร์การสอนแบบสรคานิยม(Constructivism) การสอนแบบสะท้อนคิดเชิงวิเคราะห์ (Critical Reflection) หรือการสอนแบบถ่ายโยงองค์ความรู้ (Transformation) เป็นต้น
3. การวัดและประเมินผล (Assessment and Evaluation) ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจใน ธรรมชาติและรูปแบบขององค์ความรู้ที่สอน สามารถนำไปสู่การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มี ประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อการวัดและประเมินผลที่เหมาะสมได้
4. การสอนในเชิงบูรณาการ (Integrated Teaching) ครูต้องการเพิ่มเติมและขยายขอบข่าย แนวคิดในการบูรณาการการจัดการเรียนรู้ให้มีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้นมากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในลักษณะการบูรณาการแบบรายวิชาหรือแบบสหวิชา

5. **สมรรถนะทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT Competency)** ครูต้องการเพิ่มสมรรถนะทางการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในกระบวนการเรียนรู้ (ICT-based Learning) เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนโดยผู้เรียนเป็นสำคัญ
6. **ระบบการนิเทศติดตามช่วยเหลือ (Mentoring)** ครูต้องการทักษะการสร้างระบบการนิเทศติดตามและช่วยเหลือเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน รวมทั้งบทบาทใหม่ของครูในลักษณะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) ต่อนักเรียนในการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นสิ่งที่ครูต้องสร้างให้เกิดขึ้นคือสมรรถนะในเชิงผู้นิเทศและช่วยเหลือที่ทรงประสิทธิภาพ
7. **การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research)** ครูต้องมีสมรรถนะของการเป็นนักวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั้งครูและนักเรียนให้บังเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

กรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาครูในเขตพื้นที่การศึกษา

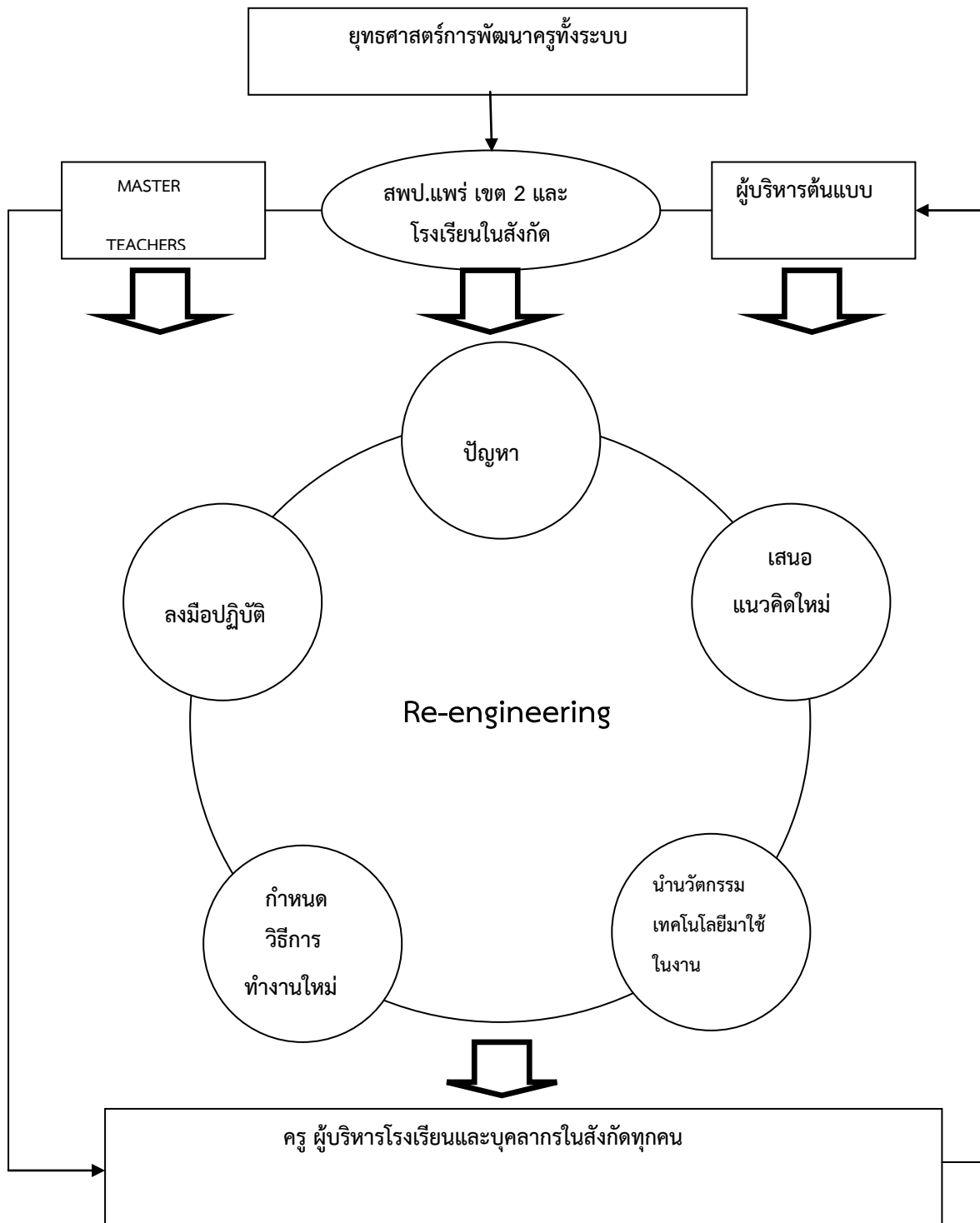
จากบริบท (Context) ของสภาพการณ์ปัญหาที่ก่อให้เกิดวิกฤตทางการศึกษาในยุคปฏิรูปในทศวรรษที่ผ่านมาเป็นปรากฏการณ์ที่สังคมต่างยอมรับในผลที่เกิดขึ้น ดังนั้น “การพลิกวิกฤตให้เป็นโอกาส” จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องร่วมกันกำหนดแนวคิดหรือแนวทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ดังปรากฏในข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดขึ้นในปัจจุบัน

ในส่วนของการปฏิรูปครูยุคใหม่ภายใต้ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการศึกษารองสองก็เช่นเดียวกัน ที่ได้กำหนดเป็นแนวทางหรือมาตรการสำคัญรองรับไว้หลากหลายมาตรการในเชิงระบบตั้งแต่ระบบการผลิต การพัฒนา การธำรงรักษาและการประเมิน ซึ่งบางส่วนหรือบางมาตรการก็ได้เริ่มดำเนินการไปบ้างแล้วและปรากฏผลในเชิงปฏิบัติในหลายกิจกรรมซึ่งก็ประสบผลทั้งในเชิงบวกและลบของการพัฒนาครูทั้งระบบดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมในเชิงประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพ การอบรมและพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาครูทั้งระบบในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 2 ได้ดำเนินการในหลายรูปแบบ อาทิเช่น การสอบและประเมินสมรรถนะครู/ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เพื่อคัดเลือกเป็น Master Teacher เพื่อเข้ารับการอบรมตามกลุ่มสาระในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบศึกษานิเทศก์ต้นแบบ รวมทั้งมีการอบรมพัฒนากลุ่มผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มศึกษานิเทศก์ และกลุ่มผู้บริหารการศึกษา (รอง ผอ.สพป.) ซึ่งผลจากการพัฒนาที่กล่าวถึงนั้น จะนำมาสู่การรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นกลุ่มเครือข่าย (Cluster) เพื่อส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพแก่ครูและโรงเรียนในสังกัดต่อไป

ในที่นี้ขอเสนอกรอบแนวคิดเชิงยุทธศาสตร์การพัฒนาคู่มือทั้งระบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) โดยใช้ยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรแบบ “การรื้อปรับระบบ (Re-engineering)” ดังแสดงให้เห็นจากภาพ

ภาพที่ 1. Re-engineering Model สำหรับการพัฒนาคู่มือทั้งระบบ สพป.แพร่เขต 2



กรอบแนวคิดยุทธศาสตร์การพัฒนาครูทั้งระบบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ที่นำเอารูปแบบของการปรับหรือทั้งระบบ (Re-engineering) มาใช้ในการพัฒนานั้นอาจสรุปให้เห็น กระบวนการขั้นตอนดังต่อไปนี้ (กลุ่มนักวิชาการบริหารธุรกิจ , 2551)

ขั้นที่ 1. นำปัญหาด้านการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่มาอภิปรายแต่ละประเด็นเพื่อหาสาเหตุ แนวทางแก้ไขและหาวิธีการใหม่ๆ

ขั้นที่ 2. ให้ทีมหรือปรับระบบ (ครู/ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์) ใช้วิธีการระดมสมองเพื่อเสนอแนวคิดใหม่ๆในการพัฒนาการศึกษาโดยไม่ต้องยึดของเก่า พยายามคิดนอกกรอบ

ขั้นที่ 3. นำเอานวัตกรรมเทคโนโลยีเข้ามาพิจารณาว่าจะช่วยทำอะไรได้บ้าง และนวัตกรรมเทคโนโลยีเหล่านั้นจะช่วยสร้างกระบวนการใหม่ๆได้อย่างไร

ขั้นที่ 4. กำหนดในรายละเอียดว่านวัตกรรมหรือกระบวนการใหม่นั้นคืออะไร มีวิธีดำเนินการอย่างไร ในการพัฒนาการเรียนการสอน กำหนดแผนให้ชัดเจนว่าจะทำอย่างไร

ขั้นที่ 5. สื่อสารให้ทุกคนในเขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงแล้วลงมือปฏิบัติ เพื่อให้แผนการปรับหรือระบบนั้นเป็นความจริง

อย่างไรก็ตามกระบวนการปรับหรือระบบหรือ re-engineering เมื่อนำมาปรับใช้ในวงการศึกษาแล้วคง ต้องมีการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติอย่างละเอียดทุกขั้นตอน มีการนำผลการประเมินไปสู่ การพัฒนาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยใช้กระบวนการพัฒนางานเชิงระบบแบบครบวงจร หรือที่เรียกว่า การพัฒนาแบบเดมิ่ง (Deming Circle) ที่ใช้กระบวนการ P – D – C – A เป็นสำคัญ

.....

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มนักวิชาการบริหารธุรกิจ. (2551) . **คู่มือกลยุทธ์การบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ พัฒนวิทย์การพิมพ์.

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และ ณิชวุฒิ สุวรรณทิพย์. (2552) . “ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครูสู่ปฏิรูป การศึกษาในศตวรรษที่ 2” **มติชนรายวัน**. 11 ตุลาคม 2552 หน้า 7.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน (2551). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กระทรวงศึกษาธิการ , สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา . กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

ภาวิช ทองโรจน์ (2551). “10 อาการที่ต้องผ่าตัดใหญ่การศึกษาไทย (1) คุณภาพตกต่ำ-ปัญหาโครงสร้าง-ครู”. **มติชนรายวัน**. 9 พฤศจิกายน 2551 หน้า 7.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2535). **การพัฒนาครู**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

เลขาธิการสภาการศึกษา , สำนักงาน. (2552). **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์. (2553). **ปฏิรูปการศึกษา แนวคิดและข้อเสนอแนะ**. กรุงเทพฯ : วศิระ

Dilworth , M.E. and Imig , D.G. (1995). “Professional Teacher Development and the Reform Agenda”(online) Retrieved from <http://www.erigdigest.org/1996-1/reform.htm>
(December 10 , 2010)

Queensland University of Technology. (2002).”The Thailand Education Reform Project.”
(online) Retrieved from <http://www.edthai.com/publication/0005/fulltext.pdf>.
(December 10, 2010)