



เลขที่ระบบงานทะเบียนและรายวิชาของแผนกวิชาและคณะครู

รายงานการวิจัยเรื่อง

การวิจัย และพัฒนานโยบาย การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

สิ่งพิมพ์ สกศ.อันดับที่ 60/2553

ISBN 978-616-7324-41-8



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

รายงานการวิจัย

เรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 ร รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร
ทางการศึกษา/กรุงเทพฯ : สกศ., 2553.
284 หน้า
ISBN. 978-616-7324-41-8
1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. รายงานการวิจัย

รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 60/2553

พิมพ์ครั้งที่ 1 สิงหาคม 2553

จำนวน 1,000 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มนโยบายพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักนโยบายด้านพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนสุขุวิท เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทร. 0-2668-7974 หรือ 0-2668-7123 ต่อ 2513
โทรสาร 0-2243-1129
Web site: <http://www.onec.go.th>

ผู้พิมพ์ บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
90/6 ซ.จรัญสนิทวงศ์ 34/1 ถนนจรัญสนิทวงศ์
แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
โทร. 0-2424-3249, 0-2424-3252
โทรสาร 0-2424-3249, 0-2424-3252

คำนำ

ในช่วงระยะสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่ยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ ครู เป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษาเพราะเป็นด่านหน้าและกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คุณภาพของระบบการศึกษาไม่สามารถสูงกว่าคุณภาพของครู หากเรามีครูที่ไม่มีคุณภาพ ก็อย่าคาดหวังว่าการศึกษาของเราจะมีคุณภาพ และเนื่องจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพครูให้มีสมรรถนะสูง มีความสามารถอย่างเพียงพอที่จะพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ จึงเป็นข้อเสนอหนึ่งในกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง เป็นภารกิจสำคัญของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งต้องมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของการพัฒนา การดำเนินการต้องมีกรอบทิศทาง นโยบายในการดำเนินการที่ชัดเจน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายได้จริง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานระดับนโยบาย มีบทบาทหน้าที่ในการจัดทำนโยบายทางการศึกษา ได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นำสู่การพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินงานนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง โดยได้รับความร่วมมือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิจิรญ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เป็นประธานคณะทำงาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช และ ดร.นงเยาว์ อุทุมพร จากมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี เป็นคณะทำงาน ทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี



สำนักงานฯ ขอขอบคุณ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ศิษยานิเทศก์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เข้าร่วมให้ข้อมูลในการประชุมสนทนากลุ่ม และร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และหวังว่ารายงานการวิจัย ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อไป

(ศาสตราจารย์พิเศษธงทอง จันทรางศุ)
เลขาธิการสภาการศึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนา แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi stage random sampling) โดยแบ่งพื้นที่ที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาคสุ่มเลือกจังหวัดแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคณะขนาด จังหวัดละ 1 แห่ง และในแต่ละสถานศึกษาสุ่มเลือกครูผู้สอนตามช่วงชั้นที่ 1-4 สถานศึกษาละ 1 คน ได้ครูผู้สอน จำนวน 188 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 40 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ผู้ปกครอง จำนวน 23 คน และนักเรียน จำนวน 35 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 314 คน และการประเมินเชิงวิพากษ์ข้อเสนอเชิงนโยบายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ การส่งเสริม และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 70 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ด้วยโปรแกรม ATLAS.ti Demo V. 5.0 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลให้เป็นระบบ วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูลแต่ละกลุ่ม และสังเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความเชื่อมโยง และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวมที่มุ่งตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของวิจัย และนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินและปรับปรุงแล้ว

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

1.1 ผลจากการศึกษาวิจัยและพัฒนาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาวิชาเอกในกลุ่มสาระที่สอน มีการงานมาก ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีการวัดผลประเมินผลไม่เหมาะสม ขาดการนิเทศติดตามการพัฒนาครู ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ขาดอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่ม

1.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้ **ด้านผู้เรียน** พบว่า ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทางวิชาการมากขึ้น แต่มีปัญหาอันเนื่องมาจากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม มีผลสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และความคิดสร้างสรรค์ **ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา** พบว่า ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและระบบบริหารทำให้มีภารกิจเพิ่มขึ้น และมีวิกฤติการขาดแคลนครูผู้สอนในทุกช่วงชั้น และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ โดยมีสาเหตุมาจากมาตรการควบคุมอัตรากำลังของภาครัฐส่วนหนึ่ง การไม่สามารถจูงใจคนที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นครู **ด้านการจัดการเรียนการสอน** พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการอบรมผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ปัญหาอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม **ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง** พบว่า มีปัญหาการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหาร การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนและครอบครัว ขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนเนื่องจากครูและบุคลากรขาดความสามารถและไม่ได้รับการพัฒนาให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายในการจัดการศึกษา สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานขาดความ

คล่องตัวในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ยังทำได้น้อย

1.3 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
พบว่า ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ยังคงขาดการติดตามประเมินผล หลักสูตรในการพัฒนาครูมีความซ้ำซ้อน มีค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาค่อนข้างสูง ขาดการวางแผนระยะยาวสำหรับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการจัดทำระบบข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการวิจัยและพัฒนานโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการมีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยพิจารณาจากพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานการปฏิบัติงาน

1.4 ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7 ประเด็น คือ 1) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 7) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผลการร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย ผลการประเมินเชิงวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งพิจารณาในด้านความครอบคลุม ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความชัดเจน ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ในการนำข้อเสนอเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติและผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 สรุปได้ว่า ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายยังคงมี 4 ประเด็นเช่นเดิม คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน

ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้ปรับยุทธศาสตร์การดำเนินงาน เป็นมาตรการเร่งด่วน และมาตรการระยะยาวโดยข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 มีมาตรการ 12 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 6 ข้อ และมาตรการระยะยาว 6 ข้อ ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 2 มีมาตรการ 12 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 10 ข้อ ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 3 มีมาตรการ 13 ข้อ เป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 11 ข้อ และข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 4 มีมาตรการเร่งด่วน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้การส่งเสริม และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งพิจารณาในด้านความครอบคลุม ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความชัดเจน ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ ในการนำข้อเสนอเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติ และผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 สรุปได้ว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายมี 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมีมาตรการ 11 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 6 ข้อ และมาตรการระยะยาว 5 ข้อ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีมาตรการ 11 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 4 ข้อ และมาตรการระยะยาว 7 ข้อ 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีมาตรการ 12 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 3 ข้อ และมาตรการระยะยาว 9 ข้อ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการ 6 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 4 ข้อ ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการทั้งสิ้น 40 มาตรการ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 15 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 25 มาตรการ รายละเอียดของข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดังนี้

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการ และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการเร่งด่วน

1) กระทรวงศึกษาธิการ ยกกระดับสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ให้เป็นองค์กรกลางระดับชาติที่มีขีดความสามารถและบทบาทในการพัฒนาคุณภาพคูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับคูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคลทั้งระบบ จัดทำหลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย รวมทั้งประสานงาน กำกับติดตาม ประเมินผลและให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรม

2) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เร่งรัด ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา พัฒนาผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลายที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางวิชาชีพที่ทันต่อความก้าวหน้าและวิทยาการ มีความรู้ความสามารถในด้านเนื้อหา และทักษะการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการหาความรู้มากกว่าเรียนรู้เนื้อหาสาระเพียงอย่างเดียว (teach less, learn more) มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้สนุกและท้าทายต่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนาดังกล่าวต้องไม่กระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอน

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดพัฒนาคูให้เกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในหน้าที่ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อ

ปลูกฝัง อบรม ชัดเกล้าผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีนิสัยรักการอ่าน และมีสมรรถนะที่จำเป็นในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการใช้ทักษะชีวิตอื่นๆ

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่งครูดีมาเป็นครูพี่เลี้ยงดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่นๆ

มาตรการระยะยาว

7) กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการจัดการชีวิตและการจัดการทางวิชาชีพ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด เสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ ด้านการเงิน เวลา และการปฏิบัติงาน

9) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ (master teacher and master supervisor) ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก การพัฒนา และการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตลอดจนการขยายผลสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน

10) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา

11) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกับสถาบันผลิตครูวางแผนการผลิตครูให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการการใช้ครูของประเทศ และวิสัยทัศน์การผลิตครูระดับนานาชาติ ติดตามประเมินคุณภาพบัณฑิตครูให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการผลิตครูให้มีความเข้มข้นด้านวิชาการ ให้มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จิตวิทยาการเรียนรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้สนุกและท้าทาย รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู ใฝ่เรียนรู้และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการเร่งด่วน

1) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นเอกภาพเพื่อใช้เป็นหลักและแนวทางในการวางแผนพัฒนา ประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดกำกับ ติดตาม ให้มีการดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูระยะสั้นในเรื่องเกี่ยวกับการขอคืนอัตราเกษียณ การจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนการสอน การปรับเกณฑ์การกำหนดอัตราครูใหม่ รวมทั้งให้มีแนวทางในการขยายเวลาอายุราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เร่งรัดปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาศึกษานิเทศก์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดจัดอัตรากำลังและพัฒนาศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์เพียงพอและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการกิจนิเทศการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

4) สถานศึกษาเร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายใน ปัจจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานสอนให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู

มาตรการระยะยาว

5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้เข้มแข็งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และการจ้างหน่วยงานภายนอกมาดำเนินงานสนับสนุนการเรียนการสอน

6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กำหนดภารกิจหลักของสถานศึกษาให้มุ่งจัดการศึกษาตามหลักสูตร และได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์และกำหนดภาระงานของครูให้ชัดเจน โดยมุ่งเน้นงานด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้ครูปฏิบัติตามภาระงานสอนที่กำหนดได้อย่างแท้จริง

7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปรับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความเสมอภาคและเป็นธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

8) หน่วยงานพัฒนาและหน่วยงานใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา

9) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการออกและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นใบประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง/สาขาวิชา ให้เป็นระบบและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ

10) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีระบบและกลไกในการส่งเสริมสนับสนุนและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะระดับต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิทยฐานะที่ได้รับ

11) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และคำนึงถึงผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 3 จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการเร่งด่วน

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับระบบและโครงสร้างการบริหารงานนิเทศการศึกษาในส่วนกลาง เพื่อให้เกิดการประสาน เชื่อมโยง ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติการนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเร่งรัดให้หน่วยงานในสังกัดพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาและการเรียนการสอนให้มีความเข้มแข็ง ทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศจากภายนอก โดยใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย รวมทั้งจัดปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานให้เพียงพอตามบริบทของพื้นที่

3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เร่งจัดระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ มีการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรที่ตรงกัน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการหลักสูตร ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสนับสนุนสื่อ วัสดุ เอกสารประกอบหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการระยะยาว

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและการใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้สื่อนวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้านสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนดีเด่น

5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการนิเทศ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม โดยจัดอบรมให้ความรู้ จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับสถาบันการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยรวมกลุ่มเป็นชมรมวิชาชีพ/สมาคมครูเฉพาะทางทั้งในระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด และประเทศ

7) กระทรวงศึกษาธิการผลักดันให้มีการจัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติ เป็นศูนย์รวมประสบการณ์และผลงานของครูดี ครูเก่ง ครูเชี่ยวชาญ ครูภูมิปัญญา สำหรับส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาร่วมกันสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

9) กระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือทางการวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) องค์กรเอกชน และหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล

10) กระทรวงศึกษาธิการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์รับพันธกิจการให้บริการทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา โดยจัดงานนิเทศทางการศึกษาและการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เป็นภาระงานสำหรับอาจารย์ผู้ให้การนิเทศ

11) รัฐจัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครู (Teacher TV) ในลักษณะโทรทัศน์สาธารณะ (Free TV) เพื่อเป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ครูสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง

12) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสถานศึกษาสร้างกลไกส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เยาวชน

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 4 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการเร่งด่วน

- 1) รัฐเร่งรัดสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และนำผลประโยชน์จากกองทุนมาใช้ในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
- 2) กระทรวงศึกษาธิการเร่งปรับระบบการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนและผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจัดให้มีกลไกการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

มาตรการระยะยาว

- 3) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสถานศึกษาเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 5) กระทรวงศึกษาธิการปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) จัดระบบส่งเสริมความก้าวหน้า ความมั่นคงในวิชาชีพครู และการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงศึกษาธิการ

1. ควรกำหนดให้การพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา และจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
2. ควรกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ และกำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายให้มีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ
3. กระทรวงศึกษาธิการโดยสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคปศ.) ควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำระบบสารสนเทศ และเครือข่ายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ควรทบทวนและปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติให้เอื้อต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ควรประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโอกาสต่อไป
2. ควรประชาสัมพันธ์ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ประชาชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง สื่อมวลชนและทุกภาคส่วนของสังคมได้รับทราบอย่างกว้างขวางทั่วถึง เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย
3. ควรร่วมจัดเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
4. ทุกหน่วยงานควรศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ นำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
สารบัญ	ฐ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพประกอบ	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
ตอนที่ 1 สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	7
ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	31
ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายทางการศึกษา	38
ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	50
4.1 งานวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอน	50
4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา	66
4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายทางการศึกษา	70

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	81
ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	82
ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพและปัญหาการพัฒนา ครูและบุคลากรทางการศึกษา	82
ขั้นที่ 2 การสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา	89
ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	90
ขั้นที่ 1 การร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	90
ขั้นที่ 2 การประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	90
ขั้นที่ 3 การปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	91
ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา	92
ขั้นที่ 1 การประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2	92
ขั้นที่ 2 การปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2	94
บทที่ 4 ผลการวิจัยและพัฒนานโยบาย	97
ตอนที่ 1 ผลการระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	98
1.1 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพ ปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	98

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.2 ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอ เชิงนโยบายการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา	104
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา	125
2.1 ผลการร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา	125
2.2 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	126
2.3 ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	132
ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา	133
3.1 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2	133
3.2 ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2	148
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	159
สรุปผลการวิจัย	160
อภิปรายผล	172
ข้อเสนอแนะ	183
บรรณานุกรม	185
ภาคผนวก	193
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนานโยบาย การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา	195
ภาคผนวก ข เทคนิคและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	221
ภาคผนวก ค สรุปผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา	245
ภาคผนวก ง คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการวิจัย	259

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	108
4.2 ผลการประเมินร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 1 (จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ) จำแนกตามมาตรการดำเนินงานและกลุ่มผู้ประเมิน	137
4.3 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 2 (พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา) จำแนกตามมาตรการดำเนินงานและกลุ่มผู้ประเมิน	140
4.4 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 3 (จัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา) จำแนกตามมาตรการดำเนินงานและกลุ่มผู้ประเมิน	143
4.5 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 4 (จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา) จำแนกตามมาตรการดำเนินงานและกลุ่มผู้ประเมิน	146
4.6 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ	147

สารบัญญภาพประกอบ

ภาพประกอบที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	5
2.1	ขั้นตอนกระบวนการนโยบาย	44
4.1	สรุปข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	157

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาถือว่าเป็นพลังทางปัญญาสำหรับประชาชนในการพัฒนาตนเอง สังคม และชาติบ้านเมืองให้รุ่งเรือง ซึ่งโลกในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ที่แข่งขันกันด้วยปัญญาใช้ความรู้เป็นฐานในการทำงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนางานด้านการศึกษาเพื่อส่งเสริมบุคลากรของประเทศให้มีความรู้ และสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548) การจัดการศึกษาปัจจุบันสนองตอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยึดหลักการจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ กำหนดแนวการจัดการศึกษาในมาตรา 22 ต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ และที่เกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้

การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 13, 30-32)

จากการดำเนินงานที่ผ่านมา แม้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้พยายามดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาอย่างต่อเนื่องโดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาครู มีการจัดอบรมสร้างความรู้ความเข้าใจทั้งด้านเนื้อหาวิชาตามกลุ่มสาระการเรียนรู้และเทคนิคการสอนต่างๆ ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยการจัดประชุมปฏิบัติการและการอบรมในแต่ละปีใช้งบประมาณค่อนข้างมาก แต่โดยภาพรวมพบว่า คุณภาพผู้เรียนยังไม่ปรากฏผลเป็นที่พอใจ ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินและการทดสอบโดยองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ บ่งชี้ว่าคุณภาพผู้เรียนยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำและด้อยกว่านานาชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก (ช่วงปี 2544-2548) ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ได้สะท้อนวิกฤติคุณภาพการศึกษาไทยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างชัดเจนว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐานขั้นต่ำตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประมาณ 1 ใน 3 และอีกประมาณ 2 ใน 3 (มากกว่า 2 หมื่นแห่ง) ไม่ได้มาตรฐาน ครูขาดแคลนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ครูได้มาตรฐานเฉพาะด้านวุฒิการศึกษาแต่วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญยังไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร

ต่ำ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบสอง (ช่วงปี 2549-2553) กำหนดเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ (2.75) พบว่า มีค่าเฉลี่ย ผลการประเมิน 14 มาตรฐาน ได้ระดับดี มีโรงเรียนที่ได้รับการรับรอง 12,268 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 79.07 และไม่รับรอง 3,247 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 20.93

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะหน่วยงานระดับนโยบายตระหนักถึงความจำเป็นในการศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในระดับปฏิบัติเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ตรงประเด็นที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพของครู บุคลากรทางการศึกษา และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง จึงได้ทำการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาโดยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รายงานผลการดำเนินงาน พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาจากหน่วยงานต่างๆ และสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยจัดประชุมระดมความคิดจากครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 ครั้ง เจาะลึกทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และจัดประชุมระดมความคิดจากผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับผลจากการจัดการเรียนการสอนโดยตรง คือ ผู้ปกครอง และนักเรียนเพื่อศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนให้ครบถ้วนจากผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ด้วยโปรแกรม ATLAS.ti Demo V. 5.0 แล้วจัดหมวดหมู่ของข้อมูลให้เป็นระบบ วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูลแต่ละกลุ่ม และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้สรุปเป็นประเด็นปัญหาในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา และประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ การส่งเสริม และการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายจนได้ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สมบูรณ์เพื่อเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และมีคุณภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

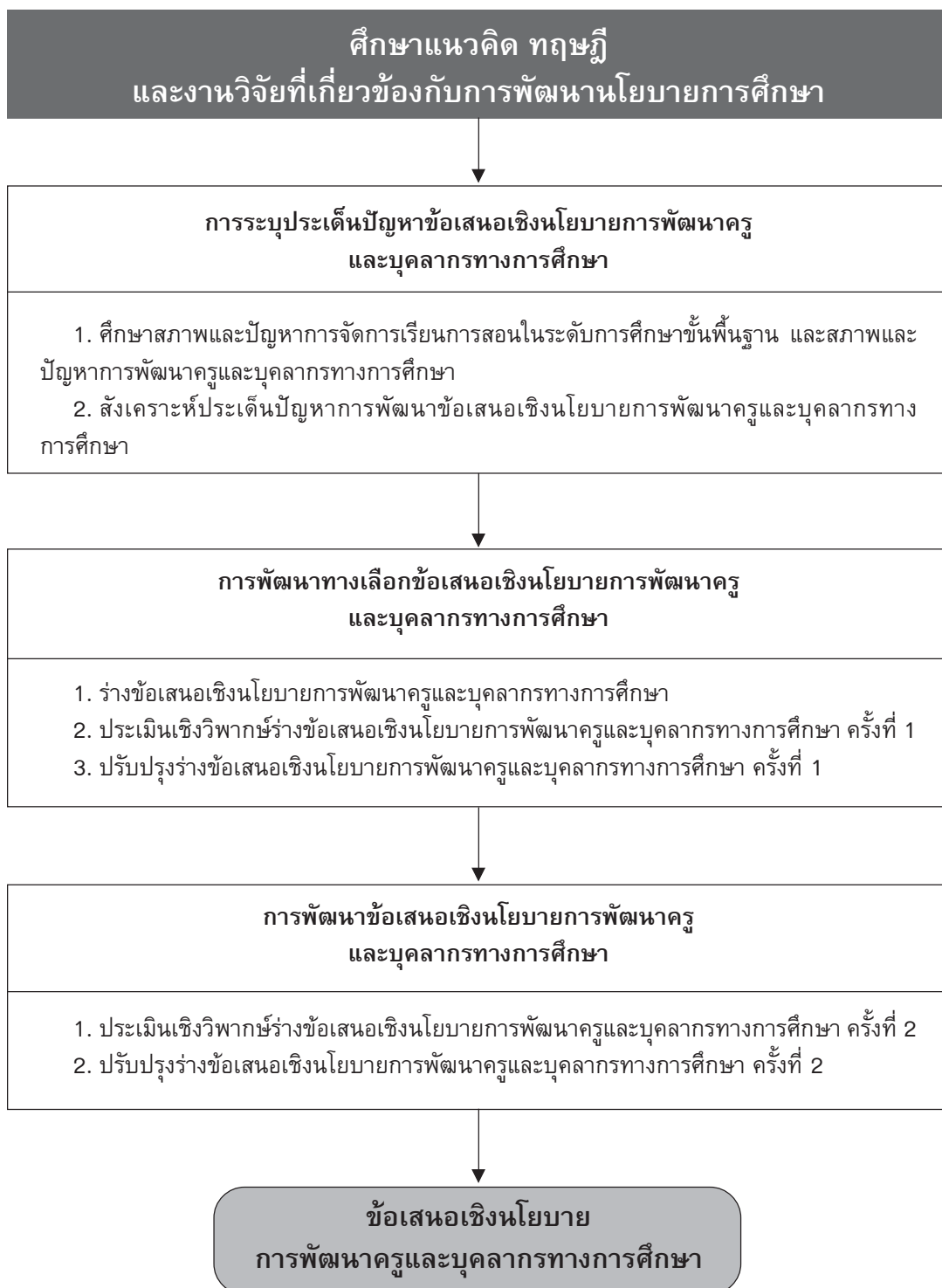
เพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้มุ่งให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน คือ การระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบาย และการเสนอทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบาย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เพื่อให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความชัดเจน ครบคลุม มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน และความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ในการดำเนินการจึงได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (research and development) เป็นฐานในการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพประกอบที่ 1.1



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกรอบทิศทางและแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย และมาตรการในการดำเนินงานที่ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีศักยภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

การพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (research development) เป็นฐานในการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วยการทำงาน 3 ขั้นตอนที่ต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กันคือ 1) การระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบาย 2) การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายและ 3) การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย

ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษานิเทศก์ที่ทำหน้าที่ในการนิเทศการจัดการศึกษา และการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพ ปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความครอบคลุม ชัดเจน

2. ได้กรอบทิศทาง และแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ครู ส่งเสริมและพัฒนาครูสามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พัฒนาการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนานโยบายทางการศึกษา โดยผู้วิจัยนำเสนอเนื้อหาสาระแบ่งเป็น 4 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายทางการศึกษา
- ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดของแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือลักษณะและวิธีดำเนินการจัดการเรียนการสอนก่อนระดับอุดมศึกษา รวมทั้งเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาในปัจจุบัน ประกอบด้วยสภาพและปัญหาที่สำคัญ 4 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1.1 สภาพและปัญหาด้านผู้เรียน เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนในภาพรวม โดยศึกษาจากรายงานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.1.1 จากผลการสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตั้งแต่ พ.ศ. 2542 - 2547 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548 : ข-ค) พบว่า ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ตามแนวการจัดการเรียนรู้ที่เน้น

ผู้เรียนเป็นสำคัญได้รับการพัฒนาทางวิชาการมากขึ้น มีการพัฒนาความรู้ ทักษะตามความถนัด และความสนใจมากขึ้น มีการพัฒนาทักษะการคิด แต่มีข้อมูลเชิงประจักษ์บางส่วนที่แสดงว่าผู้เรียนยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาทักษะการคิดในระดับที่มีความซับซ้อนได้มากนัก ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนรู้มากขึ้น ยกเว้นกลุ่มผู้เรียนที่ไม่ได้รับการเรียนรู้ตามแนวทางนี้อย่างถูกต้อง และกลุ่มผู้เรียนที่ได้รับมอบหมายงานมากเกินไป ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาด้านลักษณะชีวิต (เช่น ความขยัน อดทน มีวินัย รับผิดชอบ ตรงต่อเวลา การทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นต้น) และการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับการพัฒนาด้านวิชาการ ส่วนผลการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 62) พบว่า ผู้เรียนคือปัจจัยหนึ่งของปัจจัยด้านคนที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย โดยผู้เรียนทุกระดับต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีลักษณะรุนแรง และมีทั้งความขาดและเกิน กล่าวคือ ขาดแคลนความสุข ความอบอุ่นทางใจ ขาดความอบอุ่นทางครอบครัว ขาดตัวแบบหรือผู้ชี้ในทางที่ถูกที่ควร ส่วนที่มากเกินไป คือ มีตัวแบบที่ยั่วยุให้ติดกับความฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือยตามอย่างวัฒนธรรมบริโภคนิยมมากเกินไป มีแหล่ง หรือพื้นที่มีวัสดุกระทำกิจกรรมในทางเสื่อมเสียมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในพื้นที่เหล่านี้ลดลง และผลการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 74) พบว่า ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนที่ครู และผู้บริหารหนักใจมากที่สุด คือปัญหาการมีพื้นฐานความรู้อ่อน รองลงมา คือความไม่มีวินัย ไม่รับผิดชอบ และความก้าวร้าว ตามลำดับ ส่วนผลการศึกษาสภาวะการศึกษาไทย ปี 2550 / 2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในช่วงชั้นที่สำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 87-90) พบว่า

1) ผลการศึกษาของโครงการประเมินผลการศึกษา PISA (Programme for International Student Assessment) สสำรวจความรู้ และทักษะของประชากรอายุ 15 ปีของไทย พบว่า มีเพียงร้อยละ 26 ที่มีทักษะการอ่านอยู่ในระดับดี (ระดับ 3-5) ในขณะที่ร้อยละ 74 มีทักษะการอ่านอยู่ในระดับต่ำ (ต่ำกว่าระดับ 1, ระดับ 1-2)

2) ผลการสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติหรือ National Test ระดับประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2549 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 6 สอบทั้งหมด 4 วิชา คะแนนเต็มวิชาละ 40 คะแนน ผู้เข้าสอบวิชาละ 447,000 คน พบว่า

ทุกวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่งหนึ่ง วิชาที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือวิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 15.5 และวิชาภาษาอังกฤษ คะแนนเฉลี่ย 13.8 ในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 สอบทั้งหมด 5 วิชา คะแนนเต็มวิชาละ 40 คะแนน มีผู้เข้าสอบวิชาละ 196,000 คน พบว่าทุกวิชามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่งหนึ่ง วิชาที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิชาคณิตศาสตร์ คะแนนเฉลี่ย 12.5 วิชาสังคมศึกษา คะแนนเฉลี่ย 12.3 และจากการนำผลคะแนน National Test ปีการศึกษา 2549 มาเปรียบเทียบกับปีการศึกษา 2546 และปี 2547 พบว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยลดลงเกือบทุกวิชา มีเพียงวิทยาศาสตร์ที่เพิ่มขึ้นเล็กน้อย ส่วนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 วิชาที่มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก ปีการศึกษา 2547 เล็กน้อย คือ วิชาภาษาไทย และวิทยาศาสตร์ ส่วนวิชาคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และสังคมลดลงเช่นกัน

3) ผลการสำรวจร่วมกันของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กพฐ.) กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ในปีพ.ศ. 2550 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 79,000 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 12 ของนักเรียนทั้งหมด 636,000 คน ที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ตามเกณฑ์ คือไม่สามารถอ่านเขียนคำศัพท์ในบัญชีคำศัพท์พื้นฐาน 3,000 คำที่จำเป็นเพื่อเลื่อนขึ้นไปเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และพบว่า มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ถึง 10 เขตที่มีนักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ เกินร้อยละ 25 ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ที่อยู่ชายแดน เช่น ดาก ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

4) ผลการสอบวัดความรู้พื้นฐาน หรือ O-NET ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) พบว่า คะแนน O-NET ปีการศึกษา 2549 จากคะแนนเต็ม 100 วิชาภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย 50.3 วิชาสังคมศึกษา มีคะแนนเฉลี่ย 37.9 วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย 32.4 วิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 29.6 และวิชาวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 34.9 คะแนน

5) ผลการประเมินคุณภาพการศึกษานอกโรงเรียนปีการศึกษา 2547 โดยการสุ่มนักศึกษาสายสามัญเพื่อเข้ารับการประเมินจำนวน 75,824 คน เป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายสอบ 5 วิชา คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ คะแนนเต็มวิชาละ 50 คะแนน พบว่า ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ภาษาไทยได้คะแนนเฉลี่ย 26.8 ส่วน 4 วิชาที่เหลือมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าครึ่งหนึ่ง วิชาที่ต่ำที่สุดคือ วิชาภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย 14.2 ส่วนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่าคะแนนเฉลี่ยทุกวิชาต่ำกว่าครึ่งหนึ่ง วิชาที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือวิชาคณิตศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ย 14.3 และภาษาอังกฤษ มีคะแนนเฉลี่ย 12.7

จากรายงานสรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 - 2551) สรุปประเด็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 3 - 5) ดังนี้

1) ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 วิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ลดลงอย่างต่อเนื่องทุกวิชาในช่วงเวลา 5 ปี นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มของคะแนนผลสัมฤทธิ์ไม่ต่างกัน คือมีแนวโน้มลดลง นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ช่วงปี 2546 - 2547 และปี 2550 วิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 50 ทุกวิชา แต่ในปี 2550 วิชาหลักดังกล่าวมีเพียงวิชาภาษาไทยที่ได้คะแนนเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 50 สำหรับผลจากการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบแรก ในช่วงปี 2544 - 2548 จำนวน 30,010 แห่ง พบว่าโรงเรียนที่สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้มาตรฐานด้านความรู้ ความสามารถทางวิชาการ 3 มาตรฐานโดยเฉลี่ยมีเพียงร้อยละ 10.4 - 24.0 โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับดี ในเรื่องผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองมีเพียงร้อยละ 10.4 เรื่องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรอยู่ในระดับดีมีเพียงร้อยละ 11.4 และมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีร้อยละ 24.0 ส่วนการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบสอง ปี 2548 - 2551 พบว่า สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา จำนวน 22,425 แห่ง มีร้อยละ 79.7 ที่ได้มาตรฐาน และร้อยละ 20.3 ที่ต้องได้รับการพัฒนา

2) ระดับอาชีวศึกษา มีการผลิตกำลังแรงงานระดับอาชีวศึกษาไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในสถานประกอบการ ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีสมรรถนะ และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ในบางส่วนสำหรับผลการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบแรกปี 2544 - 2548 จำนวน 765 แห่ง พบว่า อัตราการได้งานทำภายใน 1 ปี และการประกอบอาชีพอิสระของผู้จบการศึกษาทั้งระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ร้อยละ 26.5 และ 6.19 ตามลำดับ ส่วนระดับความพึงพอใจของผู้ประกอบการต่อนักศึกษาของสถานศึกษาทุกประเภทอยู่ในเกณฑ์ดี สำหรับการประเมินภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา

(สมศ.) รอบสอง ปี 2548 - 2551 พบว่า สถานศึกษาอาชีวศึกษา 54.9 แห่ง มีร้อยละ 89.6 ที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน และร้อยละ 10.4 ที่ต้องได้รับการพัฒนา

3) การศึกษานอกระบบโรงเรียน การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสามารถให้การศึกษาแก่ประชาชนในลักษณะต่างๆ ได้เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้เกือบทุกปี และได้มีการดำเนินการเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ของการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีการจัดการศึกษาทางไกลให้ผู้ที่อยู่ห่างไกลเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ แต่ผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านความรู้ วิชาสามัญยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐานของผู้เรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (เดิม) พบว่า คะแนนเฉลี่ยในทุกวิชา ต่ำกว่าร้อยละ 50 และคะแนนต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน

4) การจัดการศึกษาในภาพรวม ช่วงปีพ.ศ. 2545 - 2550 ประชากรไทยอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ไม่รู้หนังสือเพิ่มขึ้น คือจากร้อยละ 4.7 ในปี 2545 เป็น 7.4 ในปี 2550 (สถิติของ IMD) การประเมินของ PISA ในปี 2546 และปี 2549 พบว่าเด็กไทยอายุ 15 ปีมีความสามารถในการอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ต่ำกว่าเด็กในกลุ่มประเทศ OECD มาก และมีการวิจัย พบว่า เด็กไทยมีการอ่านหนังสือน้อยมาก นอกจากนี้การจัดอันดับของ IMD ในปี 2547 - 2551 จำนวน 51 - 55 ประเทศ พบว่า สมรรถนะของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในลำดับที่ 26, 25, 29, 33 และ 27 ตามลำดับ สมรรถนะด้านการศึกษาของไทยปี 2551 อยู่ในลำดับที่ 43 มีระบบการศึกษาที่ตอบสนองความสามารถในการแข่งขันอยู่ในลำดับที่ 24

1.1.2 สรุปประเด็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน จากรายงานยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 11-26) ดังนี้

1) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน โดยสรุปดังนี้

1.1) ประเด็นปัญหา คือ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนเปรียบเทียบกับนานาชาติ และผู้เรียนขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยเฉพาะด้านการคิด วิเคราะห์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนทั้งคุณลักษณะในด้านความรู้ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2) สาเหตุของปัญหา คือ การขาดแคลนครู เทคนิควิธีการสอน และการจัดกระบวนการเรียนไม่ส่งเสริมให้ได้รู้จักการคิดวิเคราะห์ ทักษะการและการลงทุนเพื่อการศึกษา และขาดรูปแบบวิธีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเฉพาะ

2) การอาชีวศึกษา มีประเด็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน โดยสรุปดังนี้

2.1) ประเด็นปัญหา คือ ผู้เรียนและผู้สำเร็จการอาชีวศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และผู้เรียนไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่มีความสามารถสูง ทำให้ขาดแคลนกำลังคนระดับกลาง (ปวช.และปวส.) โดยเฉพาะที่มีคุณภาพค่อนข้างมาก

2.2) สาเหตุของปัญหา คือ ภาพลักษณ์ เจตคติและค่านิยมของการเรียนอาชีวศึกษาไม่ดี ประกอบกับค่าตอบแทน และการยอมรับในสังคมต่ำ ผู้สำเร็จการอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ (ปวช.และปวส.) ส่วนใหญ่ไม่ออกสูตลาดแรงงานมุ่งเข้าเรียนต่อในสถาบันอุดมศึกษา ขาดแคลนครู อาจารย์ด้านวิชาชีพ ขาดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคน

3) การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีประเด็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านคุณภาพผู้เรียน โดยสรุปดังนี้

3.1) ประเด็นปัญหา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับต่ำ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมาก และประชาชนไม่สนใจการเรียนรู้อัตโนมัติ

3.3) สาเหตุของปัญหา คือ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอนของครูผู้สอนยังไม่เพียงพอ ประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่องของครูการศึกษานอกระบบยังมีน้อยงบประมาณที่ลงทุนต่อหัวสำหรับผู้เรียนการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และผู้เข้ารับการศึกษาต่อเนื่องไม่สอดคล้องกับสภาพที่ควรจะเป็น สื่อ วัสดุอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพหลากหลายและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่ยังขาดแคลน

จากการศึกษาสรุปสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้รับการพัฒนาทางวิชาการมากขึ้น แต่มีบางกลุ่มยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาทักษะการคิดในระดับที่ซับซ้อน ผู้เรียนต้องพบกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีลักษณะรุนแรง ทั้งความขาดและเกิน เช่น ขาดความสุข ความอบอุ่นทางใจ ขาดผู้ชี้นำในทางที่ถูก มีตัวแบบที่ยั่วยุให้ติดอยู่กับความฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือยตามอย่างวัฒนธรรมบริโภคนิยม ผู้เรียนมีพื้นฐานความรู้อ่อน ขาดวินัย ไม่รับผิดชอบ และก้าวร้าว มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมระดับต่ำ มีเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาในปัจจุบัน มีประเด็นและสาเหตุของปัญหาสำคัญ คือ

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนเทียบกับระดับนานาชาติ และผู้เรียนขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สาเหตุของปัญหามาจากการขาดแคลนครู ขาดเทคนิควิธีการสอน และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมผู้เรียน ขาดทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และขาดรูปแบบวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษเฉพาะ

ระดับอาชีวศึกษา พบว่า ผู้จบการศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ และผู้เรียนไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษา สาเหตุของปัญหามาจากภาพลักษณ์ เจตคติ และค่านิยมของการเรียนอาชีวศึกษาไม่ดี ผู้สำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่ไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน ขาดแคลนครู อาจารย์ด้านวิชาชีพ และขาดทิศทางเป้าหมายการพัฒนากำลังคนโดยรวมของชาติ

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมาก และประชาชนไม่สนใจการเรียนรู้ตลอดชีวิต สาเหตุของปัญหามาจากผู้สอนมีวุฒิไม่ตรงตามวิชาที่สอน ขาดประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความต่อเนื่อง งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

1.2 สภาพและปัญหาด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวม โดยศึกษาจากรายงานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ผลการศึกษาคุณวุฒิของครู และคุณภาพงานครู ภายใต้โครงการวิจัย เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบการเตรียมครูและการบำรุงรักษาครูคุณภาพ (สำนักงาน

เลขาธิการสภาการศึกษา, 2549 : จ-ฉ) พบว่า ในปี 2547 ครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายส่วนใหญ่สอนตรงตามคุณวุฒิวิชาเอกและวิชาโท (ร้อยละ 77) กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีครูสอนตรงตามวิชาเอกมากที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 85) กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีครูสอนตรงตามคุณวุฒิวิชาโทมากที่สุด คือ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ส่วนกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูสอนไม่ตรงตามคุณวุฒิวิชาเอกและวิชาโทมากที่สุดคือ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี (ร้อยละ 28) และรายงานสรุปภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548 : 43) พบว่า มีปัญหาวิกฤติการขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ซึ่งจากการศึกษาสภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า หากพิจารณาตามเกณฑ์ ก.ค.ศ. (คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) ที่ใช้อยู่เดิมจะขาดครูจำนวน 74,952 คน โดยสาขาที่ขาดแคลนมากเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การงานพื้นฐานอาชีพ ศิลปะศึกษา ภาษาไทย สุขศึกษา และสังคมศึกษา ส่วนผลการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 60-61) พบว่า ปัจจุบันครูในสถานศึกษาต้องรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบบริหารและแนวทางการจัดการเรียนการสอน ครูต้องมีการกิจเพิ่มขึ้นหลายประการ เช่น ครูต้องศึกษาวิจัยในชั้นเรียน สามารถให้คำแนะนำได้ทุกเรื่อง ทุกเวลา ร่วมวางแผนการเรียนรู้กับผู้เรียน เป็นต้น ทำให้ครูทั่วไปตอบสนองด้วยการให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการทำรายงานที่เป็นภาระงานให้ผู้เรียนทุกวิชา นอกจากนี้มีงานวิจัยบางชิ้นที่ชี้ว่าปัญหาที่เกิดจากครู คือ ครูมีภาระกิจการสอนมากทำให้ครูไม่มีเวลาในการพัฒนาและจัดการเรียนรู้นัก ครูต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับเอกสารรายงานการจัดการศึกษา ครูบางส่วนไม่ยอมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน ครูบางส่วนทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งโดยเบียดเบียนเวลาของผู้เรียน รวมทั้งครูไม่ได้จบวิชาเอกหรือโทตามภารกิจงานสอน สิ่งที่การศึกษายุคใหม่เรียกร้อง คือ ขอให้ครูพัฒนาตนเองทั้งในฐานะของวิชาชีพและคนในสังคมต้องเพิ่มพูนความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่องมิใช่เพียงเพื่อการประเมินงานเข้าสู่ตำแหน่ง ส่วนผลการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 72-75) พบว่า โรงเรียนมีครูขาดตามเกณฑ์ร้อยละ 61 ครูมีภาระงานสอนเฉลี่ยประมาณ 22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีจำนวนวิชาสอนเฉลี่ยคนละ 4 วิชา ครูมีภาระงานด้านธุรการ เช่น การเงิน พัสดุ ข้อมูล ทำหน้าที่ครูประจำเฉลี่ยคนละ 1.5 ตำแหน่ง รวมทั้งยังมีภาระงานในชุมชน ครูมีเวลาในการเข้าสอนประมาณร้อยละ 64 และไม่สามารถเข้าสอนได้

ตามปกติประมาณร้อยละ 36 โดยครูที่ไม่สามารถเข้าสอนได้ครบคานั้นต้องขาดสอนเฉลี่ยสัปดาห์ละ 1 คาบ ซึ่งมีสาเหตุมาจากติดประชุมภายในโรงเรียน ร้อยละ 40 รองลงมาคือเข้าอบรมเพิ่มพูนความรู้และร่วมกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนร้อยละ 36 และภาระที่ครูหนักใจที่สุดคือ การทำฐานข้อมูล การจัดทำรายงานต่างๆ ให้กับโรงเรียนและส่วนกลาง เช่น รายงานการประเมินผล เป็นต้น รวมทั้งครูมากกว่าร้อยละ 70 มีภาระในการพ่อนบ้านและรถยนต์ มีครูถึงร้อยละ 66 เป็นหนี้ทั้งหนี้สหกรณ์ครูและหนี้นอกระบบ และมีครูถึงร้อยละ 49 ที่อยากเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น และผลการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: ๗) พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนทุกระดับชั้น คือ คุณลักษณะของครู และการขาดแคลนครูผู้สอนในสาระวิชานั้นๆ ส่วนผลการศึกษาสภาการศึกษไทยปี 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทยด้านครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 91) พบว่ามีปัญหาการขาดแคลนครูทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยครูที่ขาดแคลนมาก คือ ครูที่มีความสามารถในการสอนเฉพาะกลุ่มสาระที่สำคัญ เช่น ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกลที่โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กยิ่งขาดแคลนมาก ส่วนหนึ่งของปัญหาคุณภาพมาจากปัญหาการที่ครูต้องใช้เวลาทำธุรการมากครูที่ไม่ภูมิใจในอาชีพ อยากเปลี่ยนอาชีพอยากเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนอายุเป็นสัดส่วนสูง

1.2.2 สรุปประเด็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จากรายงานยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 27-28) มีดังนี้

1) ประเด็นปัญหา

1.1) ขาดแคลนครูผู้สอนทุกระดับและประเภทการศึกษา เพราะไม่ได้รับการจัดสรรอัตราบรรจุครูอย่างเพียงพอ โดยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากพิจารณาตามเกณฑ์คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ใช้อยู่เดิม พบว่า มีสภาวะการขาดแคลนครูถึงจำนวน 74,952 อัตรา อาชีวศึกษา จำนวน 27,161 อัตรา การศึกษานอกโรงเรียน จำนวน 3,138 อัตรา

1.2) การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีปัญหาขาดแคลนครูสอนสาขาหลัก โดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ จากการศึกษพบว่า สาขาที่ขาดแคลนมากเรียงตามลำดับ ได้แก่ ภาษาต่างประเทศ จำนวน 9,963 คน วิทยาศาสตร์ จำนวน 8,305 คน คณิตศาสตร์ จำนวน 7,878 คน การงานอาชีพ จำนวน 5,278 คน

ศิลปศึกษา จำนวน 5,220 คน ภาษาไทย จำนวน 5,081 คน สุขศึกษา จำนวน 4,327 คน และสังคมศึกษา จำนวน 3,749 คน รวมทั้งยังมีปัญหาครูสอนไม่ตรงตามวุฒิ และครูมีภาระงานอื่นมากนอกเหนือจากงานสอน

1.3) การอาชีวศึกษา ขาดแคลนครูด้านวิชาชีพ และผู้มีประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ

1.4) การศึกษานอกโรงเรียน ขาดครูและบุคลากรที่มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอนและมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2) สาเหตุของปัญหา

2.1) มาตรการควบคุมอัตรากำลังภาครัฐทำให้กระทรวงศึกษาธิการถูกตัดอัตราเกษียณอายุราชการ และเกษียณก่อนกำหนด ตั้งแต่ปี 2543-2549 ถึง 55,139 อัตรา (มีครูเกษียณ 76,133 คน แต่ได้อัตราคืน 20,994 อัตรา)

2.2) ผู้จบครุศาสตรบัณฑิตวิศวะกรรมศาสตร์บัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะไม่สามารถเป็นครูอาชีวศึกษาได้เนื่องจากไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครู อาจารย์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

2.3) ไม่สามารถจูงใจคนที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาได้

2.4) ไม่มีสถาบันผลิตครูใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในการพัฒนาครู ประจําการอย่างเป็นระบบ รวมทั้งศึกษาวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพและส่งเสริมสนับสนุนให้วิชาชีพครูเป็นที่ยอมรับในสังคม

จากการศึกษาสรุปสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาต้องรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างระบบบริหารและแนวคิดการจัดการเรียนการสอน มีภารกิจเพิ่มขึ้นหลายประการ และมีวิกฤติการขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยเฉพาะครูที่มีความสามารถในการสอนวิชาเฉพาะเป็นเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดปัญหาการจัดการเรียนการสอนด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา คือการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบปัญหาขาดแคลนครูผู้สอนทุกระดับ ประเภทการศึกษา และขาดแคลนครูสอนสาขาหลักโดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ การอาชีวศึกษา พบปัญหาขาดแคลนครูด้านวิชาชีพ และผู้มีประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ ส่วนการศึกษานอกโรงเรียน พบปัญหาขาดครูและบุคลากรที่มีวุฒิ

ตรงตามวิชาที่สอน และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัญหามีสาเหตุมาจากมาตรการควบคุมอัตรากำลังภาครัฐ ผู้จบครุศาสตรบัณฑิต วิศวกรรมศาสตรบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะไม่สามารถเป็นครูอาชีวศึกษาได้เนื่องจากไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูไม่สามารถจูงใจคนที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาได้ และไม่มีสถาบันผลิตครูใหม่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะในการพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบ

1.3 สภาพและปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนในภาพรวมโดยศึกษาจากรายงานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ผลการศึกษาสถานภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคระดับปฏิบัติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548 : 2-3) พบว่า ในช่วงปีการศึกษา 2546-2547 โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่างมีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันตามความพร้อมของโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่สามารถดำเนินการได้ดีกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขยายโอกาสมักประสบปัญหามากในช่วงชั้นที่ 3 ปัญหาการดำเนินงานส่วนใหญ่เป็นเรื่องบุคลากร ครูในโรงเรียนมีจำนวนไม่พอเพียง ไม่ครบสาระการเรียนรู้ ครูมีงานธุรการอื่นมากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงเรียนขนาดเล็ก และงบประมาณการจัดทำเอกสารหลักสูตรไม่พอเพียง ขาดวัสดุอุปกรณ์ การจัดคาบเวลาเรียนกำหนดให้โรงเรียนจัดช่วงเวลาเรียนตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียนตามความเป็นจริง กระทรวงศึกษาธิการมีคำสั่งตามมาเป็นระยะๆ ให้โรงเรียนจัดคาบเวลาเรียนค่อนข้างเข้มงวด เป็นปัญหามาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนขนาดใหญ่ปฏิบัติไม่ได้ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนบ่อยมากทำให้การบริหารงานขาดความต่อเนื่อง สำหรับปัญหาอุปสรรคในการจัดการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้พบว่า โรงเรียนขาดแคลนครูส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนโดยรวม เป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาและการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ ครูมีภาระงานพิเศษที่ต้องปฏิบัติและมีคาบสอนมาก ครูไม่มีเวลาตรวจงานและช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล ครูส่วนใหญ่ยังสับสนไม่มั่นใจในวิธีการปฏิบัติโดยเฉพาะเทคนิคการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ทำให้การวัดและประเมินผู้เรียนไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ส่วนผู้เรียนก็ไม่เข้าใจและไม่เห็นคุณค่าของการวัดผลการเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน และการสร้างผลงานด้วยคิดว่าท้ายที่สุดครูก็ให้ผ่านทั้งหมด สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการวัดและประเมินผู้เรียนที่พบ ได้แก่ มีความสับสนในข่าวการเปลี่ยนแปลงระบบระเบียบวิธี

ปฏิบัติในกระบวนการประเมินการเรียนรู้จากกระทรวงศึกษาธิการเครื่องมือในการประเมินผล ไม่มีคุณภาพในด้านความเที่ยงตรง เนื่องจากครูไม่เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานการเรียนรู้และผลการเรียนรู้ที่คาดหวังซึ่งไม่ชัดเจนและมีมากเกินไป ขาดเครื่องมือในการวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ทำให้การวัดและประเมินผู้เรียนไม่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549: จ- ฉ) ได้ทำการสังเคราะห์ผลการติดตามและประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา จากรายงานการติดตามและประเมินความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษา รายงานการวิจัยประเมินผลเชิงลึก รวมทั้งรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องนับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถึงสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548 พบว่า สถานศึกษาประสบปัญหาในการจัดทำหลักสูตรและการเรียนการสอนตามหลักสูตร เนื่องจากขาดแนวทางในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ชัดเจนและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจไม่ตรงกัน ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและขาดทักษะในการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิด ส่วนผลการประเมินผลการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จากพหุกรณีศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549 : 228,267) พบว่า โรงเรียนเกือบทั้งหมดจัดกระบวนการเรียนรู้โดยใช้วิธีการให้นักเรียนค้นหาความรู้ด้วยตนเอง ครูมีการจัดการเรียนการสอนตามตัวอย่างที่ได้จากการศึกษาดูงานจากโรงเรียนอื่น หรือโดยการชี้แนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องหรือจากวิทยากรที่ให้การฝึกอบรม แต่ความรู้ที่ได้รับจากแหล่งต่างๆ ไม่ค่อยสอดคล้องกันในแนวปฏิบัติทำให้ครูสับสนในการดำเนินงาน และจากผลการติดตามสภาวะการณครูรายจังหวัด และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวะการณและปัญหาในการทำงานของครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 38) พบว่า ครูเห็นว่าตนเองมีความรู้ด้านการเรียนการสอนพอเพียง มีความเข้าใจในด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอนและใช้การประเมินตามสภาพจริงในการเรียนการสอน และคิดว่า การวิจัยในชั้นเรียนเป็นเรื่องที่ทำได้ง่ายโดยทุกด้านมีค่าร้อยละมากกว่าร้อยละ 90 ขึ้นไป แต่เมื่อพิจารณาระดับความมั่นใจมากถึงมากที่สุด มีครูเพียงร้อยละ 50 ที่สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการและประเมินตามสภาพจริงได้ ส่วนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสอน และการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นมีครูต่ำกว่าร้อยละ 50 ที่มีความมั่นใจระดับมากถึงมากที่สุด ส่วนผลการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา, 2551 : ค-ง) พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ทุกระดับไม่สามารถจัดทำหลักสูตรได้ด้วยตนเองต้องอาศัยคู่มือครู และบุคลากรทางการศึกษายังมีความสับสนในเรื่องความรู้ ความเข้าใจในการจัดการศึกษาในระบบการศึกษาที่มีมาตรฐานเป็นเป้าหมาย อีกทั้งหลักสูตรของสถานศึกษาเน้นการทำแบบฝึกหัดและเนื้อหาสาระมากกว่ากระบวนการกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ระหว่างช่วงชั้นมีมากเกินไป มีความซ้ำซ้อนทั้งในและต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดทำขอบข่ายสาระหลัก (Curriculum map) ของครูมีน้อยมาก ทำให้การวางแผนกิจกรรมสำหรับผู้เรียนผ่านขอบข่ายสาระทั้ง 8 กลุ่มสาระได้น้อยไม่ครบตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และแม้ครูจะมีการวิเคราะห์หลักสูตรก่อนการจัดทำแผนการเรียนรู้แต่ก็ทำเป็นส่วนน้อย ส่วนใหญ่มักจะซื้อแผนการเรียนรู้สำเร็จรูป

1.3.2 สรุปผลความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551 - 2552 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 9-12, 63-64) มี 4 ด้านดังนี้

1) ด้านหลักสูตร การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ซึ่งประเด็นสำคัญที่มีการปรับปรุง คือ 1) ปรับมาตรฐานการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น จัดทำตัวชี้วัดชั้นปี และตัวชี้วัดช่วงชั้น 2) กำหนดวิสัยทัศน์หลักการ สมรรถนะที่สำคัญของผู้เรียน สาระการเรียนรู้แกนกลาง โครงสร้างหลักสูตร เวลาเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของแต่ละชั้นปี 3) กำหนดเกณฑ์การวัดผลกลาง 4) ปรับกระบวนการสร้างหลักสูตรโดยให้พัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐาน และ 5) กำหนดบทบาทหน้าที่บุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน รวมถึงพัฒนาบุคลากรในทุกระดับให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาหลักสูตร โดยหลักสูตรแกนกลางนี้ได้ประกาศใช้แล้วตั้งแต่วันที่ 11 กรกฎาคม 2551 โดยมีการนำร่องใช้หลักสูตรในโรงเรียนต้นแบบการใช้หลักสูตร และโรงเรียนที่มีความพร้อมในการใช้หลักสูตร นอกจากนี้ยังมีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเข้าสู่หลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับทุกช่วงชั้น มีการอบรมผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ในแนวคิดดังกล่าวแล้วกว่า 1,200 คน รวมถึงการนำร่องหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาแล้วกว่า 1,700 แห่ง

2) ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนการเรียนการสอนภาษาไทย รวมถึงการนำแนวคิด BBL (Brain Based Learning) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เพื่อแก้ไขปัญหาการอ่านการเขียนของผู้เรียน โดยเริ่มดำเนิน

การตั้งแต่วาระระดับประถมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 492 แห่ง นอกจากนี้ได้นำแนวคิด แบบ BBL มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ในทุกเขตพื้นที่และมีการขยายผลต่อยอดในช่วงชั้นอื่นๆ นอกจากนี้ มีการปรับปรุงการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมด้วยการกำหนดให้ผู้เรียนทุกคนต้องเรียนศาสนา ศีลธรรม จริยธรรม และหน้าที่พลเมืองในทุกภาคเรียน และทุกชั้นปี อย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง และให้สอดแทรกร่วมกับการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นด้วย อีกทั้งมีการพัฒนาผู้บริหาร ครูผู้สอน จำนวน 20,000 คน และถวายเป็นความรู้แก่พระสงฆ์กว่า 4,000 รูป ควบคู่ไปกับการจัดทำหนังสือเรียนพระพุทธศาสนาชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 ชั้นละ 1 เล่ม และหนังสือเรียนหน้าที่พลเมืองชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ชั้นละ 1 เล่ม รวมถึงการจัดทำหนังสืออ่านเพิ่มเติมชุดเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา 17 เล่ม การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงพบว่า ครูผู้สอนร้อยละ 89.38 มีการจัดการเรียนการสอนด้วยการสอดแทรกหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองสอน บูรณาการไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน และบูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่นในช่วงชั้นเดียวกัน เป็นอันดับรองลงมา ส่วนวิธีการจัดการเรียนการสอนโดยการปฏิบัติจริง การให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง การบรรยาย การอภิปราย เป็นอันดับรองลงมาตามลำดับ สำหรับกลุ่มเป้าหมายพิเศษได้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนศาสนาอิสลามศึกษาในเขตพัฒนาเฉพาะจังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งการปรับปรุงหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอิสลามศึกษาให้เข้มข้นสำหรับผู้เรียนที่นับถือศาสนาอิสลามในโรงเรียนสามัญของรัฐ โดยขณะนี้ได้ดำเนินการไปแล้ว 142 แห่ง และจะขยายเพิ่มอีก 147 แห่ง

3) ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียน ปัจจุบันพิจารณาจากเกณฑ์ 4 ด้าน คือ 1) เกณฑ์ผลการเรียน 2) เกณฑ์คุณธรรม จริยธรรม 3) เกณฑ์ในด้านการคิดวิเคราะห์ และ 4) เกณฑ์ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งหากผู้เรียนที่ได้รับการวัดและประเมินผลไม่ผ่านเกณฑ์นี้จะต้องเข้าสู่ขั้นตอนการซ่อมเสริมก่อนจึงจะวัดและประเมินผลผู้เรียนอีกครั้ง ก่อนจะเลื่อนชั้นขึ้นไป โดยมีการศึกษาวิจัยถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่ซ้ำชั้นประมาณ 500 คน ทั่วประเทศ เพื่อหาข้อดีข้อต่อที่ยังเกิดขึ้นหากนำนโยบายเรียนซ้ำชั้นมาใช้ ก่อนจะหาข้อสรุปต่อไป

4) ด้านปัญหาอุปสรรคของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการเพื่อเพิ่มทักษะและเตรียมความพร้อมผู้เรียนในช่วงชั้นถัดไปยังมีได้ถูกนำมาใช้มากน้อยในการจัดการเรียน

การสอน อีกทั้ง ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันต่อประเด็นการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความไม่ชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติของประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ อาทิ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตร แนวทางการวัดและประเมินผล ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อ/ไม่ก่อปัญหาสำหรับผู้ปฏิบัติ และระบบนิเทศและติดตามผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่สะท้อนให้เห็นว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญ อีกประการหนึ่งที่สามารถสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

จากการศึกษาสรุปสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมีการนำร่องการใช้หลักสูตรในโรงเรียนต้นแบบ และโรงเรียนที่มีความพร้อมในการใช้หลักสูตร นอกจากนี้ยังมีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเข้าสู่หลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับทุกช่วงชั้น มีการอบรมผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนการเรียนการสอนภาษาไทย รวมถึงการนำแนวคิด BBL (Brain Based Learning) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ส่วนวิธีการจัดการเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริง การให้ผู้เรียนศึกษาด้วยตนเอง ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนพิจารณาจากเกณฑ์ 4 ด้าน คือ 1) เกณฑ์ผลการเรียน 2) เกณฑ์คุณธรรม จริยธรรม 3) เกณฑ์ในด้านการคิดวิเคราะห์ และ 4) เกณฑ์ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งหากผู้เรียนที่ได้รับการวัดและประเมินผลไม่ผ่านเกณฑ์นี้จะต้องเข้าสู่ขั้นตอนการซ่อมเสริมก่อนจึงจะวัดและประเมินผลผู้เรียนอีกครั้งก่อนจะเลื่อนขั้นไป ปัญหาอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน พบว่า การจัดการเรียนการสอนโดยใช้กระบวนการเพื่อเพิ่มทักษะและเตรียมความพร้อมผู้เรียนในช่วงชั้นถัดไปยังไม่ได้ถูกนำมาใช้มากนักในการจัดการเรียนการสอน อีกทั้ง ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันต่อประเด็นการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีความไม่ชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้

1.4 สภาพและปัญหาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้องในภาพรวม โดยศึกษาจากรายงานการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 - 2551) สรุปประเด็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 18 -22, 46-47) มี 2 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วม

1.1) ผลการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนี้

1.1.1) มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 5 องค์กรหลัก คือ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

1.1.2) มีประกาศจัดตั้งเขตพื้นที่การศึกษาทั่วประเทศ 175 เขต ซึ่งต่อมาได้ปรับเปลี่ยนในพื้นที่กันดาร ห่างไกล และต้องการการดูแลเป็นพิเศษ ปัจจุบันมีจำนวน 185 เขตพื้นที่การศึกษา

1.1.3) กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ในด้านวิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป โดยมีการฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

1.1.4) ประกาศใช้กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550

1.1.5) กำหนดให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคล

1.1.6) มีการเสนอขอตั้งเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาจังหวัด เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้ได้มาตรฐาน ซึ่งมติการประชุมสภาการศึกษา ครั้งที่ 3/2551 ได้เห็นชอบดังนี้ ดำเนินการตามมาตรการระยะสั้นเพื่อแก้ปัญหาการบริหารการมัธยมศึกษา เช่น การบริหารงานบุคคล ให้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสายผู้สอน การปรับปรุงหลักเกณฑ์การสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาโดยแยกเป็น 2 บัญชี คือ บัญชีผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา และบัญชีผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การบริหารงานวิชาการ ให้พัฒนาระบบงานวิชาการในรูปกลุ่มสถานศึกษา และกลไกในการนิเทศการจัดการศึกษาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ครอบคลุมทุกช่วงชั้นการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการศึกษาในช่วงชั้นที่ 3-4 การบริหารงบประมาณ ให้มีการจัดทำแผนงบประมาณ

และเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณที่แยกระหว่างโรงเรียนประถมศึกษา กับโรงเรียนมัธยมศึกษา การเพิ่มความอิสระคล่องตัวของสถานศึกษาในฐานะเป็นนิติบุคคล โดยให้เร่งดำเนินการให้สถานศึกษาที่มีความพร้อม และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นสถานศึกษาในกำกับรัฐโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 เป็นต้น

1.2) ปัญหาการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ดังนี้

1.2.1) การปรับโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการยังมีปัญหาหลายประการ: ซึ่งมีการเรียกร้องให้ปรับปรุงโครงสร้างใหม่ อาทิ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และการขอแยกการบริหารระดับเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา

1.2.2) หน่วยงานในส่วนกลางมีการขยายหน่วยงานและเพิ่มบุคลากรมากกว่าจะลดขนาดองค์กรให้เล็กลง

1.2.3) การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ยังไม่เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจที่แท้จริง เป็นลักษณะของการมอบอำนาจ ในทางปฏิบัติเขตพื้นที่การศึกษายังคงเป็นหน่วยงานภายใต้การบังคับบัญชาของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษายังคงมีอำนาจต่อสถานศึกษาอยู่มาก กรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและกรรมการสถานศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะการกำหนดทิศทางและนโยบาย

1.2.4) กรรมการเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีบทบาทเท่าที่ควร เนื่องจากไม่มีอำนาจในฐานะ “กรรมการบริหาร” เป็นเพียงที่ปรึกษาและให้คำแนะนำไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ในขณะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังคงทำหน้าที่เป็นตัวแทนของส่วนกลาง และขาดการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

1.2.5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความไม่เท่าเทียมในความพร้อม มีรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามากเกินความจำเป็น (10 คนหรือมากกว่า) เขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถดูแลความเป็นเอกภาพของการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาขอแยกตัวเพื่อตั้งเป็นเขตพื้นที่การมัธยมศึกษา ซึ่งไม่ใช่เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.2.6) คณะอนุกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) มีอำนาจในการบริหารงานบุคคลอย่างอิสระจากกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจมากกว่าคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เพราะสามารถ

ให้คุณโทษในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้ และมีการแทรกแซงทางการเมือง การมีคณะกรรมการฯ ซ้ำซ้อนในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันและไม่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันทำให้ขาดเอกภาพในการบริหาร

1.2.7) การบริหารบุคคลยังไม่อิสระเท่าที่ควร มีปัญหาเรื่องความเป็นธรรมและความโปร่งใส รวมทั้งความไม่พอเพียงด้านบุคลากร

1.2.8) กฎหมายที่เกี่ยวข้องไม่เอื้อต่อการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา เช่น กฎกระทรวงว่าด้วยการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาฯ ซึ่งในทางปฏิบัติยังไม่ได้ทำให้มีการกระจายอำนาจในด้านบุคลากรและด้านงบประมาณอย่างแท้จริง เนื่องจากกฎกระทรวงดังกล่าวได้กำหนดให้ต้องเป็นไปตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.9) กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มียังไม่สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะการกำหนดทิศทางและนโยบายของสถานศึกษา

1.2.10) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่มีอิสระหรือความคล่องตัวในการบริหารจัดการเท่าที่ควร ไม่เป็นนิติบุคคลที่แท้จริง ผลการประเมินของ สมศ. พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่เป็นผู้นำทางวิชาการ สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความพร้อมที่จะรองรับการเป็นนิติบุคคล

1.3) ผลการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1.3.1) ปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ร้อยละ 4.3 (336 แห่ง) ที่จัดการศึกษาโดยมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดรวม 1,481 แห่ง มีนักเรียนประมาณร้อยละ 6.3 ของนักเรียนทั้งประเทศ

1.3.2) คุณภาพสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการประเมินของ สมศ. รอบแรก (พ.ศ. 2544 - 2548) พบว่า สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคุณภาพระดับดี สูงกว่าในภาพรวมทั้งประเทศ และสูงกว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเกือบทุกมาตรฐาน

1.3.3) มีการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และถ่ายโอนสถานศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว 381 แห่ง

1.4) ปัญหาการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1.4.1) การถ่ายโอนสถานศึกษาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีปัญหาในเรื่องการถ่ายโอนบุคลากรซึ่งมีขั้นตอนมากและล่าช้า แนวนโยบายการถ่ายโอนไม่ชัดเจน บุคลากรทางการศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการถ่ายโอน ขาดการเตรียมความพร้อมให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินความพร้อมมีความยุ่งยากและซับซ้อนรวมทั้งขาดการประชาสัมพันธ์

1.4.2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่รับถ่ายโอนส่วนหนึ่งยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ด้านการศึกษา การสรรหาบุคลากรมีการใช้ระบบอุปถัมภ์และการแทรกแซงทางการเมือง ขาดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ รวมทั้งไม่มีหน่วยงานที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด

1.5) ผลการดำเนินงานการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชน ดังนี้

1.5.1) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชนยังไม่มีขยายตัวเท่าที่ควร ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสัดส่วนนักเรียนเอกชนเพียงร้อยละ 17.4 และ 17.8 ในปี 2549 และปี 2550 ซึ่งต่างจากที่ประมาณการณ์ไว้คือร้อยละ 20 และ 22

1.5.2) คุณภาพสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) รอบแรก พ.ศ. 2544-2548 พบว่า มีคุณภาพระดับดีมีสัดส่วนสูงกว่าในภาพรวมของประเทศในทุกมาตรฐาน

1.6) ปัญหาการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชน ดังนี้

1.6.1) นโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาของรัฐมีผลกระทบต่อการรับนักเรียน/นักศึกษาของสถานศึกษาเอกชน

1.6.2) พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2551 มีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างในโรงเรียนเอกชนในการประกันสังคมและส่งผลกระทบต่อสิทธิหรือสิทธิครอบครองที่ดินซึ่งผู้รับใบอนุญาตบางโรงเรียนไม่พร้อมดำเนินการในระยะเวลาที่กำหนด

1.7) ผลการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของ
ครอบครัว ดังนี้

1.7.1) ประกาศใช้กฎกระทรวงตามมาตราฐาน 12 ของ
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แล้ว 3 ฉบับ ได้แก่ กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิ
ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยครอบครัว สถานประกอบการและสถาบันพระพุทธศาสนา

1.7.2) สถานประกอบการและสถาบันต่างๆ จัดการศึกษา
เพิ่มขึ้น มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่รับจดทะเบียน 36 เขต มีครอบครัวที่จัดการศึกษา
88 ครอบครัว ผู้เรียน 103 คน และมีสถานประกอบการจัดศูนย์การเรียน 30 ศูนย์ ผู้เรียน
1,639 คน

1.8) ปัญหาการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของ
ครอบครัว ดังนี้

1.8.1) การอนุมัติแผนการจัดการศึกษาของครอบครัวยัง
ยึดติดรูปแบบการศึกษาในระบบ

1.8.2) การอนุมัติแผนการจัดการศึกษาระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกฎกระทรวงและแนวปฏิบัติใน
การส่งเสริมการจัดศูนย์การเรียน

1.8.3) ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการทำงานของผู้ที่
เกี่ยวข้องให้มุ่งเน้นการส่งเสริมสนับสนุนมากกว่าการควบคุม ตลอดจนผ่อนคลายระเบียบ
ต่างๆ เพื่อให้การจัดศูนย์การเรียนมีความหลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น

2) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.1) ผลการดำเนินงานดังนี้

2.1.1) มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการประกอบ
กิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์ พ.ศ. 2551

2.1.2) คณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ
สามารถดำเนินงานจัดสรรคลื่นความถี่ สื่อตัวนำและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่ง
วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วิทยุโทรคมนาคมและการสื่อสารในรูปแบบอื่น เพื่อใช้
ประโยชน์สำหรับการศึกษาตามความจำเป็นได้อย่างครอบคลุมและครบถ้วน ตามแผน
แม่บทกิจการโทรคมนาคม (พ.ศ. 2551-2553)

2.1.3) กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการพัฒนา ICT โดย
มีแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2550 -2554 ควบคู่

กับการพัฒนาระบบเครือข่ายเพื่อให้ผู้เรียน ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และประชาชนได้ใช้ประโยชน์จาก ICT อย่างเต็มศักยภาพ

2.1.4) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่นด้วยแนวทางที่หลากหลาย

2.1.5) มีแผนการพัฒนาผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

2.2) ปัญหาการดำเนินงาน

2.2.1) ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสนใจในการพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ (Hardware) มากกว่าการนำเนื้อหาสาระในสื่อเทคโนโลยีและสารสนเทศ (Software) ไปใช้ในการเรียนการสอน การพัฒนาผู้สอนให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอในการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและจัดกระบวนการเรียนรู้

2.2.2) ครูและนักเรียนนำความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2.2.3) สถานศึกษามีจำนวนคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ลำสมัย

1.4.2 สรุปประเด็นปัญหาและสาเหตุของปัญหาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง จากรายงานยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา : ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 29-30, 37-41) มี 3 ด้านดังนี้

1) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

1.1) ประเด็นปัญหา

1.1.1.) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนของครูยังมีน้อย

1.1.2) ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีไม่เพียงพอให้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและพัฒนาทักษะในการค้นคว้าเป็นเครื่องมือในการศึกษาหาความรู้แก่ตนเองยังทำได้น้อย

1.1.3) สาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์

1.1.4) ขาดการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการศึกษาที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน เช่น Uninet, MOE Net เป็นต้น

1.1.5) ขาดการใช้สื่อสารมวลชน สื่อวิทยุโทรทัศน์ สื่อหนังสือ ตำราเรียน และอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งห้องสมุดเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างพอเพียง และมีคุณภาพ

1.1.6) ขาดหน่วยงานกลางเพื่อดูแลและบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

1.2) สาเหตุของปัญหา

1.2.1) ขาดความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาสร้างและใช้บทเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และช่วยในการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

1.2.2) ขาดการพัฒนาครู และบุคลากรให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน รวมทั้งการแก้ปัญหาขาดแคลนครู

1.2.3) ขาด Content และ Courseware สำหรับการทำบทเรียนเพื่อการเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์

1.2.4) มีความแตกต่างในการเข้าถึงบริการ Internet ระหว่างพื้นที่ในเมือง นอกเมือง ขนาดและประเภทโรงเรียน

1.2.5) ขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องจากภาครัฐในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา รวมทั้งขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามาร่วมระดมทรัพยากร

1.2.6) หน่วยงานที่ดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการในลักษณะต่างคนต่างทำ เกิดความซ้ำซ้อน ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเพื่อประหยัดทรัพยากรร่วมกัน

2) ด้านการสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา

2.1) ประเด็นปัญหา

2.1.1) สถานศึกษาระดับชั้นพื้นฐานขาดอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎระเบียบ วิธีปฏิบัติของราชการ และยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มรูปแบบในฐานะของนิติบุคคล แม้ว่าจะมีการออกกฎหมายกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 เพื่อกระจายอำนาจ

การบริหารและการจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเมื่อ 16 พฤษภาคม 2550 แล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่มีผลในทางปฏิบัติมากนัก

2.1.2) มีปัญหาความพร้อมและเข้มแข็ง รวมทั้งความไม่พอเพียงของเขตพื้นที่การศึกษาในการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารจัดการของเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่สอดคล้องและเอื้อต่อการดำเนินการกิจ การพัฒนาครู ผู้บริหาร บุคลากรอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง การสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ การจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตลอดจนปัญหาด้านวิชาการและการมีภาระงานประจำ รวมทั้งต้องประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่มาก นับเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

2.1.3) การจัดหาชีวิตศึกษายังขาดความอิสระ คล่องตัว และความเข้มแข็งในการปฏิบัติภารกิจ

2.2) สาเหตุของปัญหา

2.2.1) การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาได้ดำเนินการแล้วตามกฎหมาย แต่ยังไม่ประสบปัญหาในทางปฏิบัติ

2.2.2) ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีความเคยชินของหน่วยปฏิบัติในการรับคำสั่งจากหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางเคยชินกับการมอบหมาย/สั่งการให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการตาม ประกอบกับหน่วยปฏิบัติ บุคลากรในพื้นที่ และสถานศึกษาไม่คุ้นเคยในระบบการบริหารแบบเป็นอิสระด้วยตนเอง บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจทิศทางของหน่วยงาน

2.2.3) ความไม่พร้อมของระบบเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ 4 ด้าน สู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระบบเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือทางวิชาการ ระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา ระบบการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาและเขตพื้นที่ ระบบบัญชีการเงินของสถานศึกษา เป็นต้น

2.2.4) สถาบันอาชีวศึกษาบางส่วนยังไม่เป็นนิติบุคคล ทำให้ไม่สามารถดำเนินการกิจให้สนองความต้องการทั้งของประชาชนและประเทศได้

3) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม

3.1) ประเด็นปัญหา

3.1.1) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ ศิษย์เก่า พ่อแม่

ผู้ประกอบการ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการพัฒนากำลังคน รวมทั้งร่วมกับสถานศึกษาในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ยังทำได้น้อย

3.1.2) ขาดกลไกที่จะจูงใจ และกฎระเบียบของรัฐยังเป็นอุปสรรค ส่งผลให้ภาคส่วนต่างๆ ไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและแข่งขันด้านการพัฒนาคุณภาพกับภาครัฐได้มาก

3.1.3) การมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษาด้วยกันเองยังมีน้อย อาทิ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่ สถาบันอาชีวศึกษากับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น ทั้งในการดำเนินภารกิจและการบริหารทรัพยากร บริหารบุคลากร บริหารวิชาการ

3.1.4) ขาดการสนับสนุนให้ชุมชน บัณฑิต ภาคเอกชน ฯลฯ เข้ามาร่วมจัดการศึกษาและเป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น พิพิธภัณฑ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

3.2) สาเหตุของปัญหา

3.2.1) การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการสร้างความเข้าใจให้หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ เห็นความสำคัญของการศึกษาและเข้าร่วมจัดและ/หรือสนับสนุนการจัดการศึกษายังทำได้น้อย

3.2.2) นโยบายและการปฏิบัติตามนโยบาย รวมทั้งการแบ่งภาระความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชนยังไม่ชัดเจน

3.2.3) ขาดการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง

จากการศึกษาสรุปสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง พบสภาพและปัญหาการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้องสำคัญ คือการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม

ตอนที่ 2 สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา คือลักษณะ และวิธีดำเนินการดำเนินการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถต่างๆ ในการจัดการศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้คุณภาพในการจัดการศึกษาไม่มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาในปัจจุบัน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการประเมินผลการปฏิบัติการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จากพหุกรณีศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549 : 190,225) พบว่า ครูมีการเปลี่ยนแปลงตนเองค่อนข้างมาก มีความพยายามที่จะจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายขึ้นแต่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนการสอนยังค่อนข้างสับสน เนื่องจากการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ถึงครูยังไม่มีเอกภาพ วิทยากรจากหน่วยงานต่างๆ ให้แนวคิดไม่สอดคล้องกัน การพัฒนาครูส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรม และเป็นการพัฒนาเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ และเกือบไม่มีการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ นอกจากนี้ครูโรงเรียนขนาดเล็กได้รับการอบรมน้อยกว่าครูโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ และผลการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 75) พบว่า ในรอบ 1 ปี ครูร้อยละ 92 โดยเฉลี่ยได้รับการอบรมประมาณคนละ 3 ครั้งต่อปี การเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้กำหนดหัวข้อเอง และในภาพรวมครูจะได้รับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกมากกว่าโรงเรียนจัดขึ้นเอง ส่วนปัญหาอุปสรรคจากการเข้าอบรมคือมีระยะเวลาไม่เหมาะสมกับเนื้อหา ร้อยละ 59 และไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้จริงและวิทยากรถ่ายทอดความรู้ไม่ชัดเจน ร้อยละ 42 ส่วนสาระที่ครูมีความต้องการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมมากที่สุดในเรื่องการใช้เทคโนโลยีและการทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรูปแบบที่ครูสนใจคือ การอบรมเชิงปฏิบัติการและการอบรมแบบต่อเนื่อง และต้องการอบรมกับวิทยากรอิสระที่มีความเชี่ยวชาญตรงตามเนื้อหาและความสนใจ รวมทั้งเห็นว่ารูปแบบที่เหมาะสมคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับสถาบันวิชาการร่วมมือกันในการจัดฝึกอบรม และสถานที่ที่เหมาะสมคือโรงเรียนของตนเองหรือโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายและในแต่ละรอบปีมีส่วนราชการ หน่วยงาน องค์กร สถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชนดำเนินงานค่อนข้างมากพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งสรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 32-33)

- 1) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ
- 2) สำนักงาน ก.ค.ศ. มีอำนาจหน้าที่พัฒนาครูเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การดำรงรักษาสมภาพวิทยฐานะ และการพัฒนาด้านอื่นๆ
- 3) ศรช. มีอำนาจหน้าที่พัฒนาครูเพื่อการควบคุม กำกับ ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงรักษาสมภาพของผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์
- 4) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ) ดำเนินการพัฒนาครูตามนโยบายและโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเผยแพร่นวัตกรรม เทคนิควิธีใหม่ๆ การเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อให้ครูมีสมรรถนะตามที่ต้องการในแต่ละด้านแต่ละเรื่องตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 5) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ดำเนินการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 6) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา (สกสศ.) พัฒนาครูในด้านสวัสดิการ สวัสดิภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู การเพิ่มศักยภาพของครูในด้านอื่นๆ
- 7) สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พัฒนาครูด้วยการจัดการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิหรือปรับวุฒิ จัดหลักสูตรการพัฒนาครูในรูปแบบต่างๆ อบรมระยะสั้น อบรมเชิงปฏิบัติการตามความสนใจของครูและสถานศึกษา
- 8) สถาบันวิชาการภาคเอกชนและสำนักพิมพ์ต่างๆ จัดโครงการพัฒนาครูประกอบการใช้สื่อหรือนวัตกรรมที่ผลิตขึ้น และเพิ่มพูนศักยภาพหรือสมรรถนะอื่นของครูตามความสนใจ

จากสภาพการพัฒนาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าในแต่ละรอบปี ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก ส่วนใหญ่ขาดการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความซ้ำซ้อนของหลักสูตรและสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้จริง ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาของแต่ละหน่วยงานมีจำนวนมาก รวมทั้งค่าใช้จ่ายจากตัวครูเองหรือสถานศึกษาต้องจ่ายอีกส่วนหนึ่งก็มีจำนวนค่อนข้างสูงเช่นกัน นอกจากนี้ครูยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผนระยะยาว อีกทั้ง

วิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องเรียน ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะ และสรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 - 2551) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 13) สรุปประเด็นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ โดยจัดให้มีระบบข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการวิจัยและพัฒนานโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยทำการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน ศึกษาหาแนวทางการพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยปรับหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน วิธีการประเมินที่พิจารณาจากพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2.2 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 2 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : ช-ช) ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้พบสิ่งที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และในการบริหารจัดการที่ระดับสถานศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

1) การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร ควรเริ่มต้นที่การคัดสรรจากบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดี เริ่มพัฒนาที่คุณสมบัติที่พัฒนาได้ยาก หรือฝึกรอบรมหรือสร้างขึ้นได้ยาก เช่น ความเป็นคนมีอุดมการณ์ รู้จักเสียสละ มุ่งมั่นในการทำงาน กล้าตัดสินใจ แสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นผู้ชอบคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานในความรับผิดชอบดีขึ้นอยู่เสมอ ตลอดเวลา คุณลักษณะเด่นอีกส่วนหนึ่งได้แก่ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกภาพแห่งความเป็น “กัลยาณมิตร” ซึ่งถือได้ว่าเป็นบุคลิกลักษณะที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารมืออาชีพที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อการบริหารสถานศึกษาให้ก้าวหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนควรเป็นผู้ได้รับการเลือกสรร หรือคัดสรรด้วยผลงานการบริหารอันเป็นที่ประจักษ์

2) ควรสนับสนุนให้มีการสร้างองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์จริงในการบริหารสถานศึกษา การบริหารโดยการบูรณาการหลักการ ทฤษฎี กับประสบการณ์บริหารและสภาพบริบทจริงแบบสังคมไทย หรือบริบทของโรงเรียนไทย ส่งเสริมและ

สนับสนุนให้ผู้บริหารได้มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการความรู้อันเป็นแนวทางที่ค่อนข้างสะดวกที่จะก่อให้เกิดสภาพดังกล่าวได้

3) ควรมีนโยบายส่งเสริมการจัดตั้งเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาการผลิตผู้บริหารการศึกษาในระดับสูง หรือผลักดันให้เป็นนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิตผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในปัจจุบันนี้สถาบันอุดมศึกษาได้เปิดหลักสูตรบริหารการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการศึกษาต่อของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นจำนวนมาก ระบบและหลักสูตรการผลิตผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นลักษณะแบบต่างคนต่างทำ การจัดให้มีเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตและพัฒนาครู สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรวิชาชีพทางการศึกษา

4) เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัดเป็นจำนวนมาก ควรให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบจัดเครือข่ายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ของตนให้ชัดเจน โดยส่วนกลางสนับสนุนงบประมาณจัดผู้เชี่ยวชาญและเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เป็นพี่เลี้ยงให้ และส่งเสริมสนับสนุนเน้นที่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5) ควรริเริ่มโครงการให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอนุญาตลาหยุดการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเป็นทางการ เพื่อไปปฏิบัติการพัฒนาตนเอง (Sabbatical Leave) ระยะเวลาเมื่อได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารต่อเนื่องกันเป็นระยะเวลาประมาณ 5-7 ปี หรือส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาสมรรถนะการบริหารระดับสูง (Advanced Management Program) หรือศึกษาต่อในระดับสูงในสถาบันอุดมศึกษา

6) ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนาทางวิชาการบริหารสถานศึกษา การจัดเวทีวิชาการเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีเวทีทางวิชาการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะทั้งในระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่ หรือในโอกาสอื่นที่มีการดำเนินงานเชิงวิชาการอย่างเป็นระบบ นอกเหนือไปจากที่สถาบันอุดมศึกษาจัด

2.3 ผลการศึกษาสภาวะการณ์ศึกษาไทยปี 2550/2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทยด้านครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 91) สรุปปัญหาและแนวทางการแก้ไขในการพัฒนาครูอาจารย์ ดังนี้

1) ปัญหาการจ้างครูอาจารย์ที่ไม่มีคุณภาพมากเท่าที่ควร การขยายตัวเชิงปริมาณของการศึกษาในรอบ 20-30 ปีที่ผ่านมาทำให้มีการขยายการจ้างครูอาจารย์ โดยไม่ได้คัดเลือกอย่างพิถีพิถันในเรื่องความเก่ง นิสัยใจคอ คุณธรรม ความสามารถในการสอน มักจะเน้นแต่ว่าขอให้มีการปริญญามาแสดง จบจากไหน เกเรดเท่าไร ไม่ได้พิจารณา

2) ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความสามารถในการสอนเฉพาะกลุ่มสาระที่สำคัญ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กมีครูที่สอนไม่ตรงวุฒิราว 20,000 คน นอกจากนี้แล้วยังมีปัญหว่าครูได้รับการฝึกอบรมมาแบบเก่า ไม่ได้รักการอ่าน การค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้และทักษะในการสอน ครูอาจารย์จำนวนมากคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้ไม่เป็น ได้แต่สอนตามตำราให้นักเรียนท่องจำไปวันๆ ดังนั้นการเรียกร้องเรื่องการปฏิรูปการศึกษาจากบนลงล่างให้ครูสอนให้นักเรียนใฝ่เรียนรักการอ่านรู้จักวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นไม่ใช่เน้นแต่การท่องจำ จึงเป็นเพียงการเรียกร้องในเชิงหลักการหรืออุดมคติ โดยไม่คำนึงข้อเท็จจริงว่าในสภาพที่ครูอาจารย์จำนวนมากไม่ได้ใฝ่รู้ไม่รักการอ่าน คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ไม่เป็นแล้ว การที่จะฝึกอบรมระยะสั้นหรือบอกให้ครูอาจารย์ไปสอนให้นักเรียนทำในสิ่งที่ครูเองทำไม่เป็น นั้นเป็นเรื่องที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จได้ยาก

3) ปัญหารัฐบาลไทยไม่สนใจการคัดเลือกคนเก่งมาเรียนวิชาชีพ และสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้เงินเดือนสูง ให้มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ มีโอกาสพัฒนา มีความก้าวหน้าตามความสามารถส่วนตัว โดยไม่ต้องประจบหรือเล่นพรรคเล่นพวก เปรียบเทียบประเทศอื่นๆ รวมทั้งประเทศเพื่อนบ้านอย่างประเทศสิงคโปร์ และมาเลเซีย การฝึกหัดครูของไทยขยายตัวแต่ในเชิงปริมาณ และสอนกันแบบเดิมๆ ย่ำทำอยู่กับที่ ผู้มาเรียนครูนึกมีคะแนนปานกลางและต่ำ คนเก่งๆ ไม่สนใจจะมาเรียนเพื่อเป็นครูเพราะเห็นว่าเงินเดือนต่ำ และเป็นอาชีพซ้ำซาก ไม่ท้าทาย ไม่ก้าวหน้า ถ้าเทียบกับงานภาคธุรกิจเอกชน ทำให้คนเก่งหรือคนที่มีความรู้ในสาขาขาดแคลนลาออกไป หรือเกษียณก่อนกำหนดไปทำอาชีพอื่น ขณะที่คนไม่เก่งที่หางานที่อื่นที่ดีกว่าได้ยากก็คือกลุ่มคนที่จะคงอยู่ต่อไปแบบทำงานหาเลี้ยงชีพไปวันๆ โครงสร้างเช่นนี้คือการส่งเสริมให้ครูโดยรวมมีคุณภาพลดลง

4) ปัญหาครูมีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในภาคธุรกิจเอกชน และปัญหาครูมีหนี้สินมาก ครูที่มีหนี้สินที่สมัครเข้าร่วมการช่วยเหลือจากกองทุนเพื่อแก้ปัญหาหนี้สินครู 140,000 คน มียอดหนี้รวมไม่ต่ำกว่า 1 แสนล้านบาท ความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจทำให้ครูต้องแบ่งเวลาไปทำงานหารายได้พิเศษหรือไม่ค่อยมีแรงจูงใจที่จะสอนให้มีผลดี บางส่วนก็เดือดร้อนจริง รวมทั้งค่าใช้จ่ายเรื่องการศึกษาของลูก แต่บางส่วนก็เป็นเพราะครูติดในลัทธิบริโภคนิยมหรือติดในเรื่องหน้าตาฐานะทางสังคม นิยมซื้อรถยนต์หรืออย่างน้อยรถมอเตอร์ไซด์ และบริโภคนิยมอื่นๆ แบบชนชั้นกลางทั่วไปของไทย

5) ปัญหาการไม่มีระบบการบริหารจัดการและการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยให้นักครูพัฒนาได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นครูนั้นต้องพัฒนาตนเอง โดยมี

การจัดระบบที่เลี้ยงการเยี่ยมเยียนนิเทศติดตามผลเพื่อให้คำแนะนำและกำลังใจโดยเพื่อนร่วมวิชาชีพ และการสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในกระบวนการจัดการและพัฒนาศึกษาโดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่ “การแลกเปลี่ยนเรียนรู้” และ “สัมพันธภาพ” เป็นสิ่งสำคัญในระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพไม่ว่าวิชาชีพใดก็ตาม แต่ระบบการนิเทศของเรานั้นอ่อนแอและคุณภาพของศึกษานิเทศก์ก็ด้อยลงกว่าแต่ก่อนมาก ระบบที่เลี้ยงครูและความพยายามสร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างครูในแต่ละพื้นที่ล้มเหลวมาโดยตลอด

6) ปัญหาการขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อช่วยการสอนรวมทั้งการขาดความสนใจ ความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ ทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาล้าช้ากว่าประเทศอื่น จากข้อมูลของ IMD ซึ่งว่าประเทศชั้นนำต่างมีการลงทุนในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างจริงจัง หลายประเทศพัฒนาระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้โรงเรียนทั่วประเทศได้ใช้ เพื่อปฏิวัติการเรียนรู้ของเด็ก ๆ ของเขาให้สามารถเชื่อมต่อกับโลกแห่งความรู้มหาศาลผ่านอินเทอร์เน็ต แต่ในกรณีของประเทศไทยการพัฒนาในเรื่องนี้มีน้อยและล่าช้าโดยเฉพาะในท้องถิ่นทุรกันดาร

7) ปัญหาเชิงโครงสร้างการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบระบบราชการรวมศูนย์อำนาจการบริหารจากบนลงล่าง และความคิด วิถีทำงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ถืออำนาจเป็นใหญ่ และมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตัวและหน่วยงานแบบข้าราชการเพื่อข้าราชการ นี่คืออุปสรรคสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างการบริหารแบบมีคณะกรรมการ มีการกระจายอำนาจบริหารไปให้คณะกรรมการระดับต่าง ๆ ตั้งแต่สำนักงาน 5 องค์กรหลักในกระทรวงศึกษาธิการไปถึงเขตพื้นที่การศึกษา 178 แห่ง ก็เป็นการเปลี่ยนแปลงแค่รูปแบบไม่ได้มีเนื้อหาสาระของการบริหารแบบประชาธิปไตยเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่อย่างแท้จริง กลายเป็นประชาธิปไตยแบบเล่นพวกราเสียงซื้อเสียงแลกเปลี่ยนเสียง เพื่อเข้าไปเป็นกรรมการหรือผู้บริหารที่มีอำนาจและใช้อำนาจและระบบอุปถัมภ์เล่นพรรคเล่นพวกเพื่อตนเองและพวกพ้องเหมือนการเมืองระดับประเทศ ทั้ง ๆ ที่จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ทำให้เกิดการบริหารที่คล่องตัวมีประสิทธิภาพมีความโปร่งใสเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาสรุปสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงตนเองค่อนข้างมาก มีความพยายามที่จะจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายขึ้น แต่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนการสอนยังค่อนข้างสับสน เนื่องจากการเผยแพร่ข่าวสาร

ความรู้ ถึงครูยังไม่มีเอกภาพ ในรอบ 1 ปีครูร้อยละ 92 โดยเฉลี่ยได้รับการอบรมประมาณ คนละ 3 ครั้งต่อปี การเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้กำหนดหัวข้อเอง และในภาพรวมครูจะได้รับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกมากกว่าโรงเรียนจัดขึ้นเอง และในแต่ละรอบปีครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก ส่วนใหญ่ขาดการติดตามและประเมินผล การนำความรู้ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความ ข้ำซ้อนของหลักสูตร และสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้จริง ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนา ของแต่ละหน่วยงานมีจำนวนสูงมาก รวมทั้งค่าใช้จ่ายจากตัวครูเองหรือสถานศึกษาต้อง จ่ายอีกส่วนหนึ่งก็มีจำนวนค่อนข้างสูงเช่นกัน ส่วนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การ เป็นผู้บริหารมืออาชีพควรเริ่มต้นที่การคัดสรรจากบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดี เริ่มพัฒนาที่ คุณสมบัติที่พัฒนาได้ยาก เช่น ความเป็นคนมีอุดมการณ์ รู้จักเสียสละ มุ่งมั่นในการทำงาน กล้าตัดสินใจ แสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นผู้ชอบคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความ เป็นคนที่มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานในความรับผิดชอบดีขึ้นอยู่เสมอ มีเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาในปัจจุบัน คือ ปัญหาการจ้าง ครูอาจารย์ที่ไม่คุณภาพมากเท่าที่ควรในรอบ 20-30 ปีที่ผ่านมาทำให้มีการขยายการจ้าง ครูอาจารย์ โดยไม่ได้คัดเลือกอย่างพิถีพิถันในเรื่องความเก่ง นิสัยใจคอ คุณธรรม และ ความสามารถในการสอน มักจะเน้นแค่ว่าขอให้มีความรู้มาแสดง จบจากไหน เกردเท่าไร ความขาดแคลนครูที่มีความสามารถในการสอนเฉพาะกลุ่มสาระที่สำคัญ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ปัญหารัฐบาลไทยไม่สนใจการคัดเลือกคนเก่งมา เรียนวิชาครู และสร้างแรงจูงใจ ปัญหาครูมีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในภาค ธุรกิจเอกชน และปัญหาครูมีหนี้สินมาก ปัญหาการไม่มีระบบการบริหารจัดการและการ นิเทศติดตามผลที่จะช่วยให้ครูพัฒนาได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาการขาดแคลน การพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อช่วยการสอน รวมทั้งการขาด ความสนใจ ความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ ทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ล่าช้ากว่าประเทศอื่น และปัญหาเชิงโครงสร้างการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษาที่เป็นแบบระบบราชการรวมศูนย์อำนาจการบริหารจากบนลงล่าง และความคิด วิธีทำงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ถืออำนาจเป็นใหญ่ และมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตน และ หน่วยงานแบบข้าราชการเพื่อข้าราชการ

ตอนที่ 3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาโยบายทางการศึกษา

นโยบายเป็นกรอบทิศทางที่สำคัญของการบริหารและการดำเนินการของหน่วยงานระดับต่างๆ ซึ่งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานจะใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับการวางแผน การตัดสินใจ และการดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องกัน ดังนั้นก่อนที่รัฐบาลจะบริหารประเทศจึงต้องมีการแถลงนโยบายต่อรัฐสภา หรือผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงานต่างๆ เมื่อเข้ารับตำแหน่งจะมีการประกาศนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานให้หน่วยงานระดับต่าง ๆ บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ นโยบายจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารและดำเนินการของหน่วยงานระดับต่าง ๆ

3.1 ความหมายของนโยบายทางการศึกษา

นักการศึกษาได้ให้คำจำกัดความของนโยบายไว้ ดังนี้

นโยบาย คือ การตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้างๆ จากข้อมูลทั่วไปเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้อง และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ (Greenwood, 1965: 222)

นโยบาย คือ ข้อความทั่วไปที่อธิบายถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงคำแถลงนโยบาย (Policy statement) เป็นแนวทางในการดำเนินงาน (Knezevich, 1969: 217)

นโยบาย หมายถึง ข้อความที่เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและการดำเนินงานของหน่วยงานหรือแผนงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นทั้งโดยตรงและโดยอ้อมถึงหลักการพื้นฐานหรือความเชื่อของผู้รับผิดชอบสำหรับหน่วยงานหรือแผนงานนั้นๆ (Stecklei , 2532: 8)

นโยบาย หมายถึง การสื่อสารที่มีอำนาจบังคับ (Authoritative communication) เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่ควรจะต้องปฏิบัติภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด (Sergiovanni, Burlingame and Coombs, 1987: 186)

วิจิตร ศรีสอาน (2549: 8) เปรียบเทียบนโยบายเสมือนหนึ่งเข็มทิศและหางเสือในการเดินเรือ ดังนี้ คงจะเปรียบเทียบนโยบายได้เป็นสองอย่างของการเดินเรือ อย่างแรกก็คือ เป็นคล้ายๆ เข็มทิศ เป็นแต่เพียงว่าเป็นเข็มทิศที่ชี้ไปทางเดียว เพราะเมื่อเรากำหนดไว้เรียบร้อยแล้วก็ชี้ไปทางนั้น และพยายามให้แล่นตามเข็มทิศที่ชี้กับอีกลักษณะหนึ่งคือเป็นหางเสือที่จะคอยค้ำท้ายเรือให้แล่นไปในทิศทางที่เรากำหนดไว้ ถ้าเทียบอย่างนี้คิดว่าใกล้เคียงกับเรื่องนโยบายมากที่สุด

จากที่กล่าวมาแล้ว จึงอาจสรุปความหมายของนโยบายการศึกษาว่า เป็นแนวทางหรือการตัดสินใจของรัฐบาลหรือหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2 ความสำคัญของนโยบายทางการศึกษา

นโยบายเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการบริหาร เพราะเป็นเครื่องบังคับทิศทางในการบริหารงาน การบริหารงานโดยปราศจากนโยบายย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ เพราะนโยบายเกิดจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหาร ในขณะที่เดียวกัน วัตถุประสงค์และเป้าหมายจะสามารถเป็นไปได้ก็ด้วยนโยบายที่กำหนดขึ้น ดังนั้นเมื่อไม่มีนโยบายย่อมจะไม่มีทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารงาน นอกจากนี้นโยบายยังจัดได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการจัดการ การบริหารจะไม่เกิดขึ้นหรือไม่ประสบความสำเร็จ หากขาดนโยบาย นโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารในลักษณะดังต่อไปนี้

1. นโยบายช่วยให้ผู้บริหารทราบว่าทำอะไร ทำอย่างไร และใช้ปัจจัยใดบ้าง นโยบายช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานต่าง ๆ อย่างมีความมั่นใจ เพราะนโยบายเป็นทั้งแผนงานซึ่งเป็นเครื่องชี้ทิศทางและหลักประกันที่ผู้บริหารจะต้องยึดถือ

2. นโยบายช่วยให้บุคลากรทุกระดับชั้นในหน่วยงานได้เข้าใจถึงภารกิจของหน่วยงานหรือต้นสังกัด รวมทั้งวิธีการที่จะปฏิบัติภารกิจให้ประสบความสำเร็จ โดยไม่ซ้ำซ้อนกับภาระหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ๆ ภายในองค์กรเดียวกัน นอกจากนี้ นโยบายยังช่วยให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานเป็นไปได้ง่ายขึ้น

3. นโยบายก่อให้เกิดเป้าหมายในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงาน การบริหารงานอย่างมีเป้าหมายจะทำให้ประหยัดเงิน เวลา บุคลากร รวมถึงพลังความสามารถหรือศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้ ยังทำให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุถึงเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นเดียวกัน

4. นโยบายที่ดีช่วยสนับสนุนส่งเสริมการใช้อำนาจของผู้บริหารให้เป็นไปโดยถูกต้องมีเหตุผลและมีความยุติธรรมทำให้เกิดซึ่งความเชื่อถือ ความจงรักภักดี และความมีน้ำใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และด้วยเหตุผลดังกล่าวการบริหารงานของผู้บริหารจะเป็นไปโดยความเป็นปกติสุข บรรลุถึงเป้าหมายโดยมีปัญหาลดน้อยลง

5. นโยบายช่วยให้เกิดการพัฒนากิจการทางการบริหาร เพราะนโยบายช่วยพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถในการแปลความ และทำให้นโยบายเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ และนโยบายจะพัฒนาผู้บริหารให้รู้จักคิดทำนโยบายขึ้น แทนที่จะคิดปฏิบัติตามนโยบายแต่เพียงอย่างเดียว

นโยบายเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างกว้างๆ โดยจะไม่บอกถึงวิธีการโดยละเอียดแน่ชัด เพราะการปฏิบัติตามนโยบายอาจประสบกับอุปสรรคปัญหาที่ต้องการแก้ไข ดังนั้นผู้ปฏิบัติตามนโยบายจะเป็นผู้คิดค้นหาวิธีการดำเนินการเอง อย่างไรก็ตามนโยบายจะเป็นตัวเสริมให้เกิดการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่สามารถจะประกันได้ว่าการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้จะได้ผลดีเสมอไป เพราะนโยบายย่อมมีทั้งนโยบายที่ดีและนโยบายที่ใช้ไม่ได้หรือมีข้อจำกัดในการใช้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และปัจจัยอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นในขณะที่มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น

นอกจากความสำคัญของนโยบายที่ได้กล่าวแล้ว แมสซีและดักลาส (ประชุมรอดประเสริฐ, 2547: 17 - 18) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบายไว้หลายประการ ดังนี้

1. นโยบายช่วยให้ประหยัดเวลา กล่าวคือนโยบายเป็นสิ่งที่คิดหรือคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าก่อนแล้วดังนั้นผู้นำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่จำเป็นที่จะคิดขึ้นใหม่ทั้งหมด เป็นแต่เพียงเอาข้อมูลที่มีอยู่ก่อนแล้วเป็นปัจจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจและปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

2. นโยบายก่อให้เกิดการประสานงาน กล่าวคือในองค์การหนึ่งๆ ย่อมประกอบด้วยหน่วยงานย่อยหลายหน่วยงาน นโยบายเดียวกันจะช่วยให้แต่ละหน่วยงานย่อยสามารถคาดการณ์ ตัดสินใจและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องยิ่งขึ้น และโดยนโยบายเดียวกันย่อมจะช่วยให้หน่วยงานเหล่านั้นทำงานประสานกันด้วยดี

3. นโยบายช่วยให้องค์การเกิดความมั่นคง และสามารถลดความเครียดของสมาชิกในองค์การได้ เพราะสมาชิกทุกคนเข้าใจทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

4. นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารแต่ละระดับและแต่ละบุคคลกล้าที่จะตัดสินใจเพราะทุกคนทราบถึงพิสัยและขอบเขตของความรับผิดชอบที่ตนเองสามารถตัดสินใจได้

5. นโยบายจะทำหน้าที่เป็นโครงร่างที่จะนำไปสู่การตัดสินใจของผู้บริหารระดับต้น และจะเป็นตัวที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้บริหารระดับต้นเหล่านั้นได้ตรงกับความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

6. นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปโดยถูกต้องยุติธรรมและเที่ยงตรงมากยิ่งขึ้น

นโยบายในการปฏิบัติงานขององค์การนั้นอาจเป็นนโยบายที่ใช้ได้นานถ้าองค์การมีเสถียรภาพและมั่นคง หรือนโยบายที่กำหนดขึ้นมีความชัดเจนเป็นที่เข้าใจของบุคคลทุกฝ่ายในองค์การ และเป็นนโยบายที่บุคคลทุกฝ่ายในองค์การคิดค้นร่วมกัน

3.3 กระบวนการนโยบาย

กระบวนการนโยบายเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยหลักการและเหตุผลสำคัญๆ หลายประการ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดไว้ต่างๆ กัน แต่อย่างไรก็ตามโดยส่วนใหญ่ลักษณะของกระบวนการจะมีความคล้ายคลึงกันจะแตกต่างกันในด้านจำนวนขั้นตอนและรายละเอียดบางประการ ในที่นี้จึงนำเสนอแนวคิดหลักของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

Dye (1992: 328-349) ได้นำเสนอกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะว่าเป็นกระบวนการทางการเมือง ซึ่งอาจสรุปเป็นขั้นตอนใหญ่ๆ ได้ 6 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นระบุปัญหา ในการระบุปัญหาของนโยบาย อาจพิจารณาได้จาก 2 แนวทาง คือ พิจารณาจากความคิดเห็นของประชาชน (Public opinion) และแนวคิดของผู้นำ (Elite Opinion)
2. ขั้นจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย เป็นขั้นตอนที่มีการจัดทำรายการโครงการปัญหา เพื่อให้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง และจัดทำข้อเสนอแนะนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา
3. ขั้นวางนโยบาย เป็นการพัฒนาทางเลือกของนโยบายตามโครงการปัญหา และแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่นำเสนอ ซึ่งอาจดำเนินการโดยหน่วยงานวางนโยบาย กลุ่มที่ให้ความสนใจ รัฐบาล และสภา
4. ขั้นประกาศเป็นนโยบาย เป็นขั้นตอนที่มีการคัดเลือกข้อเสนอแนะนโยบายและประกาศใช้นโยบาย มีการร่างกฎหมายประกอบในการดำเนินการ
5. ขั้นดำเนินการตามนโยบาย เป็นขั้นตอนจัดหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการตามโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนด
6. ขั้นประเมินผล มีการศึกษาแผนงาน โครงการต่างๆ และประเมินผลสำเร็จและผลกระทบของแผนงานและโครงการที่มีต่อสังคม และนำเสนอปัญหาข้อควรปรับปรุงแก้ไขต่อไป

Lasswell (1963: 15) ได้จำแนกกระบวนการนโยบายออกเป็น 7 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นการค้นหาและรวบรวมข้อมูล มีการค้นหาและรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้เป็นปัจจัยในการกำหนดนโยบาย ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น ขอใช้หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐที่มีหน้าที่โดยตรงในการรวบรวมข้อมูลอยู่แล้ว
2. ขั้นเสนอแนะและสนับสนุนการกำหนดนโยบาย เป็นขั้นเสนอแนะความคิดริเริ่ม ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการกำหนดนโยบายอย่างหนึ่งอย่างใดขึ้น โดยอาจ

ได้รับความคิดริเริ่มหรือข้อเสนอแนะจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เช่น พรรคการเมือง กลุ่มผลประโยชน์ สื่อมวลชน องค์กรเอกชน หน่วยงานราชการ หรือประชาชนทั่ว ๆ ไป

3. ขั้นการดำเนินการกำหนดนโยบาย นำข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้มา กำหนดนโยบาย โดยคำนึงถึงสภาพทั่ว ๆ ไป เช่น ค่านิยม ปทัสถานทางสังคม ระเบียบข้อบังคับ หรือนโยบายที่มีลักษณะคล้ายคลึงที่มีอยู่แล้ว

4. ขั้นการกำหนดสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับนโยบาย เป็นขั้นการกำหนดลักษณะเบื้องต้นของสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับขั้นการกำหนดนโยบาย เป็นการกำหนดสิ่งอื่น ๆ ไว้ล่วงหน้า เพื่อจะเป็นการสนับสนุนให้นโยบายที่กำหนดไว้สามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ โดยที่ยังไม่ได้ดำเนินนโยบายนั้นไปปฏิบัติ

5. ขั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นขั้นที่อยู่ในขอบข่ายหน้าที่ของบุคคลหรือฝ่ายบริหาร และหน่วยงานราชการ ที่ต้องนำนโยบายไปปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของตน

6. ขั้นการประเมินผลนโยบาย เป็นการประเมินผลของนโยบายว่าสามารถนำไปปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงถึงเป้าหมายหรือไม่ ผลการดำเนินการตามนโยบายเป็นอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือไม่อย่างไร และนโยบายนี้ส่งผลกระทบต่อสังคมโดยรวมอย่างไร

7. ขั้นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบาย ผลจากการประเมินนโยบายจะเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อพิจารณาบททวนนโยบายอีกครั้งว่าได้รับผลตามความมุ่งหวังหรือไม่ หากพบว่านโยบายผิดพลาด ก็ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และนำไปเริ่มต้นกระบวนการกำหนดนโยบายใหม่ต่อไป

Dror (1983: 312-318) จำแนกกระบวนการนโยบายออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการศึกษาปัญหา
2. ขั้นการกำหนดคุณค่าและความสำคัญของเป้าหมายในการกำหนดนโยบาย
3. ขั้นการแสวงหาทางเลือกเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ
4. ขั้นการเปรียบเทียบข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือก
5. ขั้นการตัดสินใจเลือกหนทางที่ดีที่สุดเพื่อการปฏิบัติงาน

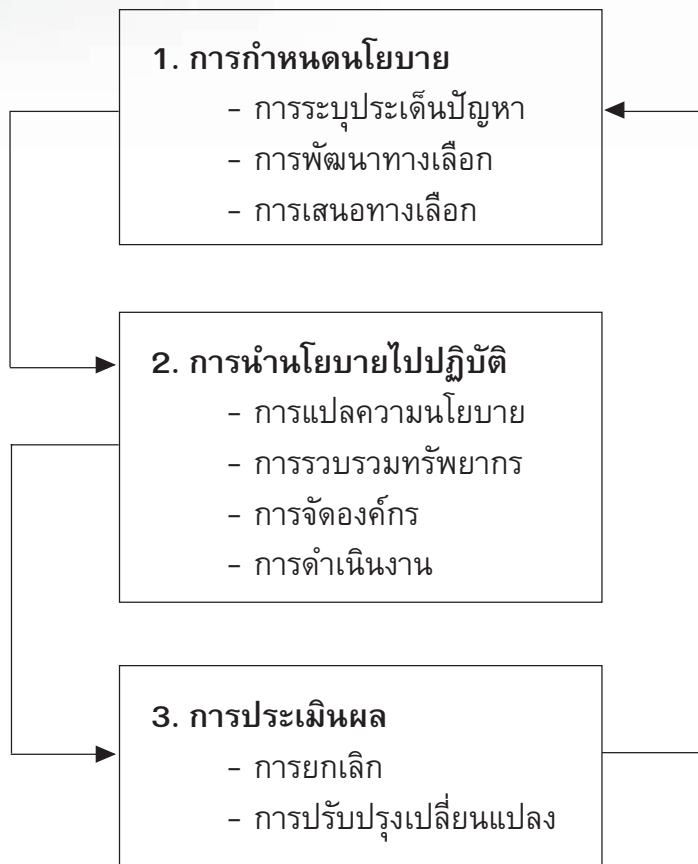
Boyer (1988: 120) ได้ให้ข้อเสนอว่ากระบวนการนโยบายมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอความคิดริเริ่ม
2. ขั้ยกร่างนโยบายขั้นต้น
3. ขั้การเข้ามีส่วนร่วมของสาธารณชน
4. ขั้ยกร่างนโยบายขั้นสุดท้าย
5. ขั้การประเมินผลทบทวนนโยบาย

Dluhy and Lind (1967: 82-89)

1. ขั้การวิจัยและการวิเคราะห์นโยบาย
2. ขั้การพัฒนาและการกำหนดโครงสร้างนโยบาย
3. ขั้การเสนอใช้และการนำนโยบายไปปฏิบัติ
4. ขั้การประมาณการและการประเมินผลนโยบาย

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2538: 35) ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Dror Yehezkel Frank Levy และ Eugene Bardach และ Charles E. Lindblom และประมวลมาเป็นขั้นตอนกระบวนการนโยบาย 3 ขั้นตอนใหญ่ เพื่อให้ง่ายต่อความเข้าใจ ดังภาพประกอบที่ 2.1



ภาพประกอบที่ 2.1 ขั้นตอนกระบวนการนโยบาย

3.4 การกำหนดนโยบายหรือการพัฒนานโยบายทางการศึกษา

ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่านโยบายในฐานะกระบวนการประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) การประเมินนโยบาย การกำหนดนโยบายจึงเป็นขั้นตอนแรกที่จะกล่าวถึงในเรื่องนี้

การกำหนดนโยบายหรือการพัฒนานโยบายเป็นกระบวนการที่ทำให้นโยบายเกิดขึ้น ขั้นตอนสำคัญของการกำหนดนโยบายประกอบด้วย 1) การระบุปัญหา 2) การพัฒนาทางเลือก 3) การเสนอทางเลือก (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2538: 17) สารสำคัญของขั้นตอนการพัฒนานโยบายมีดังนี้

1. การระบุปัญหาในการระบุปัญหา นโยบาย เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน ซึ่งอาจได้มาจากข้อมูลสารสนเทศต่างๆ (information) ตลอดจนรายงานสรุปหรือรายงาน การประเมินผลการดำเนินงาน ผลการวิจัย ข้อเรียกร้องจากประชาชนหรือกลุ่มวิชาชีพ รวมทั้งการศึกษาองค์ประกอบซึ่งเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้าน ประชากร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านเทคโนโลยี เป็นต้น องค์ประกอบ เหล่านี้จะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาทางเลือกนโยบาย ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ทางเลือกในการ แก้ปัญหา โดยพิจารณาว่าจากปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวโน้มของสภาพแวดล้อมภายนอกจะมี ทางเลือกแก้ปัญหาอย่างไรที่สอดคล้องกับปัญหาและเงื่อนไขต่างๆ มากที่สุด ในการระบุ ปัญหา นักพัฒนานโยบายควรต้องจัดระบบการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งเป็นพื้นฐานของ การกำหนดนโยบาย โดยดำเนินการดังต่อไปนี้ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน, 2537: 15)

1) การศึกษาค้นคว้า รวบรวม ตลอดจนการสำรวจ วิจัย ซึ่งดำเนินการ รวบรวมข้อมูลทั้งในแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิ สิ่งที่สำคัญคือต้องเก็บข้อมูลให้กว้างขวาง เพียงพอที่จะนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดปัญหา

2) การวิเคราะห์ การตีความ และการคัดเลือกปัญหาเพื่อเข้าสู่ กระบวนการพัฒนานโยบาย โดยต้องพิจารณาให้ได้คำตอบที่ชัดเจนว่าปัญหานั้นเป็นปัญหา ของคนส่วนรวมในสังคมจริง ๆ มิใช่ปัญหาของปัจเจกบุคคลที่สร้างเป็นภาพลวงให้เห็นว่า เป็นปัญหาของคนในสังคม

3) การจัดระบบของปัญหา เมื่อได้ปัญหามาแล้วต้องจำแนก แยกแยะว่าปัญหานั้น เป็นปัญหาประเภทใด มีความสำคัญเร่งด่วนพอที่จะดำเนินการแก้ไข ในเชิงนโยบายเพียงใด

ปัญหานโยบายส่วนใหญ่ค่อนข้างจะสลับซับซ้อน และเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในการวิเคราะห์ปัญหานโยบายนักพัฒนานโยบายจึงควร ตระหนักว่า

1) ปัญหาแต่ละปัญหามีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ไม่อาจแยกได้ เด็ดขาด การวิเคราะห์ปัญหาจึงควรมองในภาพรวมให้เห็นในภาพรวมของปัญหา

2) ปัญหาแต่ละปัญหานั้นเป็นปัญหาหรือไม่ จะรุนแรงมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของผู้กำหนดนโยบายหรือนักพัฒนานโยบาย ซึ่งอาจมีความเป็นอัตนัย หรือ อาจไม่มีตัวตนจริงของปัญหา ซึ่งจะต้องยอมรับในเบื้องต้น

3) ปัญหาแต่ละปัญหานั้นอาจเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการแก้ปัญหา หนึ่งอาจก่อให้เกิดอีกปัญหาหนึ่งหรือบางปัญหาหมดไปเองโดยยังไม่ดำเนินการแก้ไขอย่างไร ซึ่งเป็น พลวัตรของปัญหา

วิธีการระบุประเด็นปัญหา นับเป็นหัวใจของการแก้ปัญหา แต่ยังไม่มียังไม่มีวิธีการระบุประเด็นปัญหาที่เป็นรูปธรรม นักพัฒนานโยบายบางกลุ่มเห็นว่าวิธีการระบุปัญหานั้นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากญาณ (Intuition) ซึ่งอธิบายได้ยากเกิดขึ้นจากการสังเคราะห์ข้อเท็จจริงต่างๆ เกิดจากจินตนาการ เกิดจากการเปลี่ยนความสนใจและเกิดจากความขัดแย้ง (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2538: 44-45) อย่างไรก็ตามนักพัฒนานโยบายก็พยายามระบุปัญหาให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยเฉพาะการวิเคราะห์แยกประเภทอย่างเป็นเหตุเป็นผล ซึ่งจะทำให้เข้าใจสภาพปัญหาชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาทางเลือก เมื่อมีการกำหนดปัญหา นโยบายให้มีความชัดเจนขึ้นแล้ว กระบวนการขั้นต่อไปที่นักพัฒนานโยบายต้องดำเนินการ คือ การพัฒนาทางเลือกนโยบาย ประเด็นสำคัญในการพิจารณาทางเลือกซึ่งอาจมีมากมายและหลากหลายนั้น คือการวิเคราะห์ถึงข้อดี ข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการกำหนดนโยบาย การพัฒนาทางเลือกนโยบายจะกระทำควบคู่ไปกับการพยากรณ์เกี่ยวกับผลลัพธ์ และคุณค่าของทางเลือกนโยบายแต่ละทางเลือกให้ชัดเจน ในการพัฒนาทางเลือกและการกำหนดทางเลือกอาจพิจารณาจากปัจจัยสำคัญ ดังนี้ (สมบัติ ชำรงธัญวงศ์, 2552)

1) คุณลักษณะสำคัญของทางเลือกนโยบาย ทางเลือกนโยบายที่ดีต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ การสร้างสรรค์ (creativity) และนวัตกรรม (innovation) การสร้างสรรค์ หมายถึง การนำสิ่งใหม่ไปกระทำให้ปรากฏเป็นจริง ส่วนนวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ไปสู่การใช้ประโยชน์ คุณลักษณะเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเกี่ยวกับการกำหนดทางเลือกนโยบายให้มีลักษณะสด แปลกใหม่ ไม่ปกติธรรมดา สะท้อนถึงความฉลาด มีความเหมาะสม สะท้อนความแตกต่างจากของเดิม และปฏิภาณในการคิดค้นใหม่

2) การแสวงหาทางเลือกนโยบาย การดำเนินการเพื่อแสวงหาทางเลือกนโยบาย อาจจำแนกได้ ดังนี้

ประการแรก การพิจารณาระหว่างทางเลือกที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ ทางเลือกที่กระทำโดยทั่วไป คือ การเลือกที่จะไม่ทำอะไร โดยรัฐจะปล่อยให้สถานการณ์เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่เข้าไปแทรกแซงในประเด็นนี้ นักพัฒนานโยบายไม่ควรตัดทิ้งทางเลือกนี้เพราะในบางกรณีการตัดสินใจไม่ทำอะไรเลยจะเป็นทางเลือกที่ดีที่สุด

ประการที่สอง การพิจารณาทางเลือกที่เหมาะสม นักพัฒนานโยบายควรอุทิศความพยายามในการค้นหาเพื่อพัฒนาชุดทางเลือกนโยบายที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการประเมินผลทางเลือกนโยบายเพื่อให้ค้นพบทางเลือกนโยบายที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติและสามารถแก้ไขปัญหาได้เหมาะสมที่สุด อย่างไรก็ตามในการพิจารณาทางเลือกนโยบายควรตระหนักว่า ทางเลือกนโยบายไม่จำเป็นต้องบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยวิธีการเดียว โดยมีแนวทางการพิจารณา 2 แนวทางคือ (1) การจำแนกลำดับชั้นของแนวทางแก้ไข เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนว่าแนวทางแก้ไขหรือทางเลือกแต่ละทางมุ่งแก้ไขปัญหาในระดับใด (2) การตรวจสอบแนวทางแก้ไขตามที่ได้จัดลำดับชั้นไว้ เพื่อให้มีความเหมาะสมและมีความครอบคลุมในการแก้ไขปัญหาแต่ละระดับอย่างเหมาะสม

3) การกลั่นกรองทางเลือกนโยบาย นักพัฒนานโยบายต้องกลั่นกรองนโยบายให้เหลือทางเลือกที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เหมาะสมกับทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ มีความสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่กำหนด และต้องระมัดระวังต่อการคัดทางเลือกนโยบายที่ดีทั้งไป นอกจากนั้นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงก็คือ สมรรถนะของทางเลือกในการตอบสนองความต้องการของประชาชน ความน่าเชื่อถือของทางเลือกนโยบาย ความยืดหยุ่นกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงและความไม่เป็นอันตรายจากการตัดสินใจทางเลือกดังกล่าว กระบวนการกลั่นกรองที่ใช้โดยทั่วไป คือ กระบวนการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้พบว่าทางเลือกนโยบายมีจุดอ่อนอะไรบ้างซึ่งหากตรวจพบก็สามารถแก้ไขได้ก่อนซึ่งจะทำให้ได้ทางเลือกที่มีความสร้างสรรค์มากขึ้น อย่างไรก็ตามในการกลั่นกรองทางเลือกนโยบายควรมีลักษณะค่อนข้างอนุรักษ์ โดยพยายามกลั่นกรองหรือคัดเลือกนโยบายที่คิดค้นไว้จำนวนมาก เพื่อจะได้มีโอกาสเปรียบเทียบทางเลือกอย่างกว้างขวางในทุกประเด็น ทั้งผลลัพธ์ ผลกระทบทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

4) การตรวจสอบทางเลือกนโยบาย โดยการตรวจสอบความเป็นไปได้ทั้งทางเศรษฐกิจและการเมือง ทั้งด้านต้นทุนและผลประโยชน์ที่จะเกิดจากการนำทางเลือกนโยบายไปปฏิบัติ โดยจะต้องตรวจสอบต้นทุนและผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งการกระจายของผลกระทบที่ไม่คาดหมายซึ่งอาจจะเกิดขึ้น อย่างไรก็ตามการตรวจสอบทางเลือกนโยบายทุกทางเลือกอาจกระทำได้ยาก ทั้งนี้เพราะมีข้อจำกัดในเรื่องเวลา ทรัพยากรในการตรวจสอบ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ทางแก้ไขอาจใช้การรวมกลุ่มทางเลือกที่คล้ายคลึงกันไว้ด้วยกันเพื่อให้การตรวจสอบมีความเป็นไปได้มากขึ้น

3. การเสนอทางเลือก เมื่อมีการพัฒนาทางเลือก และวิเคราะห์ถึงผลดีและผลเสียของทางเลือกแต่ละทางแล้ว การดำเนินการในขั้นต่อไป คือการเสนอทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้กำหนดนโยบายตัดสินใจเลือกทางเลือกในการเสนอทางเลือกที่เหมาะสมนี้ (ศุภชัย ยาวะประภาส, 2535: 79-85) ที่สำคัญในการพิจารณา ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ความพอเพียง ความเป็นธรรม ความสามารถในการตอบสนอง และความเหมาะสม รายละเอียดดังนี้

1) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย การพิจารณาทางเลือกนโยบายโดยใช้ประสิทธิภาพเป็นเกณฑ์ โดยการวิเคราะห์ว่า ทางเลือกนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงในรูปของหน่วยของการผลิตและบริการกับผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

2) ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลผลิตหรือให้บริการโดยมีต้นทุนต่อหน่วยต่ำที่สุด โดยการเปรียบเทียบต้นทุนต่อหน่วยของการผลิตหรือบริการ โดยทั่วไปถ้าต้นทุนต่ำ แสดงว่าการดำเนินการนั้นๆมีประสิทธิภาพ ในการวัดประสิทธิภาพของนโยบายด้านบริการสังคมต่างๆ เช่น การศึกษา สาธารณสุขและการรักษาความปลอดภัย มักทำได้ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากการวัดผลผลิตหรือบริการให้ได้เป็นรูปของตัวเงินมักจะทำไม่ได้ การเปรียบเทียบต้นทุนกับผลผลิตจึงเป็นไปได้ยาก

3) ความพอเพียง หมายถึง ความสามารถของการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายภายใต้เงื่อนไขทางทรัพยากรที่มีอยู่ โดยทั่วไปเงื่อนไขทางทรัพยากรมักวัดในรูปของงบประมาณ ซึ่งอาจจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ งบประมาณที่จำกัดแน่นอน เพิ่มไม่ได้อีกแล้ว และงบประมาณที่ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ส่วนประสิทธิภาพของนโยบายก็อาจพิจารณาแยกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ ประสิทธิภาพที่แน่นอนกำหนดไว้ชัดเจนแล้ว และประสิทธิภาพที่เปลี่ยนแปลงได้ จากประเภทของทรัพยากร และประสิทธิภาพดังกล่าว การพิจารณาความพอเพียงจึงต้องคำนึงทางเลือก 4 ดังนี้ *ประเภทแรก* คือทางเลือกที่เป้าหมายและงบประมาณกำหนดแน่นอน ทางเลือกนี้ยากที่จะบรรลุเกณฑ์ของความพอเพียงได้ เนื่องจากทรัพยากรและผลที่ต้องการกำหนดไว้ชัดเจนแล้ว *ประเภทที่สอง* คือทางเลือกที่เป้าหมายกำหนดไว้แน่นอนแล้ว แต่งบประมาณเปลี่ยนแปลงได้ ทางเลือกนี้อาจพิจารณาได้ไม่ยาก ทางเลือกที่ดีคือทางเลือกที่บรรลุเป้าหมายสูง ได้รับผลจากทางเลือกนั้นด้วย โดยใช้งบประมาณน้อยที่สุด *ประเภทที่สาม* คือทางเลือกที่เป้าหมายเปลี่ยนแปลงได้ แต่งบประมาณจำกัด ทางเลือกนี้อาจพิจารณาได้ไม่ยาก ทางเลือกที่ดีคือทางเลือกที่บรรลุเป้าหมายมากที่สุดภายใต้งบประมาณที่มีอยู่ *ประเภทสุดท้าย* คือทางเลือก

ที่ยังไม่กำหนดเป้าหมายไว้แน่นอน งบประมาณที่ใช้ก็ปรับเปลี่ยนได้ ทางเลือกที่ดี คือ ทางเลือกที่ใช้งบประมาณน้อยที่สุด แต่บรรลุเป้าหมายมากที่สุด

4) ความเป็นธรรม พิจารณาจากการกระจายตัวของผลการดำเนินการตามทางเลือกที่มีต่อประชาชนกลุ่มต่างๆ ทางเลือกที่เป็นธรรมคือ ทางเลือกที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยเท่าเทียมกัน ทางเลือกที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การกระจายรายได้ หรือ การสาธารณสุข โภคภัณฑ์ วิเคราะห์โดยอาศัยเกณฑ์นี้ มีทางเลือกจำนวนมากที่พิจารณาโดยเกณฑ์ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความเหมาะสมแล้วดูเหมือนเป็นทางเลือกที่น่าพอใจ แต่เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ความเป็นธรรมแล้วกลับเป็นทางเลือกที่ไม่น่าพอใจ

5) ความสามารถในการตอบสนอง พิจารณาจากระดับความสามารถของทางเลือกในการตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่างๆ ความชอบของกลุ่มต่างๆ ทางเลือกที่สามารถทำให้กลุ่มที่มีความต้องการแตกต่างกันมีความพึงพอใจจากผลของทางเลือกนโยบายที่นำเสนอ

6) ความเหมาะสม เกณฑ์นี้นำเอาเกณฑ์อื่นๆ หลายเกณฑ์มาพิจารณาพร้อมกัน เกณฑ์นี้พิจารณาลงไปถึงคุณค่าและเป้าหมายของทางเลือกที่กำหนดไว้ เกณฑ์อื่นมักถือว่าเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นสิ่งที่กำหนดไว้แล้ว ไม่มีการตั้งคำถามว่าสิ่งที่กำหนดไว้นั้นถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ แต่เกณฑ์นี้พิจารณาถึงความเหมาะสมของเป้าหมายด้วย การพิจารณาจึงต้องนำเกณฑ์อื่นหลายๆเกณฑ์มาพิจารณาร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป การเสนอทางเลือกนโยบาย เป็นการดำเนินการของนักพัฒนานโยบายที่จะนำเกณฑ์ดังกล่าวมาใช้ในการวิเคราะห์นโยบายเพื่อเป็นกรอบในการตัดสินใจเสนอทางเลือก ทางเลือกที่เสนอขึ้นไป อาจได้รับการยอมรับให้นำไปกำหนดนโยบาย หรืออาจไม่ได้รับการยอมรับก็ได้ หน้าที่ของนักพัฒนานโยบายคือ การเสนอทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดพร้อมทั้งอธิบายเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการเสนอทางเลือกดังกล่าว ส่วนผู้กำหนดนโยบายอาจเลือกทางเลือกใด หรือมีทางเลือกอื่นอยู่แล้ว เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้กำหนดนโยบายที่จะตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด แล้วนำทางเลือกนั้นมากำหนดเป็นนโยบาย ซึ่งอาจอยู่ในรูปของมติคณะรัฐมนตรี พระราชกำหนด พระราชบัญญัติ ประกาศ และคำสั่ง เป็นต้น

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 3 กลุ่ม คือ งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอน งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายทางการศึกษา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอน

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอน พบว่า ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

สมศิริ สุระประเสริฐ (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน ขนาดของชั้นเรียน ประสบการณ์ในการสอนและวิชาเอก กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำนวน 98 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัญหาการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

2) เปรียบเทียบปัญหาการจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเปรียบเทียบความแตกต่างโดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดของชั้นเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนและวิชาเอก พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3) แนวทางการแก้ไขปัญหาของครูผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ประชุมชี้แจง และอภิปรายปัญหาต่างๆ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่งเสริมสนับสนุนวิจัยศึกษาพัฒนาให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์

นิวัตร คำมี (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 3 จำแนกตามภูมิหลังของครูผู้สอน ดำเนินการวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับประถม

ศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 3 ปีการศึกษา 2547 จำนวน 359 คน ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสภาพการเรียนรู้การสอน 7 ด้าน โดยเห็นด้วยมาก ดังนี้ อันดับแรก สภาพการจัดการเรียนรู้การสอนที่ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีตามศักยภาพ รองลงมาด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง ด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและมีวินัยในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาศักยภาพเท่าเทียมกัน ด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติให้เกิดความชำนาญตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนตามลำดับ

2) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัญหาการจัดการเรียนรู้การสอน 5 ด้าน โดยเห็นด้วยมาก ดังนี้ อันดับแรก ด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายและต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีโอกาสพัฒนาศักยภาพเท่าเทียมกัน ด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบและมีวินัยในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีตามศักยภาพ ด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการจัดการเรียนรู้การสอนที่ทำให้ผู้เรียนสามารถปฏิบัติให้เกิดความชำนาญตามความต้องการและความสนใจของผู้เรียนแต่ละคนตามลำดับ

3) ผลการเปรียบเทียบครูผู้สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนเอกชนระดับ ประถมศึกษา พบว่า สภาพการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนที่จบวุฒิต่างครู กับผู้ไม่จบวุฒิต่างครูแตกต่างกัน ปัญหาในการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนที่จบวุฒิต่างครูกับผู้ไม่จบวุฒิต่างครูแตกต่างกัน สภาพการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนที่จบวุฒิต่างครูเพศหญิง และเพศชายแตกต่างกัน ปัญหาในการเรียนรู้การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูผู้สอนที่จบวุฒิต่างครูเพศหญิง และเพศชายแตกต่างกัน

เอกราช ดีนาง (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพหุระดับกับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระระดับครู ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้ภาระงานครู และตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ กับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย จำนวน 105 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระระดับครูกับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครู มีค่าเท่ากับ 0.658 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรอิสระระดับโรงเรียนกับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครูมีค่าเท่ากับ 0.756 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ตัวแปรอิสระระดับครู ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู และการรับรู้ภาระงานครูมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงของความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่เจตคติต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในทางเพิ่มพูนขึ้น ส่วนการรับรู้ภาระงานครูมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในทางลดลงกับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครู
4. ตัวแปรอิสระระดับโรงเรียน ได้แก่ บรรยากาศโรงเรียน และพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในทางเพิ่มพูนขึ้น กับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ

ใจนวล พรหมมณี (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 439 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรปัจจัยการรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาตนเอง กับประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมีค่าเท่ากับ 0.648 ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ค่านำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.142 - 0.303 โดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ การพัฒนาตนเอง ความผูกพันต่อองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีค่านำหนักความสำคัญ เท่ากับ 0.303, 0.200, 0.160 และ 0.142 ตามลำดับ โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กานต์สินี ปิติสุข (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานครมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน ลักษณะการมุ่งอนาคต และความร่วมแรงร่วมใจกับการบริการที่ดี และศึกษานำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริการที่ดี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 เขต 2 และเขต 3 ปีพุทธศักราช 2549 จำนวน 247 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติต่อการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตน ลักษณะการมุ่งอนาคต และความร่วมแรงร่วมใจ มีความสัมพันธ์กับการบริการที่ดีของบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหมด กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี และตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตัวแปรปัจจัยที่ศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และลักษณะการมุ่งอนาคต ส่งผลต่อการบริการที่ดีของบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งหมด และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อการบริการที่ดีสูงสุด ตามลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลรองลงมา คือ ลักษณะการมุ่งอนาคต ตามลำดับ สำหรับตัวแปรปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงาน ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง และความร่วมแรงร่วมใจไม่ส่งผลต่อการบริการที่ดี ส่วนตัวแปรปัจจัยด้านเจตคติต่อการทำงานส่งผลต่อการบริการที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจภายในตนเอง ลักษณะการมุ่งอนาคต และความร่วมแรงร่วมใจไม่ส่งผลต่อการบริการที่ดี

ศิริพร จันทศรี (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มี

ระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน มีความมุ่งหมายเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขตการศึกษาที่ 3 ที่ปฏิบัติงานในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 15 เขตพื้นที่ จำนวน 356 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับปานกลางมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม ระหว่างกลุ่มที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูงกับปานกลาง สูงกับต่ำ และปานกลางกับต่ำพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

3. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีการรับรู้ความสามารถของตนสูง ปานกลาง และต่ำมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับปานกลาง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสามด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนในระดับสูงกับต่ำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จිරพิศ สุวรรณวงศ์ (2551: บทคัดย่อ) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ตรวจสอบความ

สอดคล้องในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติ งานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 750 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูส่วนใหญ่มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยครูมีขวัญในการปฏิบัติงานด้านรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษาร่วมกันสูงสุด (4.23) รองลงมา คือ ด้านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน (4.03) และมีความสุขในการทำงาน (4.02) มีเพียงด้านเต็มใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่พบว่า ครูมีระดับขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีเพียงข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ เท่านั้นที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย และจากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของขวัญในการปฏิบัติงานของครูจำแนกตามภูมิภาค พบว่า ครูในภาคใต้มีค่าเฉลี่ยของระดับขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูในภาคกลาง และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการทดสอบให้ค่าไค - สแควร์ เท่ากับ 140.97 องศาอิสระ มีค่าเท่ากับ 177 ที่ระดับความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.97866 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI= 0.984) ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI=0.956) ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 ค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMR=0.0105) มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ ขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลรวมและอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดจากปัจจัยลักษณะการบริหาร และได้รับอิทธิพลทางตรงสูงสุดจากปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 86 โดยขวัญในการปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญในด้านมีความสุขในการทำงานสูงสุด การมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญสูงสุดต่อปัจจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของครู สำหรับปัจจัยบรรยากาศภายในโรงเรียน พบว่า ลักษณะงานที่ครูรับผิดชอบ มีความสำคัญสูงสุด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด ต่อปัจจัยสัมพันธภาพ ในการทำงานของครู สำหรับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพบว่า เงินเดือนมีความสำคัญสูงสุด ส่วนปัจจัยลักษณะการบริหารนั้น

พบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหาร มีความสำคัญสูงสุด และสำหรับ ปัจจัยภาวะแวดล้อมภายนอกโรงเรียน พบว่า สภาพชุมชนรอบๆ โรงเรียน มีความสำคัญมากกว่า การสนับสนุนส่งเสริมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน

นิชากร พยุงแสนกุล (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยจำแนกปัจจัยที่ศึกษาเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านส่วนตัว ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ บุคลิกภาพ สุขภาพจิต เจตคติต่อวิชาชีพครู และลักษณะมุ่งอนาคต ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ ปีการศึกษา 2550 จำนวน 270 คน เป็นข้าราชการครูชาย 115 คน ข้าราชการครูหญิง 155 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 7 ปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต ภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน และ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: หญิง และอายุ

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 2 ปัจจัย ได้แก่ เพศ: ชาย และบุคลิกภาพ

3. ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ มี 5 ปัจจัย ได้แก่ ระดับการศึกษา: ต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี ระดับการศึกษา: สูงกว่าปริญญาตรีอายุราชการ และสุขภาพจิต

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี

7 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับผู้บังคับบัญชา เจตคติต่อวิชาชีพครู ลักษณะมุ่งอนาคต อายุ อายุราชการ และสัมพันธภาพระหว่างข้าราชการครูกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้ง 7 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนได้ร้อยละ 48.8

อรอุษา จันทกร (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและแยกรายด้าน รวมทั้งหาคำนำห้หนักความสำคัญของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมและแยกรายด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติการสอนในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2551 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม มีค่าระหว่าง .151 ถึง .643 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การรับรู้ในความสามารถของตนเอง รองลงมาคือ การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. คำนำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานโดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู คือ 1) ภาระงานสอนส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 2) ประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 3) ระดับการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 4) การรับรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเอง ส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทั้ง 12 มาตรฐาน มาตรฐาน 5) การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารส่งผลทางบวกต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือ

กับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์โดยส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณษา ภูแก้ว (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครู และหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครู กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 250 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยบางประการ ได้แก่ ประสพการณ์การสอน การเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ เจตคติต่ออาชีพครู การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร และความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ .527 ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรปัจจัยทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครู ได้ร้อยละ 27.80

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครู ได้แก่ ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ .328 และตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ประสพการณ์การสอน และเจตคติต่อวิชาชีพครู มีค่าน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนมาตรฐาน เท่ากับ .121 และ .174 ตามลำดับ

วรรณภา คนกล้า (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการ ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และความเครียดกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และศึกษาหาค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างเป็นครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตวิภาวดี จำนวน 437 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ เจตคติต่ออาชีพครู ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางสังคม และความเครียด มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์

มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .443

2. ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแต่ละด้านที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สูงสุดคือ เจตคติต่ออาชีพครู และความเครียด โดยปัจจัยทั้งสองด้านส่งผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: ถ-น) สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา: การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis) ได้แนวนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาจากข้อค้นพบในการสังเคราะห์งานวิจัยทั้งการวิเคราะห์ห่อภิมาณและการวิเคราะห์ชาติพันธุ์วรรณาภิมาณ สรุปได้เป็นแนวนโยบายดังนี้

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดการศึกษาทั่วไป พบว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการจัดการศึกษาทั่วไป สรุปได้ว่า การจัดการศึกษาต้องให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา มีการจัดสภาพแวดล้อมสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ มีการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง ขยายโอกาสให้ประชาชนมีโอกาสในการศึกษาสูงขึ้น นอกจากนี้การจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนควรต้องสร้างเครือข่ายระหว่างระบบโรงเรียนและให้ความสำคัญกับลักษณะของโรงเรียนและกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งในด้านวิชาการ และการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

2. ปัจจัยด้านลักษณะและกระบวนการของผู้บริหาร สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพผู้บริหาร คุณภาพครู/อาจารย์ และคุณภาพด้านกระบวนการของผู้เรียน ผู้บริหาร ครู/อาจารย์ รวมทั้งคุณภาพของชุมชนขึ้นอยู่กับด้านลักษณะและกระบวนการของผู้บริหาร สรุปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา ลักษณะและกระบวนการของผู้บริหารอันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของไทยต่อไป ดังนี้

2.1 ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดี มีความรู้ที่กว้างและลึกในด้านการพัฒนาการศึกษาอย่างถูกต้อง ทั้งยังไม่ปิดกั้นความคิดความเห็นที่มีคุณค่าที่ได้รับจากครู อาจารย์ ผู้เรียน บุคลากรทางการศึกษาและชุมชน เคารพความคิดเห็นของครูและบุคลากรในโรงเรียน เป็นผู้เปิดใจกว้างและเข้าใจธรรมชาติของชุมชน มีการสร้างกระบวนการของการบริหารให้ชัดเจน โดยหมั่นศึกษาทบทวนนโยบายที่จะใช้ในการบริหาร และพัฒนาการศึกษาให้ต้องแจ่มชัดว่านโยบายที่จะนำมาใช้นั้นจะก่อให้เกิดคุณประโยชน์ใดได้บ้าง

อีกทั้งต้องพัฒนาตนให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีภาวะผู้นำ และมีความกล้าในการดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง รู้หลักชุมชนสัมพันธ์ และเป็นผู้มีความรู้ทางจิตวิทยาสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ และ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน รู้ประโยชน์ชัดในการที่จะนำชุมชนเข้ามาร่วมพัฒนาสถานศึกษา และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหากแต่มุ่งประโยชน์ให้เกิดแก่ผู้เรียน ครูอาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ การสร้างผู้บริหารดังกล่าวจึงควรเริ่มต้นตั้งแต่กระบวนการสรรหาผู้บริหารที่มีความเหมาะสม มีการส่งเสริมและพัฒนาในการบริหารงานระหว่างเครือข่ายผู้บริหารอยู่อย่างสม่ำเสมอ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ ต้องทำความเข้าใจถึงความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาการศึกษากับการพัฒนาในด้านอื่นๆ อย่างรอบด้าน สามารถคาดการณ์สถานศึกษาในอนาคตได้ว่าจะเลือกใช้นโยบายในการพัฒนาการศึกษาอย่างไร ต้องกำหนดนโยบายในการบริหารสถานศึกษาให้ชัดเจน มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาประเทศ สามารถประสานความเข้าใจและความร่วมมือกับชุมชนในการนำนโยบายมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งต้องสามารถใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน/การพัฒนาครูและบุคลากร การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้พร้อมสำหรับการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถ

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรให้ครู/อาจารย์และบุคลากรได้รับการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

2.5 ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ผู้นำชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาชาวบ้าน พ่อแม่ผู้ปกครองรวมทั้งปวงชนียบุคคลต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาให้สถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

2.6 เพื่อลดปัญหาความขาดแคลนด้านงบประมาณการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการระดมความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากชุมชนในรูปแบบต่างๆ มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาสถานศึกษาภายในชุมชน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552: ก-ด) ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการด้วยวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีขั้นตอนดำเนินการ 6 ขั้นตอน

คือ 1) การออกแบบและวางแผนการวิจัย 2) การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย 3) การกำหนดผู้ให้ข้อมูล 4) การกำหนดเทคนิควิธี และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 6) การวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการสุ่มสุ่มกลุ่มจำนวน 3 ครั้ง โดยสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) แบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ประกอบด้วยครูผู้สอนทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละตามระดับช่วงชั้นที่ 1-4 จำนวน 264 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 42 คน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 42 รวมทั้งหมด 348 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content Analysis) ด้วยโปรแกรม ATLAS.ti Demo V. 5.0

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน

1.1 สภาพและปัญหาด้านผู้เรียนพบว่า ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ มีปัญหาครบถ้วนและขาดความพร้อมในการเรียนรู้ ขาดความรับผิดชอบและไม่ตั้งใจทำงาน ไม่ให้ความสำคัญ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียน และขาดนิสัยใฝ่เรียนรู้

1.2 สภาพและปัญหาด้านครูพบว่า ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง มีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอนมาก มีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง สอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน ให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา และการพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู

1.3 สภาพและปัญหาด้านหลักสูตรพบว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีความซับซ้อนเข้าใจยาก สถานศึกษาไม่ได้จัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการ สถานศึกษาจัดโครงสร้างหลักสูตรเอง หลักสูตรสถานศึกษาขาดความครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน และสถานศึกษาไม่ได้จัดทำหลักสูตรและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เอง

1.4 สภาพและปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า สถานศึกษาบางแห่งมีการจัดการเรียนการสอนตามศักยภาพของผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนของครูส่วนใหญ่เน้นการบรรยายและยังใช้สอนวัตกรรมการสอนน้อย ครูส่วนใหญ่จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ แต่ไม่ได้จัดการเรียนรู้ตามแผน การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ได้ฝึกฝนให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เนื้อหาและกิจกรรม

การเรียนการสอนไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง จำนวนผู้เรียนต่อห้องมากเกินไปทำให้การเรียนการสอนไม่มีประสิทธิภาพ และการจัดชั้นเรียนแบบเรียนร่วมเป็นอุปสรรคต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และควบคุมชั้นเรียนได้ยาก

1.5 สภาพและปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ใช้สื่อการเรียนการสอนไม่หลากหลาย ครูขาดความรู้และทักษะในการผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน สื่อการสอนที่ได้รับจากส่วนกลางไม่ตรงกับเนื้อหาและความต้องการของครู สถานศึกษาขนาดเล็กขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การสอน และสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ในการเรียนการสอนไม่เหมาะสมกับผู้เรียน

1.6 สภาพและปัญหาด้านการวัดและประเมินผลการเรียน พบว่า ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลไม่เหมาะสม นโยบายที่ไม่ให้ผู้เรียนติด 0 ติด ร และการเรียนซ้ำชั้นมีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน ครูขาดทักษะในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดและประเมินผล และการกำหนดให้มีการประเมินผลเป็นรายปีสำหรับผู้เรียนช่วงชั้นที่ 1 2 และ 3 ทำให้ขาดข้อมูลผลการประเมินผลเพื่อนำมาใช้พัฒนาผู้เรียน

1.7 สภาพและปัญหาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง พบว่า หน่วยงานต้นสังกัดให้การสนับสนุนสถานศึกษาไม่เท่าเทียมกันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปกครองให้ความสำคัญในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่เท่าเทียมกัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายังไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนได้ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ การนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง นโยบายการจัดการศึกษาทั้งด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง การขาดตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติ หน่วยงานต้นสังกัดมีการมอบหมายงานให้สถานศึกษาปฏิบัติมากและกระทบต่อการสอนของครู และหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนการเรียนการสอน

2. แนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน

2.1 แนวทางการแก้ปัญหาด้านผู้เรียน ได้แก่ 1) กรณีที่ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานและคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ โดยเฉพาะเรื่องการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ขาดความรับผิดชอบ ไม่ตั้งใจทำงาน มีเจตคติที่ไม่ดีและไม่ให้ความสำคัญต่อการเรียน รวมทั้งขาดลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูควรให้ความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ช่วงชั้นที่ 1 โดยจัดระบบซ่อมเสริมและจัดให้ครูที่มีความรู้ความสามารถพื้นฐานให้กับผู้เรียน ครูต้องการจัดการเรียนการสอนให้น่าสนใจ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายให้เร้าความสนใจผู้เรียน และให้เชื่อมโยงกับการใช้ชีวิตประจำวัน

ของผู้เรียน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเห็นคุณประโยชน์และคุณค่าของการเรียนมากขึ้น 2) กรณีผู้เรียนมีปัญหาครอบครัวและขาดความพร้อมในการเรียนรู้ สถานศึกษาควรดำเนินการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองในการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างใกล้ชิด เช่น การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โครงการเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ให้เกิดความอบอุ่น การให้ความรัก ความเมตตา และให้กำลังใจแก่ผู้เรียน รวมทั้งการใช้กิจกรรมเสริมเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

2.2 แนวทางการแก้ปัญหาด้านครู ได้แก่ 1) กรณีสถานศึกษามีครูไม่เพียงพอ หน่วยงานที่รับผิดชอบต้องจัดให้ทุกสถานศึกษามีครูเพียงพอตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นทดแทนการขาดแคลนครูและจัดการเรียนการสอนโดยการบูรณาการสาระการเรียนรู้ 2) กรณีครูไม่ได้รับจบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบควรบรรจุครูใหม่ และรับโอนย้ายครูให้ตรงความต้องการและความขาดแคลนของสถานศึกษา สถานศึกษาควรจัดให้ครูได้สอนตรงสาขาวิชาเอกให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้และจัดอบรมให้ครูมีความรู้ความสามารถทั้งเนื้อหาสาระและเทคนิควิธีสอนในสาระที่ครูสอน 3) กรณีครูมีภาระงานมาก และต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีบุคลากรสายสนับสนุนการเรียนการสอนในทุกสถานศึกษา ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูสอนโดยการบูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) กรณีครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง มีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ควรจัดอบรมสัมมนาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ให้แก่ครู ควรพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของครู ให้ครูได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์เฉพาะวิชาโดยตรง สนับสนุนให้มีชมรมครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ และทุกเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมการเรียนการสอนของทุกกลุ่มสาระเพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้และพัฒนาครู 5) กรณีครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมาก ทำให้สนใจการสอนน้อยลง ควรปรับระบบการประเมินครูที่ทำให้ครูได้อยู่กับห้องเรียน โดยดูจากกระบวนการจัดการเรียนการสอนและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก 6) กรณีครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ควรขยายฐานเงินเดือนของครูให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ จัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งจัดให้มีการยกย่องเชิดชูเกียรติครูเก่ง ครูดี 7) กรณีครูขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ควรจัดระบบการนิเทศการศึกษาให้ครูได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์เฉพาะวิชา และจัดระบบการนิเทศภายในที่สามารถพัฒนาศักยภาพด้านการสอนของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู 8) กรณีการพัฒนา

อบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ควรประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและใช้ผลการประเมินเป็นเกณฑ์ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เข้ารับการอบรมพัฒนาตามความต้องการจำเป็น

2.3 แนวทางการแก้ปัญหาด้านหลักสูตร ได้แก่ 1) กรณีผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร หน่วยงานต้นสังกัดควรพัฒนาให้ผู้บริหาร ครู และกรรมการสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ตระหนักถึงความสำคัญของหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) กรณีหลักสูตรสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสถานศึกษาไม่ได้จัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการ สถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาและสภาพผู้เรียน ควรจัดทำหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ 3) กรณีสถานศึกษาจัดโครงสร้างหลักสูตรทำให้เกิดปัญหากับผู้เรียนเมื่อย้ายสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดทำหลักสูตรแกนกลางให้เหมือนกันทั่วประเทศ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเหมือนกันทั่วประเทศ เพื่อให้มีเอกภาพและช่วยแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนที่มีความจำเป็นต้องย้ายสถานศึกษาระหว่างปี

2.4 แนวทางการแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ 1) กรณีที่ครูไม่ได้จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยอาจบูรณาการในกลุ่มสาระเดียวกันหรือบูรณาการข้ามกลุ่มสาระ 2) กรณีที่ครูจัดการเรียนการสอนไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและไม่ได้ฝึกฝนให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมพัฒนาครูอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเพื่อให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะครูที่ต้องสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ตรงกับวิชาเอก 3) กรณีที่ครูสอนเน้นการบรรยาย ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะผู้เรียนที่อยู่ในกลุ่มอ่อนซึ่งต้องเลือกกิจกรรมเข้ามาช่วยเสริมในการสอนให้มากขึ้น 4) กรณีที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระไม่เท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนในกลุ่มสาระต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน โดยการสนับสนุนส่งเสริมด้านสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน การจัดตารางเวลาเรียน รวมทั้งการพัฒนาครูในทุกกลุ่มสาระ

2.5 แนวทางการแก้ปัญหาด้านสื่อการเรียนการสอน ได้แก่ 1) กรณีที่ครูส่วนใหญ่ใช้สื่อการเรียนการสอนไม่หลากหลาย สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย จัดให้มีสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอ ทันสมัย ส่งเสริม

ให้ครูใช้สื่อในการจัดการเรียนการสอน ครูแต่ละกลุ่มสาระควรมีการรวมกลุ่มกันเป็นเครือข่าย เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนการสอน 2) กรณีที่สถานศึกษาขาดแคลนสื่อและอุปกรณ์การสอน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนสื่อการเรียนการสอนโดยควรสนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอต่อการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน 3) กรณีที่สื่อการเรียนการสอนไม่เหมาะสมกับผู้เรียน สถานศึกษาควรให้ครูมีบทบาทในการตัดสินใจเลือก จัดหา และใช้สื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มสาระที่สอนและเหมาะสมกับพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.6 แนวทางการแก้ปัญหาด้านการวัดและประเมินผลการเรียน ได้แก่

1) กรณีครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลไม่เหมาะสม ควรใช้วิธีการประเมินตามสภาพจริง และใช้รูปแบบการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นให้ผู้เรียนประเมินตนเอง และประเมินเพื่อนในลักษณะสังคมมิติ ควรเน้นการใช้ข้อสอบอัตนัยให้มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างทักษะการเขียนและการสรุปความของผู้เรียน 2) กรณีกำหนดให้มีการประเมินผลเป็นรายปี สำหรับผู้เรียนช่วงชั้นที่ 1 2 และ 3 ทำให้ขาดข้อมูลเพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน เพื่อความเหมาะสมเกิดผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียนและจัดให้มีการรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบเพื่อกระตุ้นให้ร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียน จึงควรปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินและตัดสินผลการเรียนเป็นรายภาคเรียน 3) กรณีครูขาดทักษะการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการวัดความสามารถด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และทักษะกระบวนการต่างๆ

2.7 แนวทางการแก้ปัญหาด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง

ได้แก่ 1) กรณีผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ไม่เท่าเทียมกัน หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระ ให้เท่าเทียมกันอย่างจริงจังและควรกำหนดเป็นนโยบายในเรื่องที่เป็นจุดเน้นของแต่ละกลุ่มสาระ ครูควรสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจและพัฒนาทักษะสำคัญๆ คือ การอ่าน การเขียน การคิด 2) กรณีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนได้เต็มที่ ขาดแคลนอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ไม่ได้รับการพัฒนา การนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง หน่วยงานต้นสังกัดควรจัดสรรอัตรา กำลังของศึกษานิเทศก์ให้เพียงพอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรกำหนดนโยบายและแนวทางการนิเทศให้ชัดเจน มีการพัฒนาศักยภาพของศึกษานิเทศก์ สนับสนุนการนิเทศอย่างจริงจังโดยจัดให้มีศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะแต่ละกลุ่มสาระ ส่งเสริมสนับสนุนการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง 3) ในกรณีที่ผู้ปกครองยากจน หรือไม่มีเวลาในการดูแลผู้เรียน สถานศึกษาควรจัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน โดย

จัดให้ครูทำหน้าที่ติดตามดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิด มีการไปเยี่ยมครอบครัว สอบถามปัญหา และพยายามร่วมมือกับผู้ปกครองเพื่อช่วยกันพัฒนาผู้เรียนและมีการติดตามเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาในการจัดการเรียนการสอน พบว่า สภาพและปัญหาในปัจจุบัน ประกอบด้วย สภาพปัญหาหลายประการด้วยกัน ดังนี้ สภาพและปัญหาเกี่ยวกับครู ได้แก่ ความเพียงพอของครู โดยเฉพาะครูในบางวิชาเอก ปัญหาในเรื่องขวัญกำลังใจของครู ปัญหาในด้านศักยภาพในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนการสอน และเจตคติต่อวิชาชีพครู เป็นต้น รวมทั้ง มีการนำเสนอแนวทางที่หลากหลายในการแก้ปัญหาดังกล่าว เช่น การพัฒนาอบรมครูให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น การนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติการ รวมทั้ง แนวทางการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพและปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ได้มีผู้ศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

สกาวรัตน์ ชุ่มเชย (2543: บทคัดย่อ) ศึกษารูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พบว่า รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรเป็นโปรแกรมการวิจัยที่มีกิจกรรมการวิจัยต่อเนื่องเรียงร้อยไปเพื่อสร้างเสริมการเรียนรู้และการสร้างความรู้อย่างต่อเนื่องของครู โปรแกรมการวิจัยควรประกอบด้วย 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อการรู้จักผู้เรียนเป็นรายบุคคล ระยะที่ 2 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อประเมินการจัดการเรียนรู้ของครู ระยะที่ 3 การวิจัยปฏิบัติการเพื่อสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนี้ ควรมีระบบการจัดการที่ดีและมีนโยบายด้านการวิจัยที่ชัดเจน สิ่งสำคัญที่ทางโรงเรียนจะต้องทำคือ การจัดระบบบริหารจัดการในโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำวิจัยปฏิบัติการของครู เช่น การจัดเวลา จัดตารางสอนแบบยืดหยุ่น การมอบหมายงานโดยช่วยให้ครูมีเวลามากยิ่งขึ้นสำหรับการเตรียมการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การประเมินผลการจัดการเรียนรู้และการเรียนรู้ของครู รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ที่ปรึกษา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเวทีวิจัยให้ครูได้แสดงผลงาน ข้อเสนอแนะจากการวิจัยพบว่า 1) ครูยังขาดความรู้และไม่เข้าใจในเรื่องการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนา

การเรียนรู้ ดังนั้นหน่วยงานต้นสังกัด และโรงเรียนควรจัดกิจกรรมและปัจจัยการส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูได้รับความรู้ ความเข้าใจและลงมือปฏิบัติการวิจัยเพื่อผลการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับการใช้วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 2) ครูมีปัญหาในเรื่องภาระงานมากจนทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ดังนั้นทางโรงเรียนควรวางแผนจัดระบบ และจัดตารางเวลาให้ครูได้ทำวิจัยปฏิบัติการอย่างเหมาะสม 3) ครูยังขาดที่ปรึกษา ดังนั้นหน่วยสนับสนุนควรควรทำระบบข้อมูลและระบบเครือข่ายครูนักวิจัยเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และให้คำปรึกษาที่สร้างสรรค์ในการวิจัยของครู

วิระวัฒน์ อุทัยรัตน์ (2544: 92) ศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ ได้เสนอแนะว่า รูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูไม่ควรจำกัดอยู่ที่การศึกษาต่อ การอบรม การศึกษาดูงานเท่านั้น แนวคิดใหม่ของการพัฒนาบุคลากรก็คือการพัฒนาโดยให้บุคลากรนั้นยังคงปฏิบัติงานไปตามปกติ การพัฒนาระหว่างประจำการจะทำให้บุคลากรยังคงผูกพันกับงาน และผลการพัฒนาจะสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติโดยตรง เป็นการบูรณาการความรู้และทักษะต่าง ๆ ไม่ต้องเสียเวลาปฏิบัติงาน นอกจากนี้การที่บุคลากรมีการพัฒนาด้วยตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากการปฏิบัติจะทำให้เกิดความคงทนในการเรียนรู้ในตัวผู้เรียนมากขึ้น ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน และเป็นการพัฒนาที่กลมกลืนกับชีวิตประจำวันของผู้ที่เข้ารับการพัฒนา

อินทริลา ศิลปาจารย์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษ เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านสาระการเรียนรู้ และระดับมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการจัดทำหลักสูตร ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านการเรียนรู้ภายในชุมชน ด้านการส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ส่วนครูมีความต้องการในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน เรียงตามลำดับ คือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านสาระการเรียนรู้ ด้านการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการประเมินทางการศึกษา ด้านส่งเสริมแหล่งเรียนรู้ ด้านการจัดทำหลักสูตร และด้านการเรียนรู้ภายในชุมชน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2545: 49-50) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนากับกลยุทธ์ของการศึกษาทั้ง 3 ระบบ ได้แก่

1.1 การศึกษาในระบบ เป็นการพัฒนาที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการพัฒนา หลักสูตร ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนาที่แน่นอนตายตัว

1.2 การศึกษานอกระบบ เป็นการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการพัฒนา ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการการพัฒนาและความสนใจ ตลอดจนความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

1.3 การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นการพัฒนาที่ผู้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยอาจศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ หรืออาจเข้าศึกษาในบางรายวิชา โดยที่การพัฒนาในลักษณะนี้จะต้องมีหน่วยงานประเมินและรับรองผลของการพัฒนาบุคลากร

2. วิธีการพัฒนาบุคลากร ควรใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม บริบทของโรงเรียน สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา อาจใช้วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการการศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (counseling) และเพื่อการเสนอแนะ (coaching) และการศึกษาต่อ

ปิยะพร ศรีพลวงษ์ (2547: 108-110) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการศึกษาอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรณีศึกษา : ครูบูรณาการประสานใจสู่ดวงใจ ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้ 1) ครูผู้เข้ารับการอบรมมีการพัฒนาและนำผลการอบรมไปพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบที่ตนถนัดและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ตามสาระวิชาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถส่งผลไปถึงผู้เรียนได้เป็นอย่างดี 2) ในด้านปริมาณครูเข้ารับการอบรมตามโครงการ 11 คน สามารถสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายถึง 11 เรื่อง ซึ่งเป็นนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์มีคุณค่าและสามารถส่งผลไปยัง

ผู้เรียนได้อย่างดีเยี่ยม โดยได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์การประเมินให้เป็นครูผู้นำการปฏิรูป การเรียนรู้ชั้นเยี่ยม 10 คน และดี 1 คน ในภาพรวม ครูทั้ง 11 คนมีผลงานดีมาก (3) ในด้าน คุณภาพ ครูสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่นรวมทั้งภูมิปัญญาชาวบ้าน ชุมชนให้ ความร่วมมือในการนำเสนอข้อมูลในท้องถิ่นให้กับผู้เรียนได้อย่างมีคุณค่า นอกจากนี้ผู้เรียน ครู และชุมชนได้เรียนรู้กระบวนการคิด มีผลต่อการจัดการเรียนรู้ และการพัฒนานวัตกรรม ท้องถิ่นและชุมชนอย่างมีคุณภาพ ทำให้เกิดครูผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้

รำเพย ภาณสิทธิกร (2547: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการฝึกอบรมครูโดย ใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่องกระบวนการจัดการเรียนรู้โดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ พบว่า ครูผู้รับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ในเนื้อหาสูงกว่าเกณฑ์ (ร้อยละ 70) คิดเป็นร้อยละ 91.89 ด้านผลสัมฤทธิ์ที่ครูผู้รับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปฏิบัติโดยการประเมินตนเอง จากการสังเกตพฤติกรรมผู้เรียนพบว่า ผู้เรียนแสดงออกถึงพฤติกรรมต่างๆ ในการเรียน ตามรูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือในระดับมากขึ้นไป ส่วนด้านพฤติกรรมของครูผู้รับการ ฝึกอบรมจากการนิเทศโดยเพื่อนครูและโดยผู้วิจัยในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศพบว่า ครู ผู้รับการฝึกอบรมส่วนใหญ่จัดกระบวนการเรียนรู้ และเขียนแผนการจัดการเรียนรู้เป็นไป ตามแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ และมีข้อสังเกตว่าผู้เรียนมีความสุข สนุกในการเรียน ผู้เรียน ได้ทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้เรียนได้ฝึกฝนการประเมินผล และการค้นคว้า สร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเอง

พัชรี ชันอาสาสะวะ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พบว่า ครู ส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมาก ทักษะคิดอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก พฤติกรรมการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่สอนระดับอนุบาล มีค่าเฉลี่ยของคะแนนพฤติกรรมสูงกว่าครูที่สอน ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา และพบว่าครูที่สอนระดับมัธยมศึกษามีคะแนนด้าน ผลที่เกิดกับผู้เรียนต่ำกว่าครูที่สอนระดับอนุบาลและประถมศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และพบว่าครูที่อยู่ในเขตเมืองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความรู้และทัศนคติต่ำกว่า ครูที่อยู่ในเขตห่างไกลชุมชนเมือง และพบว่าครูที่อยู่ในเขตเมืองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนด้าน พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้และด้านผลที่เกิดกับผู้เรียนสูงกว่าครูที่อยู่ในเขตห่างไกลชุมชน เมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูมีความต้องการจำเป็นที่ควรได้รับการพัฒนา ในด้านพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และด้านผลที่เกิดกับผู้เรียน อย่างเร่งด่วนมากกว่าด้านความรู้ และทัศนคติ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า การวิจัยควรสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรสนับสนุนให้ครูมีระบบข้อมูล เวลาในการดำเนินงาน และระบบเครือข่ายครูนักวิจัย ให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างสรรค์งานวิจัย โดยสถานศึกษาควรจัดกิจกรรม และปัจจัยในการส่งเสริมครูด้านการวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ การอบรม โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การวิจัยปฏิบัติการ การจัดกิจกรรมวิชาการ และระบบพี่เลี้ยง เป็นต้น ซึ่งผลการพัฒนาครูจะส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความพึงพอใจของผู้เรียน รวมทั้งการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับการพัฒนาดีขึ้น ส่วนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับมาก ทักษะอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก และมีพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายทางการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายทางการศึกษา ในที่นี้นำเสนอใน 2 ลักษณะ คือ งานที่เกี่ยวกับการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย และงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายหรือข้อเสนอแนะนโยบาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ครูคุณภาพในการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และการปฏิรูปการศึกษา พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ประกันคุณภาพของการศึกษาโดยประกันคุณภาพครู เป็นแรงจูงใจให้คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครู ดำเนินการวิจัยโดยการศึกษาเอกสารทั้งในประเทศและต่างประเทศ รับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง และการสำรวจความคิดเห็นจากประชาชน รวมทั้งศึกษาผลจากการประชุมสัมมนา และการทำประชาคมติ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนานโยบายการผลิตและการพัฒนาครู โดยมีสาระสำคัญข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1) นโยบายการผลิตครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีมาตรการดังนี้ ให้ได้คนเก่งคนดีมีแววความเป็นครูมาเรียนครูโดยการคัดสรรและให้ทุนมาเรียนครู ให้มีการผลิตครูรุ่นใหม่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ให้มีการผลิตครูผู้สอนที่มีคุณภาพเพื่อเป็นครูมืออาชีพในการยกคุณภาพของวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อให้สถาบันผลิตครูมีเอกลักษณ์ด้านความเป็นเลิศในการผลิตครู ให้มีมหาวิทยาลัยเฉพาะทางหรือสถาบันเทคโนโลยีชั้นสูงเพื่อทำการวิจัยค้นคว้าสร้างองค์ความรู้ในทางครุศึกษาสนับสนุนให้สมาคมบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และกระทรวง

ศึกษาธิการได้จัดทำแผนและดำเนินการปฏิรูปสถาบันผลิตครู ประกันคุณภาพสถาบันครุศึกษาไทยทั้งระบบ โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานบุคลากร การประเมินคุณภาพงานตามพันธกิจ ให้มีสถาบันภายนอกจัดระดับคุณภาพของสถาบันครุศึกษาไทยเพื่อวางแผนพัฒนาให้เป็นสถาบันครุศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในการผลิตครู

2) นโยบายการใช้ครูเพื่อคุณภาพครู และความเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีมาตรการดังนี้ ให้ปฏิรูปกระบวนการใช้ครู 4 องค์ประกอบ คือ การมอบหมายงาน การสร้างแรงจูงใจและการบริหารแบบมีส่วนร่วม การนิเทศและพัฒนาครู และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เร่งรัดการจัดระบบบริหารบุคคล และการกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

3) นโยบายการบำรุงรักษา และพัฒนาครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีมาตรการดังนี้ ให้ปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครู โดยการฝึกอบรมสัมมนาอย่างเดี่ยวเป็นการส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรมสัมมนาทุกปี มีการศึกษาต่อ และการจัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการยกระดับคุณภาพของบุคลากรประจำการ 700,000 คน โดยเร่งด่วน เพื่อปฏิรูปการศึกษา โดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการเป็นองค์การมหาชน เป็นนิติบุคคล ให้รีบเร่งจัดตั้งกองทุนเงินต้นตามมาตรา 52 และ 55 กล่าวคือ กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นโดยใช้รูปแบบการยกย่องที่ให้ทั้งเกียรติและงาน ให้เชื่อมโยงการฝึกอบรมกับการศึกษาประจำการเพื่อรับปริญญาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากรประจำการ ให้รัฐลงทุนซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ครูมัธยมศึกษาได้เข้าเพื่อใช้ในการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาความคิดของผู้เรียนและเป็นเครื่องมือในการช่วยพัฒนาตนเองของครู

4) นโยบายการผลิตและพัฒนาครู เพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีมาตรการดังนี้ ให้ประกันคุณภาพครู 6 องค์ประกอบ คือ การผลิตครู การพัฒนาครู การประเมินคุณภาพครู การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู การปฏิบัติงานครู การตอบแทนและการยกย่องให้รางวัลครู ให้จัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์ เพื่อเป็นองค์กรรวมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดีเด่นในการพัฒนานโยบายการผลิตและพัฒนาครู ระดมสื่อมวลชนและทุกฝ่ายให้ช่วยกันรณรงค์ให้ผู้นำของสังคมเห็นความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ และเปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นทางการเพื่อคุณภาพครู ตลอดจนการเรียกร้องให้พ่อแม่ผู้ปกครองรวมตัวกันเป็นมวลวิกฤติ (critical mass) แสดงความต้องการคุณภาพครูและคุณภาพการศึกษาเพื่อลูกหลานไทย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้จัดทำพัฒนานโยบาย เรื่องการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานโยบายการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่นและเสนอแนะมาตรการที่นำไปสู่การปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยการพัฒนาองค์ความรู้และสร้างยุทธศาสตร์การดำเนินงานทางการศึกษา รวบรวมข้อคิดเห็นและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งรูปแบบและวิธีดำเนินงานยกย่องครูและบุคลากรสาขาวิชาชีพอื่นของประเทศและต่างประเทศ ผลการศึกษาได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการยกย่องให้รางวัลเชิดชูเกียรติครูผู้มีผลงานดีเด่น ดังนี้ 1) ต้องพัฒนาวิชาชีพครูทั้งระบบครบกระบวนการ 2) จัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์การมหาชน 4) เผยแพร่แนวคิดในการยกย่องให้รางวัลครูจากผู้มีผลงานดีเด่นและมีความดีในอดีตโดยให้ “เงินและงาน” เพื่อดำเนินงานต่อไปในอนาคต 5) ดำเนินการยกย่องให้รางวัลแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 55 วรรคสองของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 6) ให้รีบเร่งกำหนดกลไกเชื่อมโยงการยกย่องให้รางวัลครูของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ให้ต่อเนื่องเป็นบันไดวิชาชีพครู 7) ในการพิจารณาครูผู้สมควรได้รับการยกย่องให้รางวัลให้พิจารณาตามเกณฑ์มาตรฐาน 7 ประการ ได้แก่ การครองตน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอน พัฒนาการของผู้เรียน การพัฒนาโรงเรียน การประสานงานกับชุมชน 8) ให้รีบเร่งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้จัดทำการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานโยบายและจัดทำแผนปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อใช้กำกับและประสานให้สถาบันผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่รวมทั้งพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้มีคุณภาพมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยใช้กระบวนการกำหนดทางเลือกของนโยบายด้วยกระบวนการกระทำซ้ำขยายแนวความคิดเดิมให้ชัดเจนเน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยนโยบายและหน่วยปฏิบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิและประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้กระบวนการวิจัย การวิพากษ์ การตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ และการประชุมสัมมนา ผลการศึกษาได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังนี้ 1) ยกย่องคุณภาพการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ให้มีคุณภาพสูงในการสร้างสรรค์

การเรียนรู้แนวใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และให้มีปริมาณบัณฑิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ทั้งระบบที่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการของการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และทุกสาขาวิชา 2) ยุทธศาสตร์พัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง มีความสามารถในการสร้างสรรค์การเรียนรู้แนวใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยจัดให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ และเพื่อให้บรรลุตามข้อเสนอนโยบายดังกล่าว จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์หลัก 3 ยุทธศาสตร์ และยุทธศาสตร์รอง 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์หลักที่ 1: ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ มียุทธศาสตร์รอง 3 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์เอกภาพด้านแผนการผลิตและขนาดการผลิตที่เหมาะสม 2) ยุทธศาสตร์ปฏิรูประบบและกระบวนการผลิต 3) ยุทธศาสตร์ปฏิรูปความเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์หลักที่ 2: ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์รอง 2 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์ปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนา 2) ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการยกย่องเชิดชูเกียรติ

ยุทธศาสตร์หลักที่ 3: ยุทธศาสตร์ปฏิรูปสถาบันผลิตครู มียุทธศาสตร์รอง 2 ยุทธศาสตร์ คือ 1) ยุทธศาสตร์ปรับเปลี่ยนบทบาทและพันธกิจของสถาบัน 2) ยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศของสถาบัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2547: 19-25) ได้จัดทำข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปด้านการผลิตและการพัฒนาคูมี 4 ยุทธศาสตร์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1: การฟื้นศรัทธาวิชาชีพครู มีมาตรการดังนี้

1.1) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการดูแลมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยในระดับชาติ มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์กรดูแลวิชาชีพที่ต้องทำงานในเชิงรุก ส่วนในระดับสถานศึกษาให้มีคณะบุคคลทำหน้าที่เฝ้าระวัง ตรวจสอบ และดูแลการปฏิบัติงานของครูกันเอง ให้เป็นไปตามมาตรฐาน จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการประกันคุณภาพภายใน

1.2) เร่งรัดให้มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานที่เข้มข้น การเลื่อนวิทยฐานะครูให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง มีแรงจูงใจให้ครูได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากเงินเดือน เช่น วิทยฐานะ เงินค่าตอบแทนอื่นเนื่องจากมีชั่วโมงสอนเกินเกณฑ์เงินค่าตอบแทนครูที่สอนในพื้นที่ห่างไกล เป็นต้น โดยพิจารณาตามผลการปฏิบัติงานและตามคุณภาพของงาน และเร่งรัดการใช้ระบบเงินเดือนให้เกิดผลในทาง

ปฏิบัติต่อครูโดยเร็วที่สุด ประเมินมาตรฐานวิชาชีพและโครงสร้างเงินเดือนให้เกิดผลในทางปฏิบัติต่อครูโดยเร็วที่สุด

1.3) ยกย่องตอบแทนครูดี และมีมาตรการจูงใจให้คนเก่งคนดีให้อยู่ในวิชาชีพต่อไป มีโครงการยกย่องครู/ราชวิทยาลัยครูเมธีเพื่อรักษาคนดีอยู่ในระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาศักยภาพครูประจำการ มีมาตรการดังนี้

2.1) ทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาครูให้เป็นแผนบูรณาการอย่างแท้จริง เป็นแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง ระยะยาว โดยมีคณะกรรมการกำกับดูแลในภาพรวม กำหนดกลไก เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน รวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและประหยัดงบประมาณ

2.2) ส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครูที่เป็นการบูรณาการการวิจัยปฏิบัติการและการฝึกอบรมเข้าด้วยกัน

2.3) เร่งสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูประจำการด้วยระบบเครือข่าย โดยใช้เครือข่ายครูผู้นำ องค์กรครู ชมรมครู และสมาคมครูในเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินงานด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย อาทิ

2.3.1) ให้ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ และครูแกนนำเป็นเครือข่ายในการพัฒนาครู มีสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำเชิงวิชาการ

2.3.2) แบ่งกลุ่มเป้าหมายครูประจำการตามเขตพื้นที่การศึกษา และพัฒนาครู มีสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา รับผิดชอบการพัฒนาและติดตามประเมินผล ทั้งนี้ให้เน้นพัฒนากลุ่มผู้บริหารด้วย เพื่อให้ผู้บริหารเป็นผู้นำและสนับสนุนการพัฒนาครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

2.3.3) เร่งศึกษาข้อมูลในระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยเร็ว เกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของครู นักเรียน รวมทั้งศักยภาพของกลุ่มครู ชมรมครู และเครือข่ายครูต้นแบบ และวิทยากรในพื้นที่เพื่อวางแผนปฏิบัติการระดับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาครูตามศักยภาพและความต้องการของแต่ละพื้นที่และสถานศึกษา

2.3.4) พัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ เพื่อเป็นหลักในการวางแผนเครือข่ายการพัฒนาครูในแต่ละพื้นที่ ตามศักยภาพความพร้อมและสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่อย่างเหมาะสม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่เป็นกลไกหลักของการพัฒนาครูในพื้นที่ โดยวิถีทางต่างๆ เช่น การปรับเงื่อนไขหลักสูตรบัณฑิตศึกษาให้หลากหลายรองรับการเพิ่มพูนความรู้ของครู โดยมีการประกันคุณภาพที่ชัดเจน

2.3.5) สนับสนุนให้มีโครงการพิเศษในลักษณะโครงการอาสาสมัครหรือโครงการขนาดเล็ก โดยมีองค์กรต่าง ๆ และภาคเอกชนเข้ามาร่วมเป็นตัวแรง เพื่อให้เกิดการระดมทรัพยากรจากภายนอก เนื่องจากการพึ่งทรัพยากรของรัฐเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ

2.4) เร่งพัฒนาคูประจำการ โดยมีระบบสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น ระบบป้องกันการฝึกอบรม ระบบ e-learning และ distance learning รวมถึงการพัฒนาครูในสาขาที่ขาดแคลน อาจใช้ระบบพี่เลี้ยงในรูปแบบโครงการวิจัยพัฒนาระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับครูในพื้นที่ใช้กลไกการสื่อสารสาธารณะมาเป็นสื่อในการพัฒนาด้วยรูปแบบที่หลากหลาย เข้าถึงครูทุกพื้นที่ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เพื่อเสริมสร้างความแม่นยำและความมั่นใจในเนื้อหาและวิธีสอนให้ครูประจำการ

2.5) เร่งพัฒนาคู โดยใช้ PDCA คือ plan do check act กำกับ เพื่อให้ครูปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจนระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติระดับต่างๆ และมีระบบการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีมาตรการที่เด็ดขาดที่ทำให้บุคคลที่อยู่ในข่ายต้องปรับปรุงต้องพัฒนาตัวเองให้ได้

2.6) เร่งแก้ปัญหาความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูอัตราจ้าง เพื่อเปิดโอกาสให้ครูเหล่านี้ได้รับการพัฒนาและสร้างสรรคงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของตนเองได้

ยุทธศาสตร์ที่ 3: การผลิตครูแนวใหม่ มีมาตรการดังนี้

3.1) ให้มีการจัดทำแผนและเป้าหมายการผลิตครูที่ชัดเจน มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และให้มีคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยระบบ กระบวนการ และแผนการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และมีระบบสารสนเทศความต้องการครู เพื่อปฏิรูประบบวางแผนผลิตครู

3.2) เร่งรัดให้สถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมกันศึกษาวิเคราะห์กำหนดรูปแบบหลักสูตรการผลิตครูแนวใหม่ เพื่อให้มีความชัดเจนทั้งในแง่ระยะเวลา เนื้อหา และวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยให้เชื่อมโยงกับคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพและสมรรถนะหลักของครู (core competency) ที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติเฉพาะตัว และการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

3.3) เร่งรัดให้มีการประสานการวางแผนการผลิตให้เหมาะสมกับความเป็นเลิศของสาขาวิชาในแต่ละสถาบัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และแก้ปัญหาการผลิตที่เกินความต้องการ

3.4) **เร่งสนับสนุนแผนการปฏิรูปสถาบันผลิตครู** โดยเฉพาะในด้านการปฏิรูปหลักสูตรการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาให้เป็นรูปธรรม รวมทั้งการสนับสนุนแผนพัฒนาคณาจารย์ครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ให้เป็นลำดับความสำคัญ มีทุนพัฒนาอาจารย์ทดแทนอาจารย์ที่เกษียณ มีระบบวิจัยแห่งชาติทางการศึกษา และระบบประเมินคุณภาพหลักสูตร และการกำหนดสมรรถนะหลักของบัณฑิตครู เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้คณะครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์

3.5) **เร่งรัดให้มีการแก้ไขปัญหาครูขาดแคลน ด้วยวิธีต่าง ๆ** เช่น หลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตรเร่งรัด โดยการอบรมผู้ที่จบปริญญาสาขาอื่นมาต่อยอดในวิชาชีพครู

3.6) **สนับสนุนเส้นทางเข้าสู่วิชาชีพครู** ให้มีความหลากหลายเพื่อเปิดโอกาสให้คนดี คนเก่ง เข้ามาเรียนครูมากขึ้น เช่น กำหนดทุนและโควตาตามจังหวัด สาขาวิชาให้ผู้ประสงค์จะเรียนครู รวมทั้งเร่งปรับค่าตอบแทนและแรงจูงใจ เพื่อจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้าสู่วิชาชีพครู

ยุทธศาสตร์ที่ 4: เชิงบริบทและเงื่อนไข มีมาตรการดังนี้

4.1) **ผลักดันการทำงานของเขตพื้นที่การศึกษา และระบบบริหารจากฐานโรงเรียน** ให้เป็นรูปธรรมโดยเร็ว เพื่อรองรับการทำงานพัฒนาครูในแต่ละพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2) **พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเครือข่าย ICT ในโรงเรียน และท้องถิ่นชนบท** เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และกลไกการเรียนรู้สมัยใหม่อย่างทั่วถึงและสามารถกระตุ้นการพัฒนาครูทั้งในเชิงเนื้อหาและวิธีการสอนได้อย่างเต็มที่

4.3) **พัฒนาประสิทธิภาพระบบงบประมาณใหม่ที่เห็นผลงาน** เพื่อกระตุ้นกระบวนการตรวจสอบแนวโน้มให้มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ผลงานความก้าวหน้าของการดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม

4.4) **เร่งรัดการจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)** เพื่อเป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่เป็นสถาบันแม่ข่ายในการประสานการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งเร่งรัดให้มีการสำรวจงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูของหน่วยงานต่าง ๆ และให้มีการเตรียมการโอนงบประมาณดังกล่าวมารวมไว้ที่หน่วยงานกลาง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้พัฒนานโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส เพื่อให้เด็กด้อยโอกาสได้รับการศึกษาและวิชาชีพและได้รับการพัฒนาศักยภาพให้รอดพ้นจากสภาพด้อยโอกาสสามารถพึ่งตนเองได้ มีโลกทัศน์และการดำรงชีวิตที่ดี เห็นคุณค่าของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม รวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีศักดิ์ศรี มีจิตสำนึกมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์/กำหนดประเด็นจากผลการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งนโยบายการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี 2) ประชุมระดมความคิดเห็นจากคณะกรรมการเกี่ยวกับนิยามศัพท์และประเภทเด็กด้อยโอกาสเพื่อให้เกิดความชัดเจน รวมถึงกำหนดคำสำคัญ (Keywords) ของเด็กด้อยโอกาสแต่ละกลุ่ม เพื่อจัดทำร่างนโยบายกลุ่มย่อย 6 กลุ่ม 3) มอบหมายผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งเป็นกรรมการ 6 หน่วยงานทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลักจัดประชุมเครือข่ายภายนอกเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำ (ร่าง) นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสทั้ง 6 กลุ่ม 4) สังเคราะห์ (ร่าง) นโยบายและยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสทั้ง 6 กลุ่มย่อย โดยมีคณะกรรมการฯ พิจารณา 5) จัดสัมมนาวิพากษ์เพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ทั้งระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ 6) นำเสนอต่อคณะกรรมการสภาการศึกษา และจัดประชุมเครือข่ายภายนอก นโยบายมีสาระสำคัญดังนี้ 1) การบริการการศึกษาอย่างสม่ำเสมอและทั่วถึง ให้เด็กทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมและหลากหลายรูปแบบ 2) จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเน้นการเรียนรู้เพื่อชีวิตที่เหมาะสมกับเด็กด้อยโอกาส โดยต้องบูรณาการทั้งด้านวิชาการ ด้านศีลธรรม จริยธรรม และด้านทักษะการดำรงชีวิตในสัดส่วนที่เหมาะสม และมีมาตรฐานคุณภาพเท่าเทียมกับการศึกษาในระบบปกติ 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษาและปัจจัยพื้นฐานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง 4) จัดระบบการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ 5) สร้างและพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาสให้มีศักยภาพและความพร้อมในการจัดการศึกษา และสามารถให้ความช่วยเหลือเด็กด้อยโอกาสได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันการณ์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้จัดทำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550-2559 วัตถุประสงค์เพื่อให้มีแนวคิดและแนวทางร่วมกันทั้งระดับชาติและทุกระดับในการส่งเสริม

สนับสนุนเด็กปฐมวัยทุกคนให้มีพัฒนาการสูงสุดตามศักยภาพของตน ให้กระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย ไปดำเนินการจัดทำเป็นยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการอย่างเป็นรูปธรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างมีประสิทธิภาพเป็นแนวทางในการเก็บข้อมูล ข้อเสนอเทศ การวิจัย การติดตาม และประเมินผล ให้การพัฒนาเด็กปฐมวัยเป็นส่วนสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยกำหนดนโยบายให้พัฒนาเด็กปฐมวัยในช่วงอายุ 0-5 ปี ทุกคนอย่างมีคุณภาพ เต็มศักยภาพ โดยมีครอบครัวเป็นแกนหลัก และผู้มีหน้าที่ดูแลเด็ก รวมทั้งทุกภาคส่วนของสังคมได้มีส่วนร่วมในการจัดบริการและสิ่งแวดล้อมที่ดี เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและพัฒนาเด็กตามวัย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ศึกษาสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยและต่างประเทศ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูของประเทศไทยให้สามารถปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยรวบรวมจากเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ช่วงหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2542-2549) และใช้การสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ตั้งแต่ พ.ศ. 2543-2549 ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยและต่างประเทศกำหนดกรอบแนวคิดสมรรถนะครูสอดคล้องกัน 15 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายละเอียดแตกต่างกันเล็กน้อยตามบริบทสังคม แนวทางการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและสามารถปรับการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและต้องกำหนดมาตรการด้านต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาระบบการผลิตครู การพัฒนาระบบการใช้ การส่งเสริมรักษาครูให้อยู่ในวิชาชีพตลอด การพัฒนาสมรรถนะครูประจำการ และพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะครู ทั้งนี้ ต้องนำมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้จัดทำนโยบายส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา เพื่อให้ภูมิปัญญาไทยเป็นรากฐานและพลังขับเคลื่อนสำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาคนและพัฒนาเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม โดยได้สำรวจ ศึกษาค้นคว้างานวิจัยและข้อคิดเห็นต่างๆ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และได้กำหนดไว้เป็นนโยบาย ดังนี้ 1) นำภูมิปัญญาเข้าสู่การศึกษาของชาติ โดยเลือกสรรสาระ และกระบวนการเรียนรู้เข้าสู่ระบบการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย 2) ยกย่องและเชิดชูเกียรติ “ครูภูมิปัญญา” และสนับสนุนให้มีบทบาทเสริมในการถ่ายทอดภูมิปัญญาในการจัดการศึกษาทุกระดับและทุกระบบ รวมทั้งให้แบบอย่างและชี้แนะวิถีคิด วิธีการเรียนรู้ และการดำเนินชีวิตที่ได้ผ่านการทดสอบมาแล้ว 3) สนับสนุนการศึกษาวิจัยด้านภูมิปัญญา เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาที่หลากหลายให้สอดคล้องกับความต้องการชุมชนและท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง 4) ประมวลคลังข้อมูลเกี่ยวกับสารัตถะองค์การและเครือข่ายภูมิปัญญา ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายทางการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า มีข้อเสนอสำคัญ 2 ประเด็น คือ 1) การผลิตครูแนวใหม่ ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ โดยให้ได้คนเก่ง คนดีมาเรียนครู 2) การยกระดับการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูมืออาชีพที่มีคุณภาพ มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงและรักในวิชาชีพ โดยส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทั้งด้านการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อให้มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและผู้บริหาร การนำนโยบายด้านครูไปสู่การปฏิบัติจะต้องกระทำซ้ำ เน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานนโยบายและหน่วยปฏิบัติทั้งส่วนกลางและระดับปฏิบัติ พัฒนาศึกษาวิจัยด้วยกระบวนการใหม่ที่เน้นนวัตกรรมการวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้แบบองค์รวมที่ยึดผู้เรียน เป็นสำคัญ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาตลอดจนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารแบบเบ็ดเสร็จ เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (research and development) เป็นฐานในการพัฒนา โดยผู้วิจัยดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นที่ 2 การสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นที่ 1 การร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นที่ 2 การประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1

ขั้นที่ 3 การปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นที่ 1 การประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2

ขั้นที่ 2 การปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2

รายละเอียดของแต่ละขั้นตอน ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการ 2 ชั้น ดังนี้

ชั้นที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพ ปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาวิจัย เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ดำเนินการระหว่างเดือนพฤษภาคม 2551 - มีนาคม 2552 มีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพ ปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งแนวทางแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1.1.1 การกำหนดผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ประกอบด้วย ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม จำนวน 4 ครั้ง มีรายละเอียดดังนี้

ครั้งที่ 1 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ครั้งที่ 2 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ

ครั้งที่ 3 ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สุขศึกษาและพลศึกษา และศิลปะ ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่รับผิดชอบกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สุขศึกษา พลศึกษา และศิลปะ

ครั้งที่ 4 ผู้ปกครอง นักเรียน และครูผู้สอนที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รายละเอียดผู้ให้ข้อมูลแต่ละครั้ง มีดังนี้

การประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 เรื่องสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

1) กลุ่มครูผู้สอน เลือกกลุ่มครูผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) โดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันตก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาคสุ่มเลือกจังหวัดในแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยขนาดจังหวัดละ 1 แห่ง ในแต่ละสถานศึกษาสุ่มเลือกครูผู้สอนตามช่วงชั้นที่ 1 - 4 สถานศึกษาละ 1 คน ได้ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย จำนวน 29 คน สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม จำนวน 31 คน รวมครูผู้สอนที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 60 คน

2) กลุ่มศึกษานิเทศก์ เลือกกลุ่มศึกษานิเทศก์ผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาค สุ่มเลือกจังหวัด ภูมิภาคละ 2 จังหวัด (ตอนบนและล่าง ยกเว้นกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ในแต่ละจังหวัดสุ่มคัดเลือกศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษา(เน้นเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ขึ้นไป ยกเว้นบางจังหวัดที่มีเพียง 1 เขตพื้นที่การศึกษา)ที่รับผิดชอบกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตละ 1 คน รวมภูมิภาคละ 2 คน รวมศึกษานิเทศก์ที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 14 คน

3) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เลือกกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่ เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาค สุ่มเลือกจังหวัด ภูมิภาคละ 2 จังหวัด (ตอนบนและล่าง ยกเว้นกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ในแต่ละจังหวัดสุ่มคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดจังหวัด รวมผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 10 คน

การประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 2 เรื่องสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และภาษาต่างประเทศ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

1) กลุ่มครูผู้สอน เลือกกลุ่มครูผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาค ของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาค สุ่มเลือกจังหวัด ภูมิภาคละ

4 จังหวัด ในแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยคละขนาด จังหวัดละ 1 แห่ง รวมภูมิภาคละ 4 แห่ง และสุ่มเลือกครูผู้สอนตามช่วงชั้นที่ 1 - 4 สถานศึกษาละ 1 คน ได้ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ จำนวน 27 คน วิทยาศาสตร์ จำนวน 17 คน และภาษาต่างประเทศ จำนวน 20 คน รวมครูผู้สอนที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 64 คน

2) กลุ่มศึกษานิเทศก์ เลือกกลุ่มศึกษานิเทศก์ผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่ เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาคสุ่มเลือกจังหวัด ภูมิภาคละ 2 จังหวัด (ตอนบนและล่าง ยกเว้นกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ในแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษา(เน้นเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ขึ้นไป ยกเว้นบางจังหวัดที่มีเพียง 1 เขตพื้นที่การศึกษา)ที่รับผิดชอบสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ เขตละ 1 คน รวมศึกษานิเทศก์ที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 13 คน

3) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เลือกกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาคสุ่มเลือกจังหวัด ภูมิภาคละ 2 จังหวัด (ตอนบนและล่าง ยกเว้นกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ในแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานคละขนาดจังหวัด รวมผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 8 คน

การประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 3 เรื่องสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี สุขศึกษา พลศึกษา และศิลปะ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย

1) กลุ่มครูผู้สอน เลือกกลุ่มครูผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่ เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาค สุ่มเลือกจังหวัด ภูมิภาคละ 4 จังหวัด ในแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานคละขนาด จังหวัดละ 1 แห่ง รวมภูมิภาคละ 4 แห่ง และสุ่มเลือกครูผู้สอนตามช่วงชั้นที่ 1 - 4 สถานศึกษาละ 1 คน ได้ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ และเทคโนโลยี จำนวน

18 คน สุขศึกษา พลศึกษา จำนวน 15 คน และศิลปะ จำนวน 16 คน รวมครูผู้สอนที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 49 คน

2) กลุ่มศึกษานิเทศก์ เลือกกลุ่มศึกษานิเทศก์ผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาคสุ่มเลือกจังหวัด ภูมิภาคละ 2 จังหวัด (ตอนบนและล่าง ยกเว้นกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ในแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่การศึกษา (เน้นเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 ขึ้นไป ยกเว้นบางจังหวัดที่มีเพียง 1 เขตพื้นที่การศึกษา) ที่รับผิดชอบสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สุขศึกษา พลศึกษา และ ศิลปะเขตละ 1 คน รวมศึกษานิเทศก์ที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 13 คน

3) กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เลือกกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่ทุกภูมิภาค เป็น 7 ส่วน คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ ในแต่ละภูมิภาค สุ่มเลือกจังหวัด ภูมิภาคละ 2 จังหวัด (ตอนบนและล่าง ยกเว้นกรุงเทพมหานครและปริมณฑล) ในแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานคณะขนาดจังหวัด รวมผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 10 คน

การประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 4 เรื่องสภาพและปัญหาการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1) กลุ่มผู้ปกครอง เลือกกลุ่มผู้ปกครองที่ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ รวมผู้ปกครองที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 23 คน

2) กลุ่มนักเรียน เลือกกลุ่มนักเรียนผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ รวมนักเรียนที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 35 คน

3) กลุ่มครูผู้สอน เลือกกลุ่มครูผู้สอนผู้ให้ข้อมูลกระจายในทุกภูมิภาคของประเทศ ซึ่งสุ่มเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ รวมครูผู้สอนที่ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 15 คน

สรุปจำนวนผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มที่กำหนดทั้ง 4 ครั้ง คือ กลุ่มครูผู้สอน จำนวน 188 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 40 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ผู้ปกครอง จำนวน 23 คน และนักเรียน 35 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 314 คน รายชื่อดังภาคผนวก ก

1.1.2 การกำหนดเทคนิควิธี และเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

การกำหนดเทคนิควิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิควิธีการสนทนากลุ่ม โดยเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแนวคำถามในการสนทนากลุ่มซึ่งผู้วิจัย และวิทยากรประจำกลุ่ม เป็นผู้จัดสนทนากลุ่มในหัวข้อสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 โดยแนวคำถามต้องการทราบรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพปัญหาในหลายมิติที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน รวมทั้งข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาการเรียนการสอน รวมทั้งสภาพและแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นแนวคำถามในการสนทนากลุ่มมีวิธีการสร้าง ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ศึกษาข่าวสารจากสื่อมวลชนที่เกี่ยวข้องในรูปแบบต่างๆ เพื่อกำหนดกรอบประเด็นในการสร้างแนวคำถามสำหรับใช้ในการสนทนากลุ่ม

2) ศึกษาวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งกำหนดนิยามและขอบข่ายของตัวแปรที่ศึกษา

3) กำหนดกรอบโครงสร้างของแนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย 1) คำถามเกริ่นนำ 2) คำถามหลัก (main question) เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน แนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอน สภาพและแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 3) คำถามย่อย (sub question) ในแต่ละคำถามหลัก

4) ร่างแนวคำถามในการสนทนากลุ่มตามกรอบโครงสร้างของแนวคำถามที่กำหนดไว้ และนำเสนอที่ประชุม คณะผู้วิจัยร่วมกันพิจารณาประเด็นคำถามให้สอดคล้องกับนิยามตัวแปรที่ต้องการศึกษา และร่วมกันพิจารณาแนวคำถามด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง และความครอบคลุมของแนวคำถาม พร้อมทั้งปรับปรุงแนวคำถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5) จัดทำแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่มฉบับสมบูรณ์ เพื่อเตรียมการนำไปใช้ในการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูล (รายละเอียดของแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม ดังแสดงในภาคผนวก ข) โดยมีการชี้แจงให้ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ ให้ข้อมูล หรือแสดงความคิดเห็นโดยพิจารณาเฉพาะสาระการเรียนรู้ที่ตนเองเกี่ยวข้อง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความคิดเห็นครอบคลุมได้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ การให้ข้อมูลของครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และข้อมูลของผู้อื่นได้ตามที่ผู้ให้ข้อมูลรับรู้และประเด็นคำถาม อาจมีเพิ่มเติมในรายละเอียดมากกว่าที่กำหนด ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับบริบทของการสนทนากลุ่ม สำหรับการให้ข้อมูลของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้ปกครอง นักเรียน และครูผู้สอน ลักษณะแนวคำถามที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม เป็นข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และครูผู้สอน รวมทั้งข้อเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

1.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยวิธีการประชุมสนทนากลุ่ม โดยได้จัดประชุมสนทนากลุ่มจำนวน 4 ครั้ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ครูผู้สอน ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนักเรียน มีรายละเอียดดังนี้

ครั้งที่ 1 ประชุมสนทนากลุ่ม วันที่ 19 - 21 ธันวาคม 2550 ณ โรงแรมหลุยส์ แทเวอร์น เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ดำเนินการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยจัดกลุ่มสนทนา จำนวน 10 กลุ่ม

ครั้งที่ 2 ประชุมสนทนากลุ่ม วันที่ 27 - 28 มิถุนายน 2551 ณ โรงแรม มิวราเคิลแกรนด์ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ดำเนินการในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ โดยจัดกลุ่มสนทนา จำนวน 8 กลุ่ม

ครั้งที่ 3 ประชุมสนทนากลุ่ม วันที่ 11 - 12 กรกฎาคม 2551 ณ โรงแรม มิวราเคิล แกรนด์ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร ดำเนินการในกลุ่มสาระการเรียนรู้

รัฐศึกษา พลศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพและเทคโนโลยี โดยจัดกลุ่มสนทนา จำนวน 8 กลุ่ม

ครั้งที่ 4 ประชุมสนทนากลุ่ม วันที่ 2 - 3 กุมภาพันธ์ 2552 ณ โรงแรมบางกอก กอล์ฟ สปา รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี ดำเนินการในเรื่อง สภาพและปัญหาการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดกลุ่มสนทนา จำนวน 6 กลุ่ม

ขั้นตอนการดำเนินการประชุมสนทนากลุ่ม ดำเนินการดังนี้

1) เตรียมการนัดหมายผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มในแต่ละครั้งในเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ตลอดจนชี้แจงถึง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ทุกฝ่ายจะได้รับจากการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งแจ้งแนวทางในการสนทนากลุ่ม

2) เตรียมบุคลากรที่เป็นองค์ประกอบของการสนทนากลุ่มให้พร้อม ได้แก่ ผู้ดำเนินการสนทนา และผู้จดบันทึกการสนทนากลุ่ม

3) เตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการสนทนากลุ่มให้พร้อม ได้แก่ เครื่องบันทึกภาพและเสียง สมุดจดบันทึก กระดาษ ปากกา เป็นต้น

4) ประชุมเตรียมความพร้อม ชี้แจงวัตถุประสงค์และแนวทางการสนทนากลุ่มให้กับคณะวิทยากรที่จะทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนา (moderator) ผู้จดบันทึกการสนทนากลุ่ม (note taker) ก่อนเริ่มการประชุม

5) ดำเนินการสนทนากลุ่มตามแนวคำถามในการสนทนากลุ่มตามวัน และสถานที่ในการสนทนากลุ่มตามที่กำหนดไว้

1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 1 - 3 ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหาด้วยโปรแกรม ATLAS.ti Demo V.50 โดยการประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำรายงานการวิจัย จำนวน 2 ครั้ง คือ วันที่ 24 -26 พฤศจิกายน 2551 และวันที่ 10-12 ธันวาคม 2551 ณ โรงแรมบางกอก กอล์ฟ สปา รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี มีขั้นตอน ดังนี้

(1) ถอดเทปการสนทนากลุ่ม และจัดพิมพ์ในรูปเอกสาร (Plaintext)

(2) ใช้โปรแกรม ATLAS.ti Demo V.50 ช่วยในการวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยอ่านข้อมูล ตีความหมาย และลงรหัส (code) ของข้อมูลจนครบทุกไฟล์

(3) จัดระบบความหมายของข้อมูล โดยการจัดกลุ่มรหัสข้อมูล (code family)

(4) พิมพ์รายละเอียดของข้อมูล ตามชุดของรหัสข้อมูล ทุกตัวออกมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเรียบเรียงเป็นรายงานการวิจัย

(5) เรียบเรียงเขียนเป็นรายงานการวิจัยให้ครอบคลุมครบถ้วนตามวัตถุประสงค์การวิจัย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 4 ดำเนินการเมื่อเดือนมีนาคม 2552 โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการเขียนรายงานการวิจัยให้สมบูรณ์

1.2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินงานตามขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นที่ 2 การสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการระหว่างเดือนมีนาคม 2552 มีการดำเนินการดังนี้

2.1 วิเคราะห์สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากรายงานการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 สังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากสาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการ 3 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการระหว่างเดือนเมษายน - สิงหาคม 2552 มีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 กำหนดกรอบโครงสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยพิจารณาเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือโครงสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสม ซึ่งจากการศึกษาเอกสารและกรณีตัวอย่างของการพัฒนานโยบายทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงกำหนดโครงสร้างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการประเมินเชิงวิพากษ์ ประกอบด้วย (1) ความนำ (2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนานโยบาย (3) กรอบแนวทางในการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย (4) กระบวนการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย (5) ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย และมาตรการ และ(6) เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

1.2 จัดทำต้นฉบับร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในระหว่างเดือนมิถุนายน - สิงหาคม 2552 เพื่อนำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายฯ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เกี่ยวข้องประเมินเชิงวิพากษ์ต่อไป

ขั้นที่ 2 การประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 ได้ดำเนินการระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน 2552 มีการดำเนินการ ดังนี้

2.1 เลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินเชิงวิพากษ์ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการศึกษา การบริหารการศึกษา การพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาผู้มีหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้มีหน้าที่อบรมพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (รายชื่อตั้งในภาคผนวก ก)

2.2 เทคนิควิธีและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการประเมินเชิงวิพากษ์และข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงร่าง ข้อเสนอเชิงนโยบายผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ประเมิน และวิพากษ์หลัก นำเสนอจุดเด่น จุดด้อย และให้ข้อเสนอแนะ โดยผู้ทรงคุณวุฒิท่านอื่นร่วมกันประเมินเชิงวิพากษ์และให้ข้อเสนอแนะ

2.3 จัดประชุมการประเมินเชิงวิพากษ์ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2552 ณ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานการผลิตและใช้ครู ผู้บริหารและ

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินการ ดังนี้

- 1) ชี้แจงความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) นำเสนอร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาต่อที่ประชุมคณะผู้ประเมินเชิงวิพากษ์
- 3) ดำเนินการประเมินเชิงวิพากษ์ และให้ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) เก็บรวบรวมข้อมูลจากการประเมินเชิงวิพากษ์ โดยการจดประเด็นและบันทึกเสียงความคิดและข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย

2.4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยจัดประเด็นสาระที่ได้เพื่อนำไปเป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงข้อเสนอเชิงนโยบายต่อไป

ขั้นที่ 3 การปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 ได้ดำเนินการระหว่างเดือนกันยายน - ตุลาคม 2552 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.1 ร่วมกันกำหนดกรอบแนวทางในการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายครั้งที่ 1 โดยมีหลักเกณฑ์ในการปรับปรุง คือ นำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายเป็นต้นตั้ง แล้วพิจารณาข้อเสนอเชิงนโยบายที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยให้คงไว้ แล้วปรับข้อเสนอเชิงนโยบายเดิมให้ครอบคลุมชัดเจนขึ้นปรับปรุงข้อเสนอเชิงนโยบายใหม่ตามข้อแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และตัดข้อเสนอเชิงนโยบายบางประเด็นออกในกรณีที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าไม่เหมาะสม

3.2 ดำเนินการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา โดยร่วมกันระดมความคิด พิจารณาและอภิปรายในแต่ละประเด็น แล้วตัดสินใจลงสรุป ยอมรับสาระที่ปรับปรุงในแต่ละประเด็นของข้อเสนอเชิงนโยบาย ในวันที่ 30 กันยายน - 2 ตุลาคม 2552 ณ โรงแรมบางกอกกอล์ฟ สเปา รีสอร์ท อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี

3.3 พิจารณาทบทวนและประเมินร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วปรับปรุงขั้นสุดท้ายเพื่อให้ได้ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายครั้งที่ 1 ที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด ประกอบด้วยประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย 4 ประเด็น และมาตรการรวมทั้งสิ้น 43 มาตรการ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 11 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 32 มาตรการ คือ

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีมาตรการ 13 มาตรการ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 6 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 7 มาตรการ

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีมาตรการ 12 มาตรการ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 3 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 9 มาตรการ

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 3 จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีมาตรการ 13 มาตรการ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 11 มาตรการ

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 4 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีมาตรการระยะยาว 5 มาตรการ

3.4. จัดทำต้นฉบับร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 เพื่อดำเนินการประเมินเชิงวิพากษ์ ครั้งที่ 2 ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการดำเนินการ 2 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 การประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 ได้ดำเนินการระหว่างเดือนพฤศจิกายน - ธันวาคม 2552 มีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 เลือกผู้ประเมินที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ การส่งเสริม และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 53 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่มดังนี้ กลุ่มที่ 1 ครูผู้สอน จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 3 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน กลุ่มที่ 4 นักวิชาการ นักการศึกษา อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาและผู้รับผิดชอบการพัฒนาครู จำนวน 12 คน และกลุ่มที่ 5 ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 11 คน (รายชื่อดังภาคผนวก ก)

1.2 เลือกผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อให้การดำเนินการสนทนากลุ่มเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ข้อมูลผลการประเมินร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย ครั้งที่ 1 ที่ครอบคลุมชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงข้อเสนอเชิงนโยบาย จึงได้เลือกผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มที่มีความรู้และประสบการณ์ จำนวน 5 คน ประกอบด้วยนักวิจัย 4 คน และอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาอีก 1 คน

1.3 กำหนดเทคนิควิธีและเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการประเมินที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจคุณค่า และปรับปรุงข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 ได้ คณะผู้วิจัยจึงเลือกใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยได้จัดทำแนวคำถามในการสนทนากลุ่มซึ่งมีการดำเนินการดังนี้

1) กำหนดกรอบแนวทางและเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยเกณฑ์การประเมิน 6 ด้าน คือด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความครอบคลุม ความชัดเจน ความเป็นประโยชน์ และความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

2) ร่างแนวคำถามสำหรับใช้ในการสนทนากลุ่มตามกรอบแนวทาง และเกณฑ์ในการพิจารณาประเมิน

3) ประชุมพิจารณาร่างแนวคำถามสำหรับใช้ในการสนทนากลุ่ม แล้วปรับปรุงแนวคำถามให้ความชัดเจนและมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

4) จัดทำแนวคำถามสำหรับใช้ในการสนทนากลุ่มชุดที่ปรับปรุงสมบูรณ์แล้วส่งให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มศึกษาเตรียมการใช้ในการสนทนากลุ่มในวันประชุมจริงต่อไป

1.4 วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสนทนากลุ่มดำเนินการดังนี้

1) จัดประชุมเพื่อประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2552 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

2) ชี้แจงความเป็นมา และวัตถุประสงค์ของการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) ชี้แจงวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และวิธีการประเมินเชิงวิพากษ์พร้อมทั้งได้นำเสนอร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

4) ดำเนินการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 โดยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มแต่ละกลุ่มดำเนินการสนทนาตามกระบวนการและวิธีการสนทนากลุ่มโดยใช้แนวคำถามที่กำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางในการสนทนาและมีการบันทึกเสียงตลอดการประชุมสนทนากลุ่ม

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาของแต่ละกลุ่มแล้วสังเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลผลการประเมินจัดประเด็นสาระที่ได้เพื่อนำไปเป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงข้อเสนอเชิงนโยบาย ครั้งที่ 2 ต่อไป

ขั้นที่ 2 การปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 ได้ดำเนินการระหว่างเดือนธันวาคม 2552 - มกราคม 2553 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

2.1 กำหนดกรอบแนวทางในการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีหลักเกณฑ์ในการปรับปรุงดังนี้คือ นำร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย ครั้งที่ 1 เป็นตัวตั้ง แล้วนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากผู้ประเมินที่เห็นด้วยกับข้อเสนอเชิงนโยบายข้อใดก็ให้คงไว้ พิจารณาปรับข้อเสนอเชิงนโยบายเดิมให้ครอบคลุมชัดเจนขึ้นและเพิ่มข้อเสนอเชิงนโยบายใหม่ตามข้อแนะนำของผู้ประเมินเชิงวิพากษ์และตัดข้อเสนอเชิงนโยบายบางประเด็นออกไปในกรณีที่ไม่เหมาะสม

2.2 ดำเนินการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดประชุมปฏิบัติการ ร่วมกันระดมความคิด พิจารณา และอภิปรายในแต่ละประเด็น แล้วตัดสินใจลงข้อสรุป และยอมรับสาระที่ปรับปรุงในแต่ละประเด็นของข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวันที่ 27 - 29 มกราคม 2553 ณ โรงแรม มิราเคิล แกรนด์ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

2.3 พิจารณาทบทวน และประเมินร่างข้อเสนอเชิงนโยบายแล้วปรับปรุงขั้นสุดท้ายเพื่อให้ได้ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย 4 ประเด็น และมาตรการดำเนินการรวมทั้งสิ้น 41 มาตรการ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 15 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 26 มาตรการ คือ

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี

มาตรการ 12 มาตรการ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 6 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 6 มาตรการ

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการ 11 มาตรการ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 4 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 7 มาตรการ

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 3 จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการ 12 มาตรการ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 3 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 9 มาตรการ

ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 4 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการ 6 มาตรการ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 4 มาตรการ

2.4 จัดทำต้นฉบับข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อนำเสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิจัยและพัฒนานโยบาย

ผลการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการนำเสนอผลการวิจัยให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกระบวนการพัฒนา โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ผลการร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1

2.3 ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2

3.2 ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ 2

รายละเอียดของแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน และสภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากผลศึกษาวิจัย เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเคราะห์ประเด็นปัญหา และการร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

1.1.1 ผลการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับปัญหาด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาวิชาเอกในกลุ่มสาระที่สอนโดยตรง โดยเฉพาะช่วงชั้นที่ 1 และ 2 และครูส่วนหนึ่งต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ และสอนข้ามช่วงชั้น ทำให้ไม่มีความถนัด ขาดความลุ่มลึกในเนื้อหาวิชาและขาดความชำนาญในการสอนสาระที่รับผิดชอบสอนอยู่ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการมีครูที่จบวิชาเอกที่สอนไม่เพียงพอ และการขาดความสมดุลของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ต้องจัดครูที่จบวิชาเอกอื่นมาสอน

2) ครูมีภาระงานมาก สภาพการทำงานจริงของครูในปัจจุบันนอกจากภาระด้านงานสอนแล้ว ครูยังมีภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบหลายงาน เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ เป็นต้น นอกจากนี้ครูยังต้องร่วมรับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษา งานสารสนเทศ ซึ่งเป็นงานที่ทุกสถานศึกษาต้องดำเนินงาน ภาระงานเหล่านี้ทำให้ครูไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับการสอนอย่างเต็มที่ สาเหตุส่วนใหญ่มาจากการที่สถานศึกษาขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน

3) ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ครูส่วนหนึ่งเห็นว่าหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 มีความซับซ้อนเข้าใจยาก ส่งผลให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไม่มีคุณภาพ ไม่สอดคล้องกับบริบทหรือความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ขาดการบูรณาการหลักสูตรทำให้มีเนื้อหาหนักเมื่อเทียบกับเวลาเรียน สถานศึกษาบางแห่งไม่ได้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาด้วยตนเองทั้งกระบวนการ แต่ใช้วิธีการนำหลักสูตรของสถานศึกษาอื่นมาปรับใช้ รวมทั้งการที่ครูไม่ได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้

จากหลักสูตรสถานศึกษาของตนเอง แต่ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ของสำนักพิมพ์ต่างๆ มีสาเหตุมาจากครูขาดความรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาหลักสูตรและไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4) ครูยังขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากครูจำนวนหนึ่งสอนโดยไม่ได้เตรียมการสอนซึ่งมีสาเหตุมาจากการมีภาระงานมาก ครูสอนตามความเคยชินและประสบการณ์เดิม วิธีการสอนที่ใช้ส่วนใหญ่ยังเน้นการบรรยาย มีการใช้สื่อวัตกรรมการสอนน้อย กิจกรรมการสอนไม่ได้ฝึกให้นักเรียนศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและไม่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ดังนั้นจึงมีผลทำให้ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้

5) ครูใช้วิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่ไม่เหมาะสมและหลากหลาย ขาดทักษะในการสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผล และการไม่ได้ใช้ผลการประเมินมาพัฒนาผู้เรียนอย่างจริงจัง

6) ขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ การอบรมพัฒนาครูที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ซึ่งครูเห็นว่าไม่ได้ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควร

7) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน สืบเนื่องจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้สอน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ไม่ถนัด การไม่ได้รับความสำคัญ ในกรณีที่ไม่ได้สอนกลุ่มสาระหลัก การต้องทำงานหนักไม่มีเวลาพัก มีความเบื่อหน่ายท้อแท้ การไม่ก้าวหน้าในอาชีพ และการมีเงินเดือนน้อย เป็นเหตุปัจจัยที่ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8) ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง เนื่องจากมีการประเมินวิทยฐานะของครูโดยผ่านการเขียนผลงานทางวิชาการ ทำให้ครูต้องใช้เวลาในการทำผลงานและศึกษาค้นคว้ามากขึ้น ทำให้ครูไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนและการจัดกิจกรรมสอนน้อยลง

9) ผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ไม่ให้ความสำคัญและขาดคุณลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้ ในการเรียนรู้กลุ่มต่างๆ มีปัญหาครอบครัวยุติ ความพร้อมในการเรียนรู้ขาดความรับผิดชอบ ไม่ตั้งใจทำงานและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการเรียน โดยสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการที่ครูส่วนใหญ่สอนโดยเน้นการบรรยาย ใช้สื่อและวัตกรรมการสอนน้อย ขาดการเตรียมการสอน ขาดการเชื่อมโยงเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนเข้ากับชีวิตจริง และกิจกรรมการเรียนการสอนยังไม่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าและสรุปองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

10) โดยภาพรวมขาดอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์เป็นจำนวนมาก และขาดศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่มสาระโดยตรง ศึกษานิเทศก์ส่วนหนึ่งเป็นศึกษานิเทศก์ในระดับประถมศึกษามาก่อน เมื่อปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาที่ต้องให้การนิเทศสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาด้วย ทำให้ไม่สามารถให้การนิเทศการเรียนการสอนเฉพาะกลุ่มสาระได้โดยตรง ประกอบกับศึกษานิเทศก์มีภาระงานอื่นมาก ส่งผลให้ทำงานตามภารกิจหลักได้น้อยลง นอกจากนี้ระบบการนิเทศงานวิชาการภายในสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่เข้มแข็ง ทำให้ไม่สามารถให้การนิเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

11) หน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาไม่เท่าเทียมกัน โดยสถานศึกษาขนาดใหญ่ และอยู่ในเขตเมืองมักได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานและชุมชนมากกว่า โรงเรียนขนาดเล็กอื่นๆ นอกจากนี้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มสาระหลักจะได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากทุกฝ่ายมากกว่ากลุ่มสาระรอง

1.1.2 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษา **ชั้นพื้นฐานที่ได้จากการศึกษาวิจัยเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** **สรุปผลดังนี้**

1) **ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาชั้นพื้นฐานด้านผู้เรียน** พบว่า ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้รับการพัฒนาทางวิชาการมากขึ้น ขณะที่ผู้เรียนมีปัญหอันเนื่องมาจากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การขาดความสุข ความอบอุ่นทางใจ ขาดผู้นำทางที่ถูก มีตัวแบบที่ยั่วยุให้ติดอยู่กับความฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือยตามอย่างวัฒนธรรมบริโภคนิยมขาดพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ ขาดวินัยไม่รับผิดชอบ ก้าวร้าว และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมต่ำ สำหรับการศึกษาระบบโรงเรียน พบว่า สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบกับระดับนานาชาติ ผู้เรียนขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีสาเหตุจากการขาดแคลนครู ครูขาดเทคนิควิธีการสอนและการจัดการเรียนรู้ที่ดี ขาดทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา และขาดรูปแบบวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในระดับอาชีวศึกษา พบว่า ผู้จบการศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้เรียนไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษาซึ่งมีสาเหตุจากมีเจตคติและค่านิยมที่ไม่ดีต่อการเรียนอาชีวศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่าผู้สำเร็จการศึกษาจำนวนมากไม่เข้าสู่ตลาดแรงงาน สถานศึกษาอาชีวศึกษาขาดแคลนครู อาจารย์ด้านวิชาชีพ และขาดทิศทางการพัฒนากำลังคนโดยรวมของชาติ ในส่วนของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมาก

และประชาชนไม่สนใจการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยสาเหตุของปัญหามาจากผู้สอนมีวุฒิไม่ตรงตามวิชาที่สอน ขาดประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ขอบประมาณไม่เพียงพอ และขาดสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

2) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและระบบบริหารครูมีภารกิจเพิ่มขึ้นและมีวิกฤติการขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดย 1) ครูในระบบโรงเรียนมีปัญหาขาดแคลนครูผู้สอนในทุกช่วงชั้น และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ สำหรับการอาชีวศึกษา พบปัญหาขาดแคลนครูด้านวิชาชีพ และผู้มีประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ 2) การศึกษานอกโรงเรียน พบปัญหาขาดครูและบุคลากรที่มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน และขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยมีสาเหตุมาจากมาตรการควบคุมอัตรากำลังของภาครัฐส่วนหนึ่ง การที่ระบบการศึกษาไม่สามารถจูงใจคนที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาได้ ไม่มีสถาบันผลิตครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและขาดการพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบ

3) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 นอกจากนี้ยังมีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเข้าสู่หลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับทุกช่วงชั้น มีการอบรมผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนพิจารณาจากเกณฑ์ 4 ด้าน คือ 1) เกณฑ์ผลการเรียน 2) เกณฑ์คุณธรรม จริยธรรม 3) เกณฑ์ในด้านการคิดวิเคราะห์ และ 4) เกณฑ์ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งหากผู้เรียนที่ได้รับการวัดและประเมินผลไม่ผ่านเกณฑ์นี้จะต้องเข้าสู่ขั้นตอนการซ่อมเสริมก่อนจึงจะวัดและประเมินผลผู้เรียนอีกครั้งก่อนจะเลื่อนชั้นไป ปัญหาอุปสรรคของการจัดการเรียนการสอน พบว่า ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันต่อประเด็นการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีความไม่ชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

4) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วม

พบว่ามีปัญหาการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ปัญหาเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชน และครอบครัว

2) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า ยังขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนของครูอย่างเพียงพอ โดยมีสาเหตุจากการที่ครูขาดความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาสร้างและใช้บทเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ครูและบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน และขาดความรู้ในเนื้อหาที่จะนำมาพัฒนาเป็นบทเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

หน่วยงานที่ดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการในลักษณะต่างคนต่างทำ เกิดความซ้ำซ้อน ขาดการบูรณาการและเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเพื่อประหยัดทรัพยากร

3) ด้านการสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้ไปอย่างมีประสิทธิภาพ แม้สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่วนใหญ่จะมีสถานะเป็นนิติบุคคลแล้ว แต่กฎระเบียบบางอย่าง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน

4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม พบว่า มีประเด็นปัญหา คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ ศิษย์เก่า พ่อแม่ ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการพัฒนากำลังคน รวมทั้งร่วมกับสถานศึกษาในการดำเนินภารกิจต่างๆ ยังทำได้น้อย ซึ่งมีสาเหตุจากขาดการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และการสร้างความเข้าใจให้หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ เห็นความสำคัญของการศึกษาและเข้าร่วมจัดและ/หรือสนับสนุนการจัดการศึกษายังทำได้น้อย ขาดนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบาย รวมทั้งการแบ่งภาระความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชนยังไม่ชัดเจน และขาดการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

1.1.3 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่าในแต่ละรอบปี ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ยังคงขาดการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีความซ้ำซ้อนของหลักสูตรและสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนาและสามารถนำไปใช้ได้จริง ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาของแต่ละหน่วยงานมีจำนวนมาก รวมทั้งค่าใช้จ่ายจากตัวครูเองหรือสถานศึกษาต้องจ่ายอีกส่วนหนึ่งก็มีจำนวนค่อนข้างสูงเช่นกัน นอกจากนี้ครูยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดการวางแผนระยะยาว อีกทั้งวิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ส่วนใหญ่ใช้การอบรมเพื่อ

พัฒนาความรู้แต่ยังขาดการพัฒนาทักษะ สำหรับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการจัดทำระบบข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการวิจัยและพัฒนานโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยทำการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอน ศึกษาหาแนวทางการพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยปรับหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน วิธีการประเมินที่พิจารณาจากพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

สำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ควรเริ่มต้นที่การคัดสรรจากบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดี เริ่มพัฒนาที่คุณสมบัติที่พัฒนาได้ยาก เช่น ความเป็นคนมีอุดมการณ์ รู้จักเสียสละ มุ่งมั่นในการทำงาน กล้าตัดสินใจ แสวงหาวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน เป็นผู้ชอบคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีความเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานในความรับผิดชอบดีขึ้นอยู่เสมอ มีเหตุปัจจัยที่ส่งผลให้การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่มีประสิทธิภาพและคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาในปัจจุบัน คือ ปัญหาการจ้างครูอาจารย์ที่ไม่มีคุณภาพมากเท่าที่ควรในรอบ 20-30 ปีที่ผ่านมาทำให้มีการขยายการจ้างครูอาจารย์ โดยไม่ได้คัดเลือกอย่างพิถีพิถันในเรื่องความสามารถ นิสัยใจคอ คุณธรรม และความสามารถในการสอน ทำให้ขาดแคลนครูที่มีความสามารถในการสอนโดยเฉพาะกลุ่มสาระที่สำคัญ เช่น ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการที่รัฐบาลไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและการคัดเลือกคนเก่งมาเรียนวิชาชีพ ปัญหาครูมีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในภาคธุรกิจเอกชน และปัญหาครูมีหนี้สินมาก ปัญหาการไม่มีระบบการบริหารจัดการและการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยให้ครูพัฒนาได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาการขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อช่วยการสอน รวมทั้งการขาดความสนใจ ความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ ทำให้กระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาล้าช้ากว่าประเทศอื่น รวมทั้งปัญหาเชิงโครงสร้างการบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบระบบราชการรวมศูนย์อำนาจการบริหารจากบนลงล่าง และความคิด วิถีทำงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่ถืออำนาจเป็นใหญ่ และมุ่งหวังประโยชน์ส่วนตน และหน่วยงานแบบข้าราชการเพื่อข้าราชการ

1.2 ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านผู้เรียน

1.1) ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการคิด วิเคราะห์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ทั้งคุณลักษณะในด้านความรู้ ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.2) ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ รวมทั้งขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็น และผู้เรียนไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่มีความสามารถสูง เพราะมีภาพลักษณ์เจตคติ และค่านิยมของการเรียนอาชีวศึกษาไม่ดี ประกอบกับค่าตอบแทนและการยอมรับในสังคมต่ำ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ไม่ออกสู่ตลาดแรงงาน ขาดแคลนครู บุคลากรทางการศึกษาด้านวิชาชีพ และขาดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคนของชาติโดยรวม

1.3) ผู้เรียนการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับต่ำ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมาก และไม่สนใจการเรียนรู้ตลอดชีวิต

2) ด้านครูผู้สอน

2.1) ขาดแคลนครูผู้สอนทุกระดับและประเภทการศึกษา เพราะไม่ได้รับการจัดสรรอัตราบรรจุครูอย่างเพียงพอซึ่งมาตการควบคุมอัตรากำลังภาครัฐทำให้กระทรวงศึกษาธิการถูกตัดอัตราเกษียณอายุราชการ และเกษียณก่อนกำหนด

2.2) ขาดแคลนครูผู้สอนในกลุ่มสาระวิชาหลักโดยเฉพาะภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ รวมทั้งยังมีปัญหาครูสอนไม่ตรงตามวุฒิรวมทั้งขาดครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน และมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและนอกจากนี้ครูยังมีภาระงานอื่นมากนอกเหนือจากภาระงานสอน

2.3) ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาวิชาเอกที่ตรงกับกลุ่มสาระที่สอน โดยภาพรวมแล้วมีครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา โดยมีสาเหตุสำคัญจากการที่มีครูซึ่งจบวิชาเอกที่สอนไม่เพียงพอ และการขาดสมดุลของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้ต้องจัดครูที่จบวิชาเอกอื่นมาสอน

2.4) ไม่มีสถาบันผลิตครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ขาดการพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบ รวมทั้งขาดการศึกษาวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพและส่งเสริมสนับสนุนให้วิชาชีพครูเป็นที่ยอมรับในสังคม

2.5) ขาดแคลนครูด้านวิชาชีพทางอาชีวศึกษา และขาดผู้มีประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ ผู้จบครุศาสตรอุตสาหกรรมบัณฑิต วิศวกรรมศาสตรบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะไม่สามารถเป็นครูอาชีวศึกษาได้เนื่องจากไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครู อาจารย์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

2.6) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนของครูยังมีน้อย ครูขาดความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาสร้างและใช้บทเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และช่วยในการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาครู และบุคลากรให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน

3) ด้านหลักสูตร

กระทรวงศึกษาธิการมีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเข้าสู่หลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับทุกช่วงชั้น ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันต่อประเด็นการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความไม่ชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติของประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ อาทิ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตร แนวทางการวัดและประเมินผล และระบบนิเทศ ติดตามผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น

4) ด้านการกระจายอำนาจ

4.1) การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาได้ดำเนินการแล้วตามกฎหมาย แต่ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีความเคยชินของหน่วยปฏิบัติในการรับคำสั่งจากหน่วยงานส่วนกลาง และหน่วยงานส่วนกลางเคยชินกับการมอบหมาย/สั่งการให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการตาม ประกอบกับหน่วยปฏิบัติ บุคลากรในพื้นที่ และสถานศึกษาไม่คุ้นเคยในระบบการบริหารแบบเป็นอิสระด้วยตนเอง บุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความมั่นใจในการตัดสินใจทิศทางของหน่วยงาน

4.2) การดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความไม่พร้อมของระบบเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ 4 ด้านสู่สถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระบบเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือทางวิชาการ ระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา ระบบการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และเขตพื้นที่ ระบบบัญชีการเงินของสถานศึกษา

5) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5.1) ขาดกลไกที่จูงใจ และกฎระเบียบของรัฐยังเป็นอุปสรรคส่งผลให้ภาคส่วนต่างๆ ไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและแข่งขันด้านการพัฒนาคุณภาพกับภาครัฐ

5.2) ขาดการสนับสนุนให้ชุมชน บัณฑิตชน ภาคเอกชน ฯลฯ เข้ามาร่วมจัดการศึกษาและเป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น พิพิธภัณฑ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

5.3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ ศิษย์เก่า พ่อแม่ ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการพัฒนากำลังคน รวมทั้งร่วมกับสถานศึกษาในการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ยังทำได้น้อย ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และการสร้างความเข้าใจให้หน่วยงาน/องค์กรต่างๆ เห็นความสำคัญของการศึกษาและเข้าร่วมจัดและ/หรือสนับสนุนการจัดการศึกษายังทำได้น้อย ขาดนโยบายและการปฏิบัติตามนโยบาย รวมทั้งการแบ่งภาระความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาระหว่างภาครัฐและเอกชนยังไม่ชัดเจน และขาดการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

6) ด้านการบริหารจัดการ

สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานขาดความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ การจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตลอดจนปัญหาด้านวิชาการและการมีภาระงานประจำ รวมทั้งต้องประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่มาก

1.2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) การจ้างครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพทั้งนี้ เนื่องจากการขยายตัวเชิงปริมาณของการศึกษาในรอบ 20-30 ปีที่ผ่านมาทำให้มีการ

ขยายการจ้างครูอาจารย์ โดยไม่ได้คัดเลือกอย่างพิถีพิถันในเรื่องความเก่ง นิสัยใจคอ คุณธรรม ความสามารถในการสอน

2) ครูจำนวนมากได้รับการฝึกอบรมแบบเก่า ขาดการใฝ่รู้ ไม่รักการอ่าน คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ไม่เป็น ครูไม่รักการอ่าน การค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการสอน

3) ขาดคนเก่ง คนดีมาเป็นครู และบุคลากรทางการศึกษา รัฐบาลไม่สนใจการคัดเลือกคนเก่งมาเรียนวิชาชีพครู และสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้เงินเดือนสูง ให้มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถมีโอกาสพัฒนา มีความก้าวหน้าตามความสามารถเฉพาะตัว

4) ครูมีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในภาคธุรกิจเอกชน และปัญหาครูมีหนี้สินมาก รวมทั้งครูขาดทักษะการจัดการชีวิต และวิชาชีพ

5) ครูขาดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นระบบ ขาดระบบการบริหารจัดการ และการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยให้ครูพัฒนาได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

6) ขาดการสนับสนุนส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้สมัยใหม่ เพื่อช่วยการสอนรวมทั้งการขาดความสนใจ ความรู้ความสามารถของครูอาจารย์

7) โครงสร้างการบริหารครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบระบบราชการรวมศูนย์อำนาจการบริหารจากบนลงล่าง ขาดความคล่องตัว และความโปร่งใสที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเพิ่มขึ้น

1.2.3 ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีประเด็นที่เกี่ยวข้อง 7 ประเด็น คือ 1) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู 3) ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ขาดระบบส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 5) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู 7) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

	ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
	ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
<p>สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>1) ด้านผู้เรียน</p> <p>1.1) ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ขาด คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการคิดวิเคราะห์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียนทั้งคุณลักษณะในด้านความรู้ ความ สามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ความรู้และ ทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร ทักษะในการ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p>	✓	✓	✓				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการ ทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
สภาพปัญหาการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา						
1.2 ผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาระดับ อาชีวศึกษา มีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ รวมทั้งขาดทักษะ พื้นฐานที่จำเป็น และผู้เรียนไม่นิยมเรียน อาชีวศึกษา โดยเฉพาะผู้ที่มีความสามารถสูง เพราะมีภาพลักษณ์ เจตคติและค่านิยมของ การเรียนอาชีวศึกษาไม่ดี ประกอบกับค่าตอบแทน และการยอมรับในสังคมต่ำ ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับอาชีวศึกษาส่วนใหญ่ไม่ออกสู่ตลาดแรงงาน ขาดแคลนครู บุคลากรทางการศึกษาด้านวิชาชีพ และขาดทิศทางการและเป้าหมายการพัฒนากำลัง คนของชาติโดยรวม	✓	✓			✓	✓

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
สภาพปัญหาการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา						
2.2) ขาดแคลนครูสอนสาขาหลักโดยเฉพาะ ภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ รวมทั้งยังมีปัญหาครูสอนไม่ตรงตามวุฒิ และครู มีภาระงานอื่นมากนอกเหนือจากงานสอน	✓					✓
2.3) ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาวิชาเอก ที่ตรงกับกลุ่มสาระที่สอน โดยภาพรวมแล้วมีครู ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนไม่ตรงกับวิชาเอก ที่จบมา โดยมีสาเหตุสำคัญจากการที่มีครูซึ่งจบ วิชาเอกที่สอนไม่เพียงพอ และการขาดสมดุล ของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ทำให้ต้องจัด ให้ครูที่จบวิชาเอกอื่นมาสอน	✓					✓

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
	ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการ ทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
สภาพปัญหาการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา							
2.4) ขาดครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี วุฒิตรงตามวิชาที่สอน และมีประสบการณ์ในการ จัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง		✓					✓
2.5) ไม่มีสถาบันผลิตครูที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะทางขาดการพัฒนาครูประจำการอย่าง เป็นระบบ รวมทั้งศึกษาริวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ ครูอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ และส่งเสริมสนับสนุนให้วิชาชีพครูเป็นที่ยอมรับ ในสังคม	✓	✓					✓

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
<p>สภาพปัญหาการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2.6) ขาดแคลนครูด้านวิชาชีพทาง อาชีวศึกษา และขาดผู้มีประสบการณ์จริงใน สถานประกอบการ ผู้จบครูศาสตรอุตสาหกรรม บัณฑิต วิศวกรรมศาสตรบัณฑิตที่มีความ เชี่ยวชาญเฉพาะไม่สามารถเป็นครูอาชีวศึกษาได้ เนื่องจากไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนครู อาจารย์ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง</p>	✓				✓	✓

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
	ขาดระบบกลไกการพัฒนาคุณภาพ	ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและของบุคลากรทางการศึกษา	ขาดระบบสนับสนุนการจัด	ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	ขาดระบบส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ	ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการ
2.7) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนของครูยังมีน้อย ครูขาดความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาสร้างและใช้บทเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และช่วยในการเรียนการสอนให้มีความรู้และประสิทธิภาพ	✓		✓				
ขาดการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอน							✓

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการ ทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
สภาพปัญหาการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา						
3.1) กระทรวงศึกษาธิการมีการปรับปรุง หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และมีการบูรณาการปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเข้าสู่หลักสูตร เศรษฐกิจพอเพียงสำหรับทุกช่วงชั้น ครูผู้สอน บางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองใน การจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันต่อ ประเด็นการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความไม่ ชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติของประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ อาทิ	✓	✓	✓	✓		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
	ขาดระบบกลไกการพัฒนาคุณภาพ	ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัด	ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัด	ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขาดระบบสนับสนุนการจัด
บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดทำหลักสูตรแนวทางการวัดและประเมินผลและระบบนิเทศ ติดตามผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ไม่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ดีขึ้น	ขาดระบบกลไกการพัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียนรู้ การสอน	ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขาดระบบสนับสนุนการจัด การเรียนรู้ การสอน ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัด การเรียนรู้ การสอน ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการ

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการ ทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
<p>สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4) ด้านการกระจายอำนาจ</p> <p>4.1) การกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาได้ดำเนินการแล้วตาม กฎหมาย แต่ยังไม่ประสบปัญหาในทางปฏิบัติ ใน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมีความเคยชินของ หน่วยงานปฏิบัติในการรับคำสั่งจากหน่วยงานส่วน กลาง และหน่วยงานส่วนกลางเคยชินกับ การมอบหมาย/ส่งการให้หน่วยปฏิบัติดำเนินการ ตาม ประกอบกับหน่วยปฏิบัติ บุคลากรในพื้นที่ และสถานศึกษาไม่คุ้นเคยในระบบการบริหาร แบบเป็นอิสระด้วยตนเอง บุคลากรบางส่วน ยังไม่มีความมั่นใจในการตัดสินใจทิศทางของ หน่วยงาน</p>					✓	✓

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
	ขาดระบบกลไกการพัฒนาคุณภาพ	ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขาดระบบสนับสนุนการจัด	ขาดระบบส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัด	ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี
<p>4.2) การดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังองค์กรองส่วนท้องถิ่น มีความไม่พร้อมของระบบเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ 4 ด้าน สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ระบบเครือข่ายกลุ่มโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือทางวิชาการ ระบบบริหารจัดการของสถานศึกษา ระบบการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาและเขตพื้นที่ ระบบบัญชีการเงินของสถานศึกษา</p>	<p>การวิจัย การเรียน การสอน</p>	<p>✓</p>	<p>การสนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน</p>	<p>การส่งเสริม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
	ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่สอดคล้อง คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการ ทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา
<p>สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>						
<p>5) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา</p> <p>5.1) ขาดกลไกที่จูงใจ และกฎระเบียบของรัฐยังเป็นอุปสรรค ส่งผลให้ภาคส่วนต่างๆ ไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและแข่งขันด้านการพัฒนาคุณภาพกับภาครัฐ</p>				✓		✓
<p>5.2) ขาดการสนับสนุนให้ชุมชน ปัจเจกชน ภาคเอกชน ฯลฯ เข้ามาร่วมจัดการศึกษาและ เป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น พิพิธภัณฑ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ</p>					✓	✓

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
	ขาดระบบกลไกการพัฒนาคุณภาพ	ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขาดระบบสนับสนุนการจัด	ขาดระบบส่งเสริม	ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน	ขาดระบบส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา	ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการ
<p>6) ด้านการบริหารจัดการ</p> <p>6.1) สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานขาดความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ การจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ตลอดจนปัญหาด้านวิชาการและการมีภาระงานประจำ รวมทั้งต้องประสานงานกับส่วนราชการต่างๆ ในพื้นที่มาก</p>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการ ทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
<p>สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>					
<p>สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1) การจ้างครูบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการขยายตัวเชิงปริมาณของการศึกษาในรอบ 20-30 ปีที่ผ่านมาทำให้มีการขยายการจ้างครูอาจารย์ โดยไม่ได้คัดเลือกอย่างพิถีพิถันในเรื่องความเก่ง นิสัยใจคอ คุณธรรม ความสามารถในการสอน</p>	<p>สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>1) การจ้างครูบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการขยายตัวเชิงปริมาณของการศึกษาในรอบ 20-30 ปีที่ผ่านมาทำให้มีการขยายการจ้างครูอาจารย์ โดยไม่ได้คัดเลือกอย่างพิถีพิถันในเรื่องความเก่ง นิสัยใจคอ คุณธรรม ความสามารถในการสอน</p>					✓

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการ ทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
สภาพปัญหาการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2) ครูจำนวนมากได้รับการฝึกอบรม แบบเก่า ขาดการใฝ่รู้ ไม่รักการอ่าน คิด วิเคราะห์สังเคราะห์ไม่เป็น ครูไม่รักการอ่าน การ ค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการสอน	✓					
3) ขาดคนเก่ง คนดีมาเป็นครู และ บุคลากรทางการศึกษา รัฐบาลไม่สนใจการ คัดเลือกคนเก่งมาเรียนวิชาชีพครู และสร้างแรงจูงใจ ให้เงินเดือนสูง ให้มีบรรยากาศการทำงานที่ ส่งเสริมความรู้ ความสามารถมีโอกาพัฒนา มีความก้าวหน้าตามความสามารถส่วนตัว			✓	✓	✓	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
	ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการ ทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
<p>สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4) ครูมีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในภาคธุรกิจเอกชน และปัญหาครูมีหนี้สินมาก รวมทั้งครูขาดทักษะการจัดการชีวิตและวิชาชีพ</p>				✓	✓	✓	
<p>5) ขาดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นระบบ ขาดระบบการบริหารจัดการ และการนิเทศติดตามผล ที่จะช่วยให้ครูพัฒนาได้เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	✓					✓	

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

	ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา						
	ขาดระบบ กลไกการ พัฒนาคุณภาพ การจัด การเรียน การสอน	ขาดระบบ บริหารจัดการ ที่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน ของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ สนับสนุน การจัด การเรียน การสอน ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	ขาดระบบ การส่งเสริม ความก้าวหน้า ทางวิชาชีพครู และบุคลากร ทางการศึกษา	ครูขาดขวัญ กำลังใจ ในการทำงาน	ขาดระบบ ส่งเสริม สนับสนุนการจัด การเรียน การสอน ที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา	ขาดระบบ และกลไก ในการบริหาร จัดการที่ดี
<p>สภาพปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>6) ขาดการสนับสนุนส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และทรัพยากรเพื่อการศึกษ และการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้สมัยใหม่ เพื่อช่วยการสอนรวมทั้งการขาดความสนใจ ความรู้ความสามารถของครูอาจารย์</p>	✓	✓	✓			✓	
<p>7) โครงสร้างการบริหารครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นแบบระบบราชการรวมศูนย์ อำนาจการบริหารจากบนลงล่าง ขาดความคล่องตัว และความโปร่งใสที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเพิ่มขึ้น</p>		✓					✓

จากตารางที่ 4.1 ผลการสังเคราะห์ประเด็นในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ 7 ประเด็น คือ 1) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู 3) ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 7) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการนำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1 ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินเชิงวิพากษ์ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายให้มีความสมบูรณ์ ครบคลุม ชัดเจน สรุปผลดังนี้

2.1 ผลการร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนานโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ประเด็นปัญหาการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา 7 ประเด็น คือ 1) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู 3) ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 5) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู และ 7) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี จากประเด็นปัญหาดังกล่าวนำมาเป็นกรอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย 4 ประเด็น คือ **ประเด็นที่ 1** จัดระบบและกลไกในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ **ประเด็นที่ 2** พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา **ประเด็นที่ 3** จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ **ประเด็นที่ 4** จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

และความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยแต่ละประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบายได้กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ดังนี้ ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 8 ข้อ ประเด็นที่ 2 มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 12 ข้อ ประเด็นที่ 3 มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 12 ข้อ และประเด็นที่ 4 มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 7 ข้อ

2.2 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1

ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาครั้งที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 17 คน ผู้ประเมินเชิงวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะต่อร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย 6 ด้าน คือ ด้านความครอบคลุม ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง ด้านความชัดเจน ด้านความมีประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ สรุปผลได้ดังนี้

2.2.1 ด้านความครอบคลุม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมประเมินเชิงวิพากษ์เห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีความครอบคลุมประเด็นของการพัฒนาบางส่วนและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายให้มีความครอบคลุมมากขึ้น ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์การดำเนินงานตามนโยบาย ควรสังเคราะห์ประเด็นเด่นๆ ที่สามารถดำเนินการได้เลยเพื่อให้เกิดผลที่ชัดเจนและครอบคลุมตั้งแต่ก่อนครูเข้าประจำการ ขณะที่เป็นการประจำการ โดยหน่วยงานผลิตครู หน่วยงานใช้ครู ส่งเสริมและพัฒนาครู ควรร่วมมือกันจัดระบบ วางแผนและดำเนินการพัฒนาร่วมกัน ควรบริหารจัดการระบบการพัฒนาและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด มิฉะนั้นจะเกิดสภาพ“ใกล้สิ้นปีงบประมาณมีการอบรมเยอะ แต่ไม่ได้เกิดประโยชน์ที่ชัดเจน”

2) การพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ เป็นประเด็นที่แสดงว่าบัณฑิตครูยังมีความสามารถไม่ตรงกับภาระงาน การกำหนดนโยบายในเรื่องนี้ต้องประกอบและบริบทที่ซับซ้อน จึงควรกำหนดให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งระบบ ควรมีระบบครูพี่เลี้ยงของครูใหม่ เพื่อช่วยเหลือการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งช่วยลดปัญหาการถูกครอบงำจากครูรุ่นเก่า

3) การดำเนินการพัฒนาครูประจำการ การพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ไปสู่คุณภาพผู้เรียน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สร้างเครือข่ายพัฒนาครูในหลายๆ เรื่อง ทำให้โยงให้เห็นภาพที่ชัดเจน จึงควรนำเครือข่ายพัฒนาครูดังกล่าวมาใช้เป็นกลไกในการเสริมสร้างการพัฒนาครูให้มากขึ้น

4) การพัฒนาครูให้มีคุณภาพ ต้องสร้างให้ครูมีความเป็นนักวิชาการ ซึ่งจะต้องทำให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรและการเรียนการสอนที่สามารถสร้างหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อันได้ โดยจะต้องร่วมมือกันหลายฝ่ายและสถานศึกษาต้องมีความเข้มแข็ง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์เชิงการพัฒนาที่มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา

5) สถานศึกษาควรมีบทบาทร่วมดำเนินการพัฒนา โดยส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายของครูให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาาร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดตั้งชมรม สมาคมวิชาชีพครูให้เข้มแข็งมากขึ้น เพื่อจะได้ช่วยเหลือกันทางวิชาการ

6) ควรพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะสมัครเป็นผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องเป็นครูต้นแบบ (master teacher) เรื่องการเรียนการสอนด้วย และควรพัฒนาให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการหรือสร้างครูต้นแบบ (master teacher) ให้กับโรงเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

2.2.2 ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ เห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีหลายประเด็นที่เหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ดังนี้

1) สภาพการพัฒนาและฝึกอบรมครูในปัจจุบันทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียนซึ่งจะมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ผลการพัฒนาจึงอยู่ในลักษณะ “ครูได้รับการพัฒนาแต่คุณภาพการศึกษาลดลง” แนวทางการพัฒนาครูจึงไม่ควรให้กระทบต่อการเรียนการสอน แต่ควรมีการพัฒนาครูและนักเรียนไปพร้อมๆ กันหรือได้ทั้งคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสร้างให้ครูมีคุณภาพได้ซึ่งจะต้องมี “ตัวช่วย” คือแหล่งเรียนรู้ของครู จึงควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ครู เช่น ศูนย์การเรียนรู้โดยอาจทำเป็นระบบออนไลน์ก็ได้

2) จากข้อมูลผลการวิจัยบ่งชี้ว่า ครูมีภาระงานสอนและมีภาระงานอื่นมาก แล้วเสนอให้เพิ่มคนช่วยงานและลดภาระงานอื่นนั้น ควรเปลี่ยนแนวคิด มุมมองใหม่ในการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายโดยการพัฒนาให้ครูมีทักษะการบริหารจัดการเวลามากขึ้น “การพัฒนาทักษะการสอนอย่างเดียว ไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอ ควรเพิ่มทักษะด้านบริหารจัดการเวลาด้วย”

2.2.3 ด้านความสอดคล้อง ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ เห็นว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความสอดคล้องกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายให้มีความสอดคล้องมากขึ้น ดังนี้

1) ควรเพิ่มการวิเคราะห์ สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เห็นจุดอ่อนที่มีอยู่ในปัจจุบันและได้แนวทางพัฒนาในอนาคต เช่น การพัฒนาครูที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาครูที่ไม่ตอบสนองความต้องการของครูและโรงเรียน แนวคิดในการพัฒนาครู ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาครูประจำการที่มีการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ และควรมีการนำผลการฝึกอบรมไปใช้ปฏิบัติจริง

2) หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาครูในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น เพราะไม่มีการศึกษาหาความต้องการจำเป็น ฝ่ายจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความต้องการจำเป็นของตนเอง ในการพัฒนาครูจึงควรมีการหาความต้องการจำเป็นซึ่งจะทำให้ได้หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของครูมากขึ้น

3) แนวคิดในการพัฒนาครู จะต้องพิจารณาใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับตัวครูโดยครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกปีตามแผนการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมุ่งให้เกิดผลกับผู้เรียน โดยควรหลอมรวมเกี่ยวกับสมรรถนะของครูให้เป็นหนึ่งเดียว และส่วนที่เกี่ยวกับระบบการพัฒนา ควรมีสวนราชการประสานงานและกำกับติดตามการพัฒนาครู ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลของครู และความต้องการในการพัฒนาของครูที่ชัดเจน รัฐต้องสนับสนุนงบประมาณการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของงบเงินเดือน สำหรับโรงเรียนที่ไม่ได้มาตรฐานด้านคุณภาพ ควรพัฒนาการเรียนการสอนโดยหากรรมวิธีในการพัฒนาครูโรงเรียนเหล่านี้เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ และต้องจัดให้มีระบบประกันคุณภาพหน่วยงานพัฒนาครูด้วย

4) ครูประจำการที่สอนระดับมัธยมศึกษาอยู่ในภาวะวิกฤติ โดยครูประมาณ 20 - 25 % สอนไม่ตรงวุฒิ นโยบายการบรรจุครู ควรบรรจุครูให้มีวุฒิที่ตรงกับภาระงานที่สอนหรือให้ตรงกับสภาพความต้องการของโรงเรียน แต่ทัศนคติของผู้ทรงวุฒิบางท่านมองว่า “วุฒิการศึกษา และสาขาการสอนที่ไม่ตรง เพียงอย่างเดียวไม่ใช่ตัวชี้เกี่ยวกับคุณภาพการสอน แต่ควรมีการฝึกอบรมครูระหว่างทางด้วย” ในขณะที่ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านเห็นว่า การบรรจุครูให้ตรงวุฒิ เป็นเรื่องความขาดแคลนในภาพใหม่ ควรใช้ระบบอื่น

เสริมทดแทน เช่น การขาดแคลนศึกษานิเทศก์อาจใช้ครูดีเด่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบทำหน้าที่นิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีระบบเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันผลิตครูเกี่ยวกับงานวิชาการ งานสอน งานบริการโดยประสานงานให้สถาบันผลิตครูรับงานนิเทศเป็นภาระงานของสถาบันการผลิตครูด้วย แนวคิดหรือความเชื่อที่ว่า ครูได้สอนสาระตรงกับวิชาเอกที่เรียนมาก็อาจจะยังไม่ใช่ “คำตอบสุดท้าย” ที่จะบ่งชี้ว่าครูนั้นสอนได้ดี มีประสิทธิภาพเสมอไป เพราะยังมีตัวแปรและการเปลี่ยนแปลงอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ดังที่ศาสตราจารย์ สุมน อมรวิวัฒน์ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า “แม้ว่าครูจะสอนสาระตรงกับวิชาเอกที่เรียนมาก็มิได้หมายความว่า จะสอนได้ เช่น ครูวิชาเอกสังคมศึกษาไม่สามารถสอนประวัติศาสตร์แนวใหม่ได้ สาระกลุ่มอื่นๆ ก็เช่นกัน ได้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีสอน และบริบทต่างๆ มากมาย ซึ่งครูเก่า ไม่สามารถตามกระบวนการเรียนรู้ใหม่ได้ทัน หรืออาจจะอยู่ห่างไกลจนการสนับสนุน การนิเทศตามไปไม่ถึง เรายังติดหล่มอยู่กับความคิดเก่าๆ อยู่ในขณะที่เหตุการณ์และภาวะวิกฤตรุนแรงและเร็วมาก”

5) สถาบันการผลิตครูควรจัดระบบการบริการวิชาการแก่ครูเพื่อช่วยเหลือ แก้ปัญหาการขาดแคลนครูโดยเปิดสอนรายวิชาที่มีครูขาดแคลนเพื่อให้ครูประจำการเข้ามาศึกษาในรายวิชาดังกล่าวแล้วนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้ “อยากเห็นระบบที่สถาบันผลิตครูเปิดสอนรายวิชาที่ได้รับข้อมูลว่าครูขาด และมีการประสานเพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้”

6) ครูขาดความรู้ความเข้าใจหลักสูตร เพราะครูบางส่วนไม่เคยอ่านหลักสูตร ครูจึงสอนตามตำราหรือหนังสือ ควรมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรโดยอาจกำหนดมาตรฐานช่วงชั้นแล้วให้ครูพัฒนาเอง

7) จากผลการวิจัยที่พบว่า ครูใช้เวลาในการทำผลงานทางวิชาการมากกว่าการสอน ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน “ครูตกเป็นจำเลยอย่างไม่มีใครเข้าใจและเห็นใจ” แนวทางการแก้ไขปัญหานี้ ควรใช้ระบบความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (career path) “ระบบ career path เส้นทางความก้าวหน้าของครู ทุกฝ่ายพยายามทำอยู่แต่ยากลำบาก トラบใดที่สถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง การประเมินครูโดยตนเอง ยังสู้การประเมินจากภายนอกไม่ได้ ตำแหน่งอัตราทางวิชาชีพครูผูกติดอยู่กับเงินตราที่คุ่มค่ากับการลงทุน เส้นทางวิชาชีพก็ยังคงเคี้ยวอยู่เช่นเดิม”

8) แนวทางการพัฒนาครู ควรใช้หลักการเพิ่มพลังใจ (empowerment) ในการรวมกลุ่มครูแล้วให้เกิดความเข้มแข็งและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน แต่ต้องมีที่ปรึกษาที่เข้มแข็ง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพลังใจแก่ครู และครูเพิ่มพลังใจแก่นักเรียน

2.2.4 ด้านความชัดเจน ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายให้มีความชัดเจน ดังนี้

1) โดยภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าข้อเสนอเชิงนโยบายนี้มีหลายข้อที่น่าสนใจ แต่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายบางส่วนยังไม่เด่นชัด ควรจัดทำข้อเสนอแนะให้มีความเด่นชัดขึ้น โดยแบ่งระดับของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเป็น 3 ส่วนคือ 1) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเร่งด่วนที่ทำได้ทันที 2) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ต้องใช้เวลานานในการดำเนินการให้สัมฤทธิ์ผล และ 3) ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ทำได้ยาก ต้องใช้เวลามาก และใช้กลไกหลายอย่าง

2) ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เสนอไว้ค่อนข้างกระจัดกระจาย ควรจัดเป็นหมวดหมู่รวมให้เป็นประเด็นเดียวกัน เช่น การพัฒนาครูด้านต่างๆ และมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหลายประเด็นที่ได้มีดำเนินการไปแล้ว ดังนั้น ควรมีรายละเอียดเพิ่มเติมว่าทำไปแล้วเกิดปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และควรเพิ่มเติมอะไรอีกบ้าง เช่น มีโครงการคืนครูสู่ห้องเรียน กรณีที่เป็นข้อเสนอในการเพิ่มอัตรากำลัง ควรมีตัวเลขที่ชัดเจน มีมาตรการที่ชัดเจนรองรับด้วย

3) จากร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เสนอว่า รัฐ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษา ครูหรือผู้ปกครอง “ควรจะ” หรือ “น่าจะ” นั้นยังไม่มีน้ำหนักพอ ฟังแล้วเบาไป ถ้าได้หยิบประเด็นสำคัญมาเสนอว่าแนวทางแก้ไขระบบนิเทศการศึกษา ข้อเสนอดังนี้.... “ตัวอย่างนวัตกรรมทางการเรียนการสอน ได้แก่...., ทางเลือกสำหรับการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กคือ ภาระงานที่ไม่ใช่การเรียนการสอนได้แก่.... ถ้าไม่สามารถจ้างพนักงานธุรการได้จะทำอย่างไร ... เป็นต้น จะทำให้งานวิจัยมีสีสันมาก”

4) ศึกษาในเทศกียังไม่สามารถสร้างศรัทธา การยอมรับและความเชื่อมั่นจากครูได้เพราะ “ครูไม่ไว้ใจศึกษานิเทศก์ เพราะมาสั่งมากกว่าชี้แนะ” จึงควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและกระบวนการสรรหาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้ชัดเจนเพื่อให้ได้บุคคลที่มีศักยภาพพร้อมทำหน้าที่ด้านกรนิเทศการเรียนการสอน และควรกำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจนโดยมุ่งเน้นการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ควรประยุกต์ใช้แนวคิดของการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) เพื่อการพัฒนาครู “ควรเน้นไปที่การใช้ KM ให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยมีชมรมวิชาชีพหรือกลุ่มสาระในระดับต่างๆ ทั้งระดับจังหวัด ระดับภาค หรือระดับประเทศ”

5) ผลกระทบจากการโอนย้ายของข้าราชการ ทำให้ขาดแคลนครู ไม่มีครูที่สอนได้ตรงตามกลุ่มสาระซึ่งจะมีผลการทบทวนคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโยกย้ายข้าราชการครูให้มีความเหมาะสมชัดเจนไว้ด้วย

2.2.5 ด้านความเป็นประโยชน์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ เห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย มีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพที่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายให้มีความเป็นประโยชน์มากขึ้น ดังนี้

1) ครูไม่มีแหล่งความรู้ที่จะศึกษาค้นคว้า โรงเรียนจึงควรมีห้องสมุด เป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษาค้นคว้าสำหรับครูที่กระจายทั่วประเทศเพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ในอนาคตควรมีทีวีสำหรับครู ที่จะมีการนำเสนอแนะนำวิธีการจัดการเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอนที่ครูจะสามารถดาวน์โหลดมาใช้ได้เลย โดยรัฐควรให้การสนับสนุนเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง

2) ควรมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ข้อมูลจากผลการประเมินสำหรับปรับปรุงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอาจมีการเปรียบเทียบผลการพัฒนาโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐาน (area based) และกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นฐาน (subject based)

2.2.6 ด้านความเป็นไปได้ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ เห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายควรคิดนอกกรอบ มีวิธีคิดใหม่ จากข้อมูลผลการวิจัยที่ได้ “ที่เราฉายภาพมา และลำดับความสำคัญของปัญหา อะไรคือปัญหาหนัก ปัญหาปานกลาง ปัญหาเบา หาประเด็นข้อเสนอแนะที่จะดึงล้อมออกไปเพื่อแก้ปัญหาจริง เช่น ระบบพัฒนา และนิเทศ” ควรทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่มุ่งพัฒนาครูแนวใหม่ การบริหารโรงเรียนแนวใหม่ การปรับกระบวนการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับระบบอื่นที่อยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการ เช่น โรงเรียนกวดวิชา tutor channel รวมทั้งการเปลี่ยนสังกัดครูจากกระทรวงศึกษาไปเป็นสังกัดอื่น เช่น สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

2.3 ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1

ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 เป็นการนำผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายให้มีคุณภาพตามประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย สรุปได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เดิมมียุทธศาสตร์ดำเนินงาน 9 ข้อ ปรับขยายเป็นมาตรการ 12 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 6 ข้อ และมาตรการระยะยาว 6 ข้อ

ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เดิมมียุทธศาสตร์ดำเนินงาน 12 ข้อ ปรับปรุงเป็นมาตรการ 12 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 10 ข้อ

ประเด็นที่ 3 จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เดิมมียุทธศาสตร์ดำเนินงาน 12 ข้อ ปรับขยายเป็นมาตรการ 13 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 11 ข้อ

ประเด็นที่ 4 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เดิมมียุทธศาสตร์ดำเนินงาน 7 ข้อ ปรับลดเป็นมาตรการเร่งด่วน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นการนำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากขั้นตอนที่ 2 ไปให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ครู การส่งเสริม และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาพิจารณาประเมินร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย และปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายให้สมบูรณ์ ดังนี้

3.1 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2

ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 เป็นการนำร่างข้อเสนอเชิงนโยบายจากการปรับปรุงในขั้นตอนที่ 2 ไปให้บุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ การส่งเสริม และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 53 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มศึกษานิเทศก์ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มนักวิชาการ นักการศึกษา อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้รับผิดชอบการพัฒนาครู และกลุ่มผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาประเมินร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย สรุปผลได้ดังนี้

3.1.1 ด้านความครอบคลุม ผู้เข้าร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีความเห็นและข้อเสนอแนะด้านความครอบคลุม ดังนี้

1) มาตรการบางข้อยังขาดความครอบคลุมหน่วยงานหรือระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู โดยส่วนใหญ่เน้นเฉพาะหน่วยงานในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ยังไม่ครอบคลุมครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารการศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนปริยัติธรรม โรงเรียนตำรวจชายแดน และโรงเรียนในสังกัดอื่นนอกกระทรวงศึกษาธิการ จึงเสนอแนะให้เติมคำว่า “และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง” ต่อจากชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนั้นๆ เช่น “กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานต่างๆ” เป็นต้น

2) มาตรการส่วนใหญ่มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มครูที่เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ยังขาดนโยบายที่เด่นชัดเพื่อการพัฒนาครูที่เป็นพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จึงเสนอแนะให้มีนโยบายที่มุ่งพัฒนาครูที่เป็นพนักงานราชการและครูอัตราจ้างด้วย

3) มาตรการบางข้อยังไม่ครอบคลุมวงจรเกี่ยวกับครูทั้งระบบ จึงมีข้อเสนอแนะให้เสนอนโยบายโดยคำนึงถึงหน่วยผลิต หน่วยใช้และพัฒนาครู

4) นโยบายบางด้านและมาตรการบางข้อยังขาดความครอบคลุมในสาระของนโยบาย จึงมีข้อเสนอแนะให้แต่ละประเด็นนโยบาย/มาตรการควรเขียนสาระของนโยบายให้ครบถ้วน ตัวอย่าง เช่น มาตรการเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการออกไปประกอบวิชาชีพทางการศึกษาควรเขียนให้ครอบคลุมหลักเกณฑ์และวิธีการประกอบวิชาชีพด้วย และให้พิจารณาปรับทุกนโยบาย/มาตรการให้ครอบคลุมสาระในเรื่องนั้นๆ ด้วย นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มยังได้เสนอให้เพิ่มสาระบางประเด็นไว้ในนโยบายและมาตรการด้วยคือ

4.1) ควรเพิ่มหรือเน้นเรื่อง “การยกระดับจิตวิญญาณความเป็นครู” ให้เป็นประเด็นเด่น เพราะการจัดการศึกษาที่ดีนั้นครูจะต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยเสนอให้ปรับแก้ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 เป็น “จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีจิตวิญญาณความเป็นครูและมีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

4.2) ควรเพิ่มประเด็นเรื่องเอกภาพด้านนโยบายเกี่ยวกับการผลิต การใช้และพัฒนาครู รวมทั้งการประสานเชื่อมโยงกัน และพัฒนาฐานข้อมูลเกี่ยวกับครู เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกหน่วยงาน

3.1.2 ด้านความเหมาะสม ผู้เข้าร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีความเห็นและให้ข้อเสนอแนะด้านความเหมาะสม ดังนี้

1) มาตรการบางข้อยังใช้ภาษาไม่เหมาะสมกับลักษณะของมาตรการ โดยเฉพาะมาตรการเร่งด่วน ควรใช้ถ้อยคำที่แสดงความเร่งด่วน เช่น ใช้คำว่า “เร่งรัด” ในทุกๆ ข้อของมาตรการเร่งด่วน

2) มาตรการหลายข้อมีคำว่า “ควร” อยู่ในมาตรการ ทำให้มาตรการข้อนั้นมีลักษณะเป็นคำแนะนำที่ผู้ปฏิบัติสามารถเลือกที่จะปฏิบัติหรือไม่ก็ได้และทำให้มาตรการข้อนั้นมีน้ำหนักน้อย เพื่อให้มาตรการมีน้ำหนักมากขึ้นจึงเสนอให้ตัดคำว่า “ควร” ออกจากมาตรการ เช่น “รัฐควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครู (Teacher TV)...” ปรับเป็น “รัฐจัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครู (Teacher TV)...” เป็นต้น

3) มาตรการแต่ละข้อมีรูปแบบการเขียนแตกต่างกัน บางข้อมีข้อความมาตรการเพียงอย่างเดียว แต่บางข้อมีตัวอย่างการดำเนินการประกอบ ซึ่งนโยบายที่ดีควรมีแต่ข้อความที่แสดงความตั้งใจว่าจะทำอะไรอย่างไรให้ได้ผลอย่างไรเท่านั้น จึงเสนอให้ตัดข้อความที่เป็นตัวอย่างออกจากมาตรการทุกข้อ

4) มาตรการบางข้อจำเป็นต้องดำเนินการก่อน เช่น ประเด็นเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นเอกภาพเพื่อให้มาตรการอื่นๆ สามารถดำเนินต่อไปได้ แต่มาตรการข้อนั้นถูกจัดให้อยู่ในมาตรการระยะยาว จึงเสนอแนะให้ปรับไปอยู่ในมาตรการเร่งด่วน

5) การเรียงลำดับมาตรการแต่ละข้อยังไม่เป็นระบบ ทำให้อ่านแล้วขาดความต่อเนื่อง จึงเสนอให้เรียงลำดับมาตรการในแต่ละประเด็นนโยบายใหม่

3.1.3 ด้านความสอดคล้อง ผู้เข้าร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีความเห็นและให้ข้อเสนอแนะด้านความสอดคล้องว่า นโยบายทุกข้อมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ข้อจำกัดในการดำเนินการ บริบททางการศึกษา และแนวโน้มในอนาคตของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากข้อเสนอเชิงนโยบายนี้ยกฐานะขึ้นมาจากผลการวิจัยสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งดำเนินการแล้วเสร็จเมื่อปี 2552 และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู และบุคลากรทางการศึกษา จึงเสนอให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการต่อการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่มาตรการเรื่องนี้

2) การนำเสนอมาตรการบางข้อควรต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และความเป็นไปได้ เช่น กรณีปัญหาครูขาดแคลน ครูสอนไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา การบรรจุครูให้ครบชั้น มีวุฒิตรงตามสาระที่สอน อาจเป็นไปได้ยากเนื่องจากปัจจุบันเรามีโรงเรียนขนาดเล็กมากกว่า 15,000 โรงเรียน ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจึงเสนอให้มาตรการเกี่ยวกับเรื่องนี้อิงอยู่กับสภาพความเป็นจริงโดยอาจมีมาตรการเชิงนวัตกรรมเช่น การสอนแบบคละชั้น การสอนแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้

3.1.4 ด้านความชัดเจน ผู้เข้าร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะด้านความชัดเจนว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายส่วนใหญ่มีความชัดเจน แต่มีบางข้อขาดความชัดเจนด้านภาษา ซึ่งอาจทำให้เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน จึงควรปรับเปลี่ยนภาษา หรือตัดข้อความบางข้อความเพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้น และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1) ในข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 มาตรการที่ 4 ระบุว่า “...เร่งรัดพัฒนาครูให้เกิดความตระหนัก ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝัง อบรม ชัดเกล้าผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีนิสัยรักการอ่าน และมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21...” มีการเสนอแนะให้ตัด

“ศตวรรษที่ 21” ออก แล้วเพิ่มคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนให้สามารถสื่อความหมายได้ชัดเจน

2) ในข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 มาตรการที่ 3 ระบุว่า “...เร่งจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดทักษะความเป็นครู จิตวิญญาณความเป็นครู เช่น จัดระบบครูพี่เลี้ยงโดยให้ครูดี ครูเก่งมาเป็นครูพี่เลี้ยงดูแลครูใหม่” มีข้อเสนอแนะว่า การยกตัวอย่างในเรื่องการจัดระบบครูพี่เลี้ยง อาจทำให้เกิดความสับสนว่า มาตรการนี้เน้นให้ดำเนินการจัดระบบครูพี่เลี้ยง ควรตัดคำว่า “มีระบบสนับสนุนอื่นๆ” ที่สามารถนำมาใช้ได้

3) ในข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 มาตรการที่ 8 “...ควรพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาประจำการให้เป็นผู้นำทางวิชาการ...” มีข้อเสนอแนะว่าควรขยายความเพิ่มเติมคำว่าผู้นำทางวิชาการให้ชัดเจนและควรเน้นภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

4) ในข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 3 มาตรการที่ 11 “...การจัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครู (Teacher TV)...” มีข้อเสนอแนะว่าควรระบุให้ชัดเจนว่าสถานีโทรทัศน์ควรเป็นโทรทัศน์สาธารณะ (Free TV)

3.1.5 ด้านความเป็นประโยชน์ ผู้เข้าร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะด้านความมีประโยชน์ว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้ให้ข้อมูลท่านหนึ่งกล่าวว่า “ข้อเสนอเชิงนโยบายทุกข้อเป็นประโยชน์ แต่จะต้องนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้”

3.1.6 ด้านความเป็นไปได้ ผู้เข้าร่วมประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมีความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะด้านความเป็นไปได้ว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

1) ในข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 2 มาตรการที่ 5 “สถานศึกษาควรจัดระบบการทำงาน การจัดปัจจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครูและควรมอบหมายภาระงานสอนให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู” มีข้อคิดเห็นว่าเป็นประเด็นนี้ อาจมีปัญหาในด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ เนื่องจากการบรรจุแต่งตั้งเป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาส่วนใหญ่ไม่สามารถบรรจุแต่งตั้งครูได้เอง ดังนั้น การระบุให้สถานศึกษามอบหมายภาระงานให้สอดคล้องกับวิชาเอกจึงอาจมีความเป็นไปได้น้อย

2) ในประเด็นเงื่อนไขสู่ความสำเร็จนั้นผู้เข้าร่วมสนทนามีข้อเสนอแนะว่าหากต้องการให้ข้อเสนอเชิงนโยบายนี้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริงเป็นรูปธรรมควรมีการจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนนโยบายซึ่งมีภารกิจในการขับเคลื่อนผลักดันนโยบายและการติดตามประเมินการดำเนินการตามนโยบาย โดยอาจจัดตั้งเป็นคณะอนุกรรมการระดับชาติ

ผลการประเมินร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 สรุปได้ดังตารางที่ 4.2 - 4.6 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ผลการประเมินร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 1 (จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ) จำแนกตามมาตรการดำเนินงานและกลุ่มผู้ประเมิน

ร่างข้อเสนอ เชิงนโยบาย	ผลการประเมินเชิงวิพากษ์				
	กลุ่ม ครูผู้สอน	กลุ่ม ศึกษานิเทศก์	กลุ่ม ผู้บริหาร	กลุ่ม นักวิชาการ	กลุ่ม ผอ.สพท.
มาตรการ เร่งด่วน 1)	ไม่ปรับปรุง	ควรเน้นเรื่อง จิตวิญญาณ ความเป็นครู	ไม่ปรับปรุง	ปรับภาษา องค์กรกลาง เป็นคณะบุคคล	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
2)	ปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
3)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
4)	ไม่ปรับปรุง	ควรให้ครอบคลุม ถึง อปท. และ หน่วยงาน ในสังกัด	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มชื่อ หน่วยงาน ในสังกัด	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ร่างข้อเสนอ เชิงนโยบาย	ผลการประเมินเชิงวิพากษ์				
	กลุ่ม ครูผู้สอน	กลุ่ม ศึกษานิเทศก์	กลุ่ม ผู้บริหาร	กลุ่ม นักวิชาการ	กลุ่ม ผอ.สพท.
5)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
6)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรปรับเป็น มาตรการ ระยะยาว	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
7)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรเพิ่ม ศึกษานิเทศก์	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
8)	ไม่ปรับปรุง	ควรให้ ความสำคัญด้าน ภาวะผู้นำ ทางวิชาการ	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
9)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรนำมาตรการ ข้อ 12) มารวมด้วย	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
10)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	สคบศ. ร่วมกับ หน่วยงานอื่น ที่มีอำนาจ กำหนด การผลิตครู	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
11)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
12)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา

จากตารางที่ 4.2 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 1 (จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ) โดยกลุ่มผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละมาตรการดำเนินงานดังนี้ มาตรการ 1) ควรเน้นเรื่องจิตวิญญาณความเป็นครู ปรับภาษาองค์กรกลางเป็นคณะบุคคล และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 2) เพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 3) เพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 4) ควรให้ครอบคลุมถึง อปท.และหน่วยงานในสังกัด เพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 5) เพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 6) ควรปรับเป็นมาตรการระยะยาว และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 7) ควรเพิ่มศึกษานิเทศก์ และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 8) ควรให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 9) ควรนำมาตรการ 12) มารวมด้วย และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 10) สดบศ. ควรร่วมกับหน่วยงานอื่นที่มีอำนาจในการกำหนดการผลิตครูและเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 11) และมาตรการ 12) ควรปรับภาษา และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ตารางที่ 4.3 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 2 (พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา) จำแนกตามมาตรการดำเนินงานและกลุ่มผู้ประเมิน

ร่างข้อเสนอ เชิงนโยบาย	ผลการประเมินเชิงวิพากษ์				
	กลุ่ม ครูผู้สอน	กลุ่ม ศึกษานิเทศก์	กลุ่ม ผู้บริหาร	กลุ่ม นักวิชาการ	กลุ่ม ผอ.สพท.
มาตรการ เร่งด่วน 1)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรมีการ กระจายอำนาจ ให้สถานศึกษา โดยตรง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มเกณฑ์การ ต่ออายุเกษียณ
2)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรตัดคำว่า ร.ร.ขนาดเล็ก ออก	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
3)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ปรับข้อความ ให้ชัดเจน	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
มาตรการ ระยะยาว 4)	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ปรับข้อความ ให้ชัดเจน	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
5)	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มปัจจัยและ บรรยากาศ	ควรสลับข้อ กับข้อ 6)	ปรับเป็น มาตรการ เร่งด่วน	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
6)	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
7)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรเพิ่ม ผู้บริหาร การศึกษาและ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ปรับเป็น มาตรการ เร่งด่วน	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ร่างข้อเสนอ เชิงนโยบาย	ผลการประเมินเชิงวิพากษ์				
	กลุ่ม ครูผู้สอน	กลุ่ม ศึกษานิเทศก์	กลุ่ม ผู้บริหาร	กลุ่ม นักวิชาการ	กลุ่ม ผอ.สพท.
8)	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ควรระบุ หน่วยงาน ให้ชัดเจน	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
9)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	กระทรวง กำลังทำอยู่	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
10)	ไม่ปรับปรุง	ควรนำไปรวมกับ มาตรการข้อ 8) ในด้านที่ 1	ควรเพิ่ม ผู้บริหาร การศึกษา และ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ปรับข้อความ ให้ชัดเจน	เปลี่ยนเป็น ปรับปรุง
11)	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
12)	ควรปรับ ข้อความ	ควรขยาย ใบประกอบ วิชาชีพ ประเภททั่วไป ให้ชัดเจน	ควรเพิ่มเรื่อง การต่ออายุ ใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา

จากตารางที่ 4.3 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 2 (พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา) โดยกลุ่มผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละมาตรการดำเนินงานดังนี้ มาตรการ 1) ควรมีการกระจายอำนาจให้สถานศึกษาโดยตรง และเพิ่มเกณฑ์การต่ออายุเกษียณราชการ มาตรการ 2) ควรตัดคำว่าโรงเรียนขนาดเล็กออก และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 3) และ 4) ปรับข้อความให้ชัดเจน และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 5) เพิ่มปัจจัยและบรรยากาศ ควรสลับข้อกับมาตรการ 6) ปรับเป็นมาตรการเร่งด่วน และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 7) เพิ่มผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้ปรับเป็นมาตรการเร่งด่วน และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 8) ควรเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 9) กระทรวงกำลังทำอยู่ และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 10) ควรนำไปรวมกับมาตรการ 8) ในด้านที่ 1 ควรเพิ่มผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา และปรับข้อความให้ชัดเจนเปลี่ยนเป็นปรับปรุง มาตรการ 11) ควรเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และมาตรการ 12) ควรปรับข้อความ ควรขยายใบประกอบวิชาชีพประเภททั่วไปให้ชัดเจนและเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ตารางที่ 4.4 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 3 (จัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา) จำแนกตามมาตรการดำเนินงานและกลุ่มผู้ประเมิน

ร่างข้อเสนอ เชิงนโยบาย	ผลการประเมินเชิงวิพากษ์				
	กลุ่ม ครูผู้สอน	กลุ่ม ศึกษานิเทศก์	กลุ่ม ผู้บริหาร	กลุ่ม นักวิชาการ	กลุ่ม ผอ.สพท.
มาตรการ เร่งด่วน 1)	ปรับภาษา	ปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	ควรเพิ่มข้อความ ที่เน้นให้ผู้บริหาร มีบทบาทในการ นิเทศภายใน	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
2)	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	ปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
มาตรการ ระยะยาว 3)	ไม่ปรับปรุง	ควรกำหนด ให้มีหน่วย สนับสนุนส่งเสริม	ไม่ปรับปรุง	ปรับข้อความ ในส่วนกลาง กำหนด มาตรฐานกลาง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
4)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
5)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
6)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ปรับให้มีจุดเน้น การวิจัยและ พัฒนานวัตกรรม การนิเทศ	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
7)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรนำไปรวม กับมาตรการ ข้อ 5)	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ร่างข้อเสนอ เชิงนโยบาย	ผลการประเมินเชิงวิพากษ์				
	กลุ่ม ครูผู้สอน	กลุ่ม ศึกษานิเทศก์	กลุ่ม ผู้บริหาร	กลุ่ม นักวิชาการ	กลุ่ม ผอ.สพท.
8)	เพิ่มระดับ จังหวัด	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรพิจารณาให้ เชื่อมโยงกับ มาตรการข้อ 9) และ 10)	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
9)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรพิจารณาให้ เชื่อมโยงกับ มาตรการข้อ 8) และ 10)	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
10)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรพิจารณาให้ เชื่อมโยงกับ มาตรการข้อ 8) และ 9)	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
11)	ปรับภาษา	ปรับภาษา	ควรเพิ่มเรื่อง E-learning	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
12)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
13)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา

จากตารางที่ 4.4 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 3 (จัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา) โดยกลุ่มผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละมาตรการดำเนินงานดังนี้ มาตรการ 1) ควรเพิ่มข้อความที่เน้นให้ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศภายใน และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 2) ปรับภาษา และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 3) ควรกำหนดให้มีหน่วยสนับสนุนส่งเสริม ปรับข้อความในส่วนกลาง กำหนดกำหนดมาตรฐานกลาง และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 4) และมาตรการ 5) เพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 6) ปรับให้มีจุดเน้นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การนิเทศ และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 7) ควรนำไปรวมกับมาตรการ 5) และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด มาตรการ 8) เพิ่มระดับจังหวัด ควรพิจารณาให้เชื่อมโยง กับมาตรการ 9)และ10) และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 9) ควรพิจารณาให้เชื่อมโยงกับมาตรการ8)และ10) และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 10) ควรพิจารณาให้เชื่อมโยง กับมาตรการ8)และ9)และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 11) ปรับภาษา ควรเพิ่มเรื่อง E-learning และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 12) เพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และมาตรการ13) ปรับภาษา และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา

ตารางที่ 4.5 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 4 (จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา) จำแนกตามมาตรการดำเนินงานและกลุ่มผู้ประเมิน

ร่างข้อเสนอ เชิงนโยบาย	ผลการประเมินเชิงวิพากษ์				
	กลุ่ม ครูผู้สอน	กลุ่ม ศึกษานิเทศก์	กลุ่ม ผู้บริหาร	กลุ่ม นักวิชาการ	กลุ่ม ผอ.สพท.
มาตรการ เร่งด่วน 1)	ปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ควรเพิ่ม มาตรการ เร่งด่วน	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
2)	ปรับภาษา	เพิ่มหน่วยงาน	ปรับเป็น มาตรการ เร่งด่วน	ปรับภาษา	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
3)	ปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	ปรับเป็น มาตรการ เร่งด่วน	ควรเปิดกว้าง เรื่องการ ยกย่องครู	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
4)	ปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ปรับภาษา	เพิ่มหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา
5)	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มปัจจัยและ บรรยากาศ	ไม่ปรับปรุง	เพิ่มการ สนับสนุน พนักงาน ราชการ	ควรปรับให้ ชัดเจน ไม่ควร มีคำว่า อัตราจ้าง

จากตารางที่ 4.5 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 4 (จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา) โดยกลุ่มผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแต่ละมาตรการดำเนินงานดังนี้ มาตรการ 1) ปรับภาษา ควรเพิ่มมาตรการเร่งด่วนและเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 2) ปรับภาษา ปรับเป็นมาตรการเร่งด่วน และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 3) ปรับภาษา

ปรับเป็นมาตรการเร่งด่วน ควรเปิดกว้างเรื่องการยกย่องครู และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 4) ปรับภาษา และเพิ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา มาตรการ 5) เพิ่มปัจจัยและบรรยากาศ เพิ่มการสนับสนุนพนักงานราชการ ปรับให้ชัดเจน และไม่ควรมีคำว่าอัตราจ้าง

ตารางที่ 4.6 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ

เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ	ผลการประเมินเชิงวิพากษ์				
	กลุ่มครูผู้สอน	กลุ่มศึกษานิเทศก์	กลุ่มผู้บริหาร	กลุ่มนักวิชาการ	กลุ่มผอ.สพท.
1)	ปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	ควรจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน	ควรระบุให้ เป็นวาระแห่งชาติ	ไม่ปรับปรุง
2)	เพิ่มหน่วยงานรับผิดชอบและปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง
3)	เพิ่มการกำกับติดตาม	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง
4)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง
5)	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง
6)	เพิ่มกระทรวงศึกษาธิการ	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง
7)	ปรับภาษา	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง	ไม่ปรับปรุง

จากตารางที่ 4.6 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ โดยกลุ่มผู้ประเมินให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้ ข้อ 1) ควรปรับภาษา ควรจัดตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนและควรระบุให้เป็นวาระแห่งชาติ ข้อ 2) เพิ่มหน่วยงานรับผิดชอบ และปรับภาษา ข้อ 3) เพิ่มการกำกับ ติดตาม ข้อ 4) ข้อ 5) และข้อ 7) ไม่ปรับปรุง ส่วนข้อ 6) เพิ่มกระทรวงศึกษาธิการ

3.2 ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2

ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 เป็นการนำผลการประเมินเชิงวิพากษ์โดยบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ครู การส่งเสริม และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 53 คน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มศึกษานิเทศก์ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มนักวิชาการ นักการศึกษา อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้รับผิดชอบการพัฒนาครู และกลุ่มผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามาปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายให้สมบูรณ์ ตามประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบาย สรุปผลได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การจัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เดิมมีมาตรการ 12 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 6 ข้อ และมาตรการระยะยาว 6 ข้อ ปรับลดเป็นมาตรการ 11 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 6 ข้อ และมาตรการระยะยาว 5 ข้อ

ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เดิมมีมาตรการ 12 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 3 ข้อ และมาตรการระยะยาว 9 ข้อ ปรับลดเป็นมาตรการ 11 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 4 ข้อ และมาตรการระยะยาว 7 ข้อ

ประเด็นที่ 3 จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เดิมมีมาตรการ 13 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 11 ข้อ ปรับลดเป็นมาตรการ 12 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 3 ข้อ และมาตรการระยะยาว 9 ข้อ

ประเด็นที่ 4 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เดิมมีมาตรการเร่งด่วน 5 ข้อ ปรับขยายเป็นมาตรการ 6 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อและมาตรการระยะยาว 4 ข้อ

จากกระบวนการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น ดังนี้

1. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการเร่งด่วน

1) กระทรวงศึกษาธิการ ยกกระดับสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคปศ.) ให้เป็นองค์กรกลางระดับชาติที่มีขีดความสามารถและบทบาทในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคลทั้งระบบ จัดทำหลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย รวมทั้งประสานงานกำกับติดตาม ประเมินผลและให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรม

2) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เร่งรัด ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา พัฒนาผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้มีผู้นำทางวิชาการ โดยใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลายที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางวิชาชีพที่ทันต่อความก้าวหน้าและวิทยาการ มีความรู้ความสามารถในด้านเนื้อหา และทักษะการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบสามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการหาความรู้มากกว่าเรียนรู้เนื้อหาสาระเพียงอย่างเดียว (teach less, learn more) มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้สนุกและท้าทายต่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนาดังกล่าวต้องไม่กระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอน

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดพัฒนาคูให้เกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในหน้าที่ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝัง อบรม ชัดเกล้าผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีนิสัยรักการอ่าน และมีสมรรถนะที่จำเป็นในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการใช้ทักษะชีวิตอื่น ๆ

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่งครูดีมาเป็นครูพี่เลี้ยงดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่นๆ

มาตรการระยะยาว

7) กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการจัดการชีวิตและการจัดการทางวิชาชีพ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด เสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ ด้านการเงิน เวลา และการปฏิบัติงาน

9) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาส่งเสริมและพัฒนาครูและศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ (master teacher and master supervisor) ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก การพัฒนา และการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตลอดจนการขยายผลสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน

10) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา

11) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกับสถาบันผลิตครูวางแผนการผลิตครูให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการการใช้ครูของประเทศ และวิสัยทัศน์การผลิตครูระดับนานาชาติ ติดตามประเมินคุณภาพบัณฑิตครูให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการผลิตครูให้มีความเข้มข้นด้านวิชาการ ให้มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อนวัตกรรม การเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จิตวิทยาการเรียนรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้สนุกและท้าทาย รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู ใฝ่เรียนรู้และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการเร่งด่วน

1) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เพื่อใช้เป็นหลักและแนวทางในการวางแผน พัฒนา ประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัด กำกับ ติดตาม ให้มีการดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูระยะสั้น ในเรื่องเกี่ยวกับการขอคืนอัตราเกษียณ การจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนการสอน การปรับเกณฑ์การกำหนดอัตราครูใหม่ รวมทั้งให้มีแนวทางในการขยายเวลาอายุราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เร่งรัดปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาศึกษานิเทศก์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดจัดอัตรากำลังและพัฒนาศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์เพียงพอและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจพิเศษการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้

4) สถานศึกษาเร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายใน บัณฑิตและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานสอนให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู

มาตรการระยะยาว

5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้เข้มแข็งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และการจ้างหน่วยงานภายนอกมาดำเนินงานสนับสนุนการเรียนการสอน

6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กำหนดภารกิจหลักของสถานศึกษาให้มุ่งจัดการศึกษาตามหลักสูตรและได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์และกำหนดภาระงานของครูให้ชัดเจนโดยมุ่งเน้นงานด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้ครูปฏิบัติตามภาระงานสอนที่กำหนดได้อย่างแท้จริง

7) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปรับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความเสมอภาคและเป็นธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน

8) หน่วยงานพัฒนาและหน่วยงานใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา

9) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการออกและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นใบประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง/สาขาวิชา ให้เป็นระบบและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ

10) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีระบบและกลไกในการส่งเสริมสนับสนุนและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะระดับต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิทยฐานะที่ได้รับ

11) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และคำนึงถึงผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

3. จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการเร่งด่วน

1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับระบบและโครงสร้างการบริหารงานนิเทศการศึกษาในส่วนกลาง เพื่อให้เกิดการประสาน เชื่อมโยง ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติการนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเร่งรัดให้หน่วยงานในสังกัดพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาและการเรียนการสอนให้มีความเข้มแข็ง ทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศจากภายนอก โดยใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย รวมทั้งจัดปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานให้เพียงพอตามบริบทของพื้นที่

3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเร่งจัดระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ มีการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความพร้อมและความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรที่ตรงกัน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการหลักสูตร ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสนับสนุนสื่อ วัสดุ เอกสารประกอบหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการระยะยาว

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสถานศึกษาสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและการใช้สื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้านสื่อวัตกรรมการเรียนการสอนดีเด่น

5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการนิเทศ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม โดยจัดอบรมให้ความรู้ จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับสถาบันการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยรวมกลุ่มเป็นชมรมวิชาชีพ/สมาคมครูเฉพาะทางทั้งในระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด และประเทศ

7) กระทรวงศึกษาธิการผลักดันให้มีการจัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติ เป็นศูนย์รวมประสบการณ์และผลงานของครูดี ครูเก่ง ครูเชี่ยวชาญ ครูภูมิปัญญา สำหรับส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงขึ้น

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

9) กระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) องค์กรเอกชน และหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล

10) กระทรวงศึกษาธิการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ปรับพันธกิจการให้บริการทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา โดยจัดงานนิเทศทางการศึกษาและการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เป็นภาระงานสำหรับอาจารย์ผู้ให้การนิเทศ

11) รัฐจัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครู (Teacher TV) ในลักษณะโทรทัศน์สาธารณะ (Free TV) เพื่อเป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ครูสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง

12) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสถานศึกษาสร้างกลไกส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เยาวชน

4. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

มาตรการเร่งด่วน

1) รัฐเร่งรัดสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และนำผลประโยชน์จากกองทุนมาใช้ในการพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

2) กระทรวงศึกษาธิการเร่งปรับระบบการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนและผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจัดให้มีกลไกการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

มาตรการระยะยาว

3) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสถานศึกษาเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) กระทรวงศึกษาธิการปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา(สอศ.)จัดระบบส่งเสริมความก้าวหน้าความมั่นคงในวิชาชีพครู และการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง

ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว สรุปได้ดังภาพประกอบที่ 4.1

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากรอบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนา แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา 2) การพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi stage random sampling) โดยแบ่งพื้นที่เป็น 7 ภูมิภาค คือ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก กรุงเทพมหานครและปริมณฑล และภาคใต้ในแต่ละภูมิภาคสุ่มเลือกจังหวัด ในแต่ละจังหวัดสุ่มเลือกสถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยคณะขนาด จังหวัดละ 1 แห่ง และในแต่ละสถานศึกษาสุ่มเลือกครูผู้สอนตามช่วงชั้นที่ 1 - 4 สถานศึกษาละ 1 คน ได้ครูผู้สอน จำนวน 188 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 40 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 28 คน ผู้ปกครอง จำนวน 23 คน และนักเรียน 35 คน รวมผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 314 คน และการประเมินเชิงวิพากษ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิและจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งสิ้น 70 คน และปรับร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย 2 ครั้ง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ด้วยโปรแกรม ATLAS.ti Demo V. 5.0 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลให้เป็นระบบ วิเคราะห์ความสอดคล้องของข้อมูลแต่ละกลุ่ม และสังเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความเชื่อมโยง นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวมที่มุ่งตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของวิจัยและนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการประเมินและปรับปรุงแล้ว

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการระบุประเด็นปัญหาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1.1 ผลจากการวิจัยและพัฒนาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีข้อค้นพบสำคัญเกี่ยวกับปัญหาด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาระดับปริญญาเอกในกลุ่มสาระที่สอน ครูมีภาระงานมาก ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ครูขาดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ครูใช้วิธีการวัดผลประเมินผลไม่เหมาะสมและหลากหลาย ขาดการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ การอบรมพัฒนาครูที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลงผู้เรียนขาดทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ไม่ให้ความสำคัญและขาดคุณลักษณะนิสัย ใฝ่เรียนรู้ในการเรียนรู้กลุ่มต่างๆ โดยภาพรวมยังขาดอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์เป็นจำนวนมาก และขาดศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่มสาระโดยตรง หน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาไม่เท่าเทียมกัน

1.1.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 4 ด้าน คือด้านผู้เรียน ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง สรุปผลดังนี้

1) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านผู้เรียน พบว่า ผู้เรียนที่ได้รับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้รับการพัฒนาทางวิชาการมากขึ้น ขณะที่ผู้เรียนมีปัญหาอันเนื่องมาจากสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การขาดความสุข ความอบอุ่นทางใจ ขาดผู้ชี้แนะทางที่ถูก มีตัวแบบที่ยั่วให้ติดอยู่กับความฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือยตามอย่างวัฒนธรรมบริโภคนิยม ขาดพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้ขาดวินัยไม่รับผิดชอบ ก้าวร้าว และสัมฤทธิ์ทางการเรียนในภาพรวมต่ำสำหรับการศึกษาในระบบ พบว่า สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์ต่ำเมื่อเทียบกับระดับนานาชาติ ผู้เรียนขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยมีสาเหตุจากการขาดแคลนครู ครูขาดเทคนิควิธีการสอน และการจัดการเรียนรู้ที่ดี ขาดทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

และขาดรูปแบบวิธีการสอน ที่เหมาะสมกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ในระดับอาชีวศึกษา พบว่า ผู้จบการศึกษามีสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้ ขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและความคิดสร้างสรรค์ โดยผู้เรียนไม่นิยมเรียนอาชีวศึกษา ซึ่งมีสาเหตุจากมี เจตคติและค่านิยมที่ไม่ดีต่อการเรียนอาชีวศึกษา ในส่วนของการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ประชาชนกลุ่มเป้าหมายมีจำนวนมาก และประชาชนไม่สนใจการเรียนรู้อัตโนมัติ

2) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างและระบบบริหาร ครูมีภารกิจเพิ่มขึ้น และมีวิกฤติขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดย 1) การศึกษาในระบบ มีปัญหาขาดแคลนครูผู้สอนในทุกช่วงชั้น และทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเฉพาะกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ สำหรับการอาชีวศึกษา พบปัญหาขาดแคลนครูด้านวิชาชีพ และผู้มีประสบการณ์จริงในสถานประกอบการ 2) การศึกษานอกโรงเรียนพบปัญหาขาดครูและบุคลากรที่มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน และขาดประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ โดยมีสาเหตุมาจากมาตรการควบคุมอัตรากำลังของภาครัฐส่วนหนึ่ง การที่ระบบการศึกษาไม่สามารถจูงใจคนที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาได้ และไม่มีสถาบันผลิตครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและขาดการพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบ

3) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรเป็นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีการบูรณาการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาเข้าสู่หลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับทุกช่วงชั้น มีการอบรมผู้บริหาร ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการวัดและประเมินผลผู้เรียนพิจารณาจากเกณฑ์ 4 ด้าน คือ 1) เกณฑ์ผลการเรียน 2) เกณฑ์คุณธรรม จริยธรรม 3) เกณฑ์ด้านการคิดวิเคราะห์ และ 4) เกณฑ์ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งหากผู้เรียนที่ได้รับการวัดและประเมินผลไม่ผ่านเกณฑ์นี้จะต้องเข้าสู่ขั้นตอนการซ่อมเสริมก่อนจึงจะวัดและประเมินผลผู้เรียนอีกครั้ง ก่อนจะเลื่อนชั้นขึ้นไป ครูผู้สอนบางส่วนยังไม่สามารถปรับและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาสาระที่ทันต่อประเด็นการเปลี่ยนแปลงของสังคม และมีความไม่ชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

4) ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอน

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการส่งเสริมและสนับสนุนของผู้เกี่ยวข้อง สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วม พบว่ามีปัญหาการดำเนินงานการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ปัญหาเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของเอกชน และครอบครัว 2) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พบว่า ยังขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการเรียนการสอนของครูอย่างเพียงพอโดยมีสาเหตุมาจากครูขาดความสามารถและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะนำมาสร้างและใช้บทเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ครูและบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มคุณภาพการเรียนการสอนและขาดความรู้ในเนื้อหาที่จะนำมาพัฒนาเป็นบทเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งขาดกลไกที่จะจูงใจให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา หน่วยงานที่ดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินการในลักษณะต่างคนต่างทำ เกิดความซ้ำซ้อน ขาดการบูรณาการ และเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายเพื่อประหยัดทรัพยากร 3) ด้านการสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาระดับขั้นพื้นฐานขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4) ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม พบว่า มีปัญหา คือการส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ ศิษย์เก่า พ่อแม่ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษา และการพัฒนากำลังคน รวมทั้งร่วมกับสถานศึกษาในการดำเนินภารกิจต่างๆ ยังทำได้น้อย

1.1.3 ผลการศึกษาสภาพปัญหาการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

พบว่า ในแต่ละรอบปี ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ยังคงขาดการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีความซ้ำซ้อนของหลักสูตรและสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจน ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาของแต่ละหน่วยงานมีจำนวนสูงมาก รวมทั้งค่าใช้จ่ายจากตัวครูเองหรือสถานศึกษาต้องจ่ายอีกส่วนหนึ่งก็มีจำนวนค่อนข้างสูงเช่นกัน นอกจากนี้ครูยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ขาดการวางแผนระยะยาว อีกทั้งวิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ส่วนใหญ่ใช้การอบรมเพื่อพัฒนาความรู้แต่ยังขาดการพัฒนาทักษะ สำหรับแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการจัดทำระบบข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีการวิจัยและพัฒนานโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาปรับหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ และเลื่อนวิทยฐานะโดยปรับหลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติของผู้รับการประเมิน

วิธีการประเมินที่พิจารณาจากพฤติกรรม และกระบวนการทำงาน ประจักษ์พยานเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อพัฒนาการของผู้เรียน และคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ

1.2 ผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า สาเหตุปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถสังเคราะห์ประเด็นปัญหาในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ 7 ประเด็น คือ 1) ขาดระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2) ขาดระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ขาดระบบสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน 4) ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ขาดระบบส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 7) ขาดระบบและกลไกในการบริหารจัดการที่ดี

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาทางเลือกข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 ผลการร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา จากผลการสังเคราะห์ประเด็นปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7 ประเด็น ได้นำมาเป็นกรอบร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ข้อเสนอเชิงนโยบาย 4 ประเด็น คือ **ประเด็นที่ 1** จัดระบบและกลไกในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 8 ข้อ **ประเด็นที่ 2** พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 12 ข้อ **ประเด็นที่ 3** จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 12 ข้อ และ**ประเด็นที่ 4** จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา มียุทธศาสตร์การดำเนินงาน 7 ข้อ

2.2 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาใน 6 ด้าน คือ ด้านความครอบคลุม ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง ด้านความชัดเจน ด้านความมีประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ สรุปผลดังนี้

2.2.1 ด้านความครอบคลุม ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีความครอบคลุมประเด็นของการพัฒนาบางส่วน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความครอบคลุมมากขึ้น ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์การดำเนินงานตามนโยบาย ควรสังเคราะห์ประเด็นเด่นๆ ที่สามารถดำเนินการได้เลยเพื่อให้เกิดผลที่ชัดเจน และครอบคลุมตั้งแต่ก่อนครูเข้าประจำการ ขณะที่เป็นครูประจำการ โดยหน่วยงานผลิต ใช้นี้ และพัฒนาครู ควรร่วมมือกันจัดระบบ วางแผนและดำเนินการพัฒนาร่วมกัน ควรบริหารจัดการระบบการพัฒนาและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

2) การกำหนดนโยบายการพัฒนาศักยภาพครูบรรจุใหม่ ควรกำหนดให้มีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทั้งระบบ การผลิตและการใช้ครูควรมีระบบครูพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพครู

3) การดำเนินการพัฒนาครูประจำการ การพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ไปสู่คุณภาพผู้เรียน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สร้างเครือข่ายพัฒนาครูในหลายๆ เรื่อง จึงควรนำเครือข่ายพัฒนาครูดังกล่าวมาใช้เป็นกลไกในการเสริมสร้างการพัฒนาครูให้มากขึ้น

4) การพัฒนาครูให้มีคุณภาพ ต้องสร้างให้ครูมีความเป็นนักวิชาการ ที่มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร และการเรียนการสอน สามารถสร้างหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อได้ โดยจะต้องร่วมมือกันหลายฝ่าย และสถานศึกษาต้องมีความเข้มแข็ง ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์เชิงการพัฒนาที่มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา

5) สถานศึกษาควรมีบทบาทร่วมดำเนินการพัฒนาโดยส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายของครูให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูจัดตั้งชมรม สมาคมวิชาชีพครูให้เข้มแข็งมากขึ้น เพื่อจะได้ช่วยเหลือกันเ็นทางวิชาการ

6) ควรพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะสมัครเป็นผู้บริหารสถานศึกษาว่าต้องเป็นครูต้นแบบ (master teacher) เรื่องการเรียนการสอนด้วย

2.2.2 ด้านความเหมาะสม โดยภาพรวมผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบายนี้มีหลายประเด็นที่เหมาะสม น่าสนใจ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ดังนี้

1) สภาพการพัฒนาและฝึกอบรมครูในปัจจุบันทำให้ครูต้องทิ้งห้องเรียน แนวทางการพัฒนาครูจึงไม่ควรให้กระทบต่อการเรียนการสอน แต่ควรมีการพัฒนาครูและนักเรียนไปพร้อมๆ กัน หรือได้ทั้งคุณภาพครูและคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยสร้างให้ครูมีคุณภาพได้จะต้องมีแหล่งเรียนรู้ของครู จึงควรพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้ครู เช่น ศูนย์การเรียนรู้โดยอาจทำแบบออนไลน์ก็ได้

2) จากข้อมูลผลการวิจัยบ่งชี้ว่า ครูมีภาระงานสอนและมีภาระงานอื่นมาก แล้วเสนอให้เพิ่มคนช่วยงานและลดภาระงานอื่นนั้น ควรเปลี่ยนแนวคิดใหม่ในการนำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายโดยการพัฒนาให้ครูมีทักษะการบริหารจัดการเวลามากขึ้น

2.2.3 ด้านความสอดคล้อง ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความสอดคล้องกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความสอดคล้องมากขึ้น ดังนี้

1) ควรเพิ่มการวิเคราะห์สภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้เห็นจุดอ่อนที่มีอยู่ในปัจจุบันและได้แนวทางพัฒนาในอนาคต ควรมุ่งเน้นการพัฒนาครูให้ตอบสนองความต้องการของครูและโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

2) หลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาครูในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น เพราะไม่มีการศึกษาหาความต้องการจำเป็น ฝ่ายจัดฝึกอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความต้องการจำเป็นของตนเอง ในการพัฒนาครูจึงควรมีการหาความต้องการจำเป็นซึ่งจะทำให้ได้หลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการ และความจำเป็นของครู

3) แนวคิดในการพัฒนาครูจะต้องพิจารณาใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่เกี่ยวกับตัวครูโดยครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกปี ตามแผนการพัฒนาศมรรถนะรายบุคคล ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมุ่งให้เกิดผลกับผู้เรียน โดยควรหลอมรวมเกี่ยวกับสมรรถนะของครูให้เป็นหนึ่งเดียว และส่วนที่เกี่ยวกับระบบการพัฒนา ควรมีศูนย์การประสานงานและกำกับติดตามการพัฒนาครู ควรจัดทำระบบฐานข้อมูลของครู และความต้องการในการพัฒนาของครูที่ชัดเจน รัฐต้องสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของงบเงินเดือน

4) ครูประจำการที่สอนระดับมัธยมศึกษาประมาณ 20-25 % สอนไม่ตรงวุฒิ ควรบรรจุครูที่มีวุฒิที่ตรงกับภาระงานที่สอน และควรมีการฝึกอบรมครูระหว่างประจำการ ในบางกรณีควรใช้ระบบอื่นเสริมทดแทน เช่น การขาดแคลนศึกษานิเทศก์อาจใช้ครูดีเด่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบทำหน้าที่นิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีระบบเครือข่าย งานวิชาการโดยประสานงานให้สถาบันผลิตครูรับงานนิเทศเป็นภาระงานของสถาบันการผลิตครู

5) สถาบันการผลิตครูควรจัดระบบการบริการวิชาการแก่ครูเพื่อช่วยเหลือ แก้ปัญหาการขาดแคลนครูโดยเปิดสอนรายวิชาที่มีครูขาดแคลนเพื่อให้ครูประจำการเข้ามาศึกษาในรายวิชาดังกล่าวแล้วนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

6) ครูขาดความรู้ความเข้าใจหลักสูตรเพราะครูบางส่วนไม่เคยอ่านหลักสูตร ครูจึงสอนตามตำราหรือหนังสือ ควรมีการพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรโดยอาจกำหนดมาตรฐานช่วงชั้นแล้วให้ครูพัฒนาเอง

7) ครูใช้เวลาในการทำผลงานทางวิชาการมากกว่าการสอน ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน แนวทางการแก้ไขปัญหานี้ ควรใช้ระบบความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู (career path)

8) แนวทางการพัฒนาครู ควรใช้หลักการเพิ่มพลังใจ (empowerment) ในการรวมกลุ่มครูแล้วให้เกิดความเข้มแข็งและส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน แต่ต้องมีที่ปรึกษาที่เข้มแข็ง โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มพลังใจแก่ครู และครูเพิ่มพลังใจแก่นักเรียน

2.2.4 ด้านความชัดเจน ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความชัดเจนมากขึ้น ดังนี้

1) ข้อเสนอเชิงนโยบาย ควรจัดทำให้มีความเด่นชัดขึ้นโดยให้มี 3 ส่วน คือ (1) ข้อเสนอเชิงนโยบายเร่งด่วน (2) ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ต้องใช้เวลานานในการดำเนินการ และ (3) ข้อเสนอเชิงนโยบายที่ทำได้ยากต้องใช้เวลามาก และใช้กลไกหลายอย่าง

2) ข้อเสนอเชิงนโยบายที่เสนอไว้ค่อนข้างกระจัดกระจาย ควรจัดเป็นหมวดหมู่รวบรวมให้เป็นประเด็นเดียวกัน เช่น การพัฒนาครูด้านต่างๆ และมีข้อเสนอเชิงนโยบายหลายประเด็นที่ได้มีดำเนินการไปแล้ว ควรมีรายละเอียดเพิ่มเติมว่าทำไปแล้วเกิดปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และควรเพิ่มเติมอะไรอีกบ้าง

3) จากร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เสนอว่า รัฐ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษา ครู หรือผู้ปกครอง “ควร” หรือ “น่าจะ” นั้นยังไม่มีน้ำหนักพอฟังแล้วเขาไป ควรกำหนดประเด็นสำคัญแล้วเสนอแนวทางแก้ไขให้ชัดเจน และเป็นระบบ

4) ควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและกระบวนการสรรหาศึกษานิเทศก์ใหม่ให้ชัดเจนเพื่อให้ได้บุคลากรทางการศึกษาที่มีศักยภาพ พร้อมทำหน้าที่ด้านการนิเทศการเรียนการสอน และควรกำหนดบทบาทของศึกษานิเทศก์ให้ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

5) ผลกระทบจากการโอนย้ายของข้าราชการ ทำให้ขาดแคลนครู ไม่มีครูที่สอนได้ตรงตามกลุ่มสาระ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโยกย้ายข้าราชการครูให้ชัดเจนไว้ด้วย

2.2.5 ด้านความเป็นประโยชน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพที่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความเป็นประโยชน์มากขึ้น ดังนี้

1) โรงเรียน ควรจัดห้องสมุดให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ศึกษา ค้นคว้า สำหรับครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ในอนาคตควรมีทีวีสำหรับครูที่จะมีการนำเสนอวิธีการจัดการเรียนการสอน และสื่อการเรียนการสอนที่ครูสามารถดาวน์โหลดมาใช้ได้

2) ควรมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ข้อมูลจากผลการประเมินสำหรับปรับปรุงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอาจมีการเปรียบเทียบผลการพัฒนาโดยใช้เขตพื้นที่เป็นฐาน (area based) และกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นฐาน (subject based)

2.2.6 ด้านความเป็นไปได้ ผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายควรคิดนอกกรอบเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ควรทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่มุ่งพัฒนาครูแนวใหม่ การบริหารโรงเรียนแนวใหม่ การปรับกระบวนการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับระบบอื่นที่อยู่นอกกระทรวงศึกษาธิการ การที่ครูมีภาระงานสอนและมีภาระงานอื่นมาก ควรพัฒนาให้ครูมีทักษะการบริหารจัดการเวลามากกว่าที่จะเสนอให้เพิ่มคนช่วยงาน หรือลดภาระงานอื่น

2.3 ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 สรุปผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายมี 4 ประเด็น คือ 1) จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 4) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับยุทธศาสตร์การดำเนินงานเป็นมาตรการเร่งด่วน และมาตรการระยะยาวเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ คือ ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 เดิมมียุทธศาสตร์ดำเนินงาน 9 ข้อ ปรับขยายเป็นมาตรการ 12 ข้อ มีมาตรการเร่งด่วน 6 ข้อ และมาตรการระยะยาว 6 ข้อ ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 2 เดิมมียุทธศาสตร์ดำเนินงาน 12 ข้อ ปรับปรุงเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 10 ข้อ ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 3 เดิมมียุทธศาสตร์ดำเนินงาน 12 ข้อ ปรับขยายเป็นมาตรการ 13 ข้อ มีมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 11 ข้อ และข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 4 เดิมมียุทธศาสตร์ดำเนินงาน 7 ข้อ ปรับลดเป็นมาตรการเร่งด่วน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 ผลการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 ผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 โดยบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้ การส่งเสริม และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มครูผู้สอน กลุ่มศึกษานิเทศก์ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มนักวิชาการ นักการศึกษา อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้รับผิดชอบการพัฒนาครู และกลุ่มผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นผู้ประเมินโดยพิจารณาใน 6 ด้าน คือ ด้านความครอบคลุม ด้านความเหมาะสม ด้านความสอดคล้อง ด้านความชัดเจน ด้านความมีประโยชน์ และ ด้านความเป็นไปได้ สรุปผลดังนี้

3.1.1 ด้านความครอบคลุม ผู้ประเมินมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้มีความครอบคลุมมากขึ้นดังนี้

1) มาตรการบางข้อยังขาดความครอบคลุมหน่วยงาน หรือระบบที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู โดยส่วนใหญ่เน้นเฉพาะหน่วยงานในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่ยังไม่ครอบคลุมครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการบริหารการศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนปริยัติธรรม โรงเรียนตำรวจชายแดน และโรงเรียนในสังกัดอื่นนอกกระทรวงศึกษาธิการ จึงเสนอแนะให้เดิมคำว่า “และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง” ต่อจากชื่อหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องนั้นๆ

2) มาตรการส่วนใหญ่มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มครูที่เป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังขาดนโยบายที่เด่นชัดเพื่อการพัฒนาครูที่เป็นพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง จึงเสนอแนะให้มีนโยบายที่มุ่งพัฒนาครูที่เป็นพนักงานราชการและครูอัตราจ้างด้วย

3) มาตรการบางข้อยังไม่ครอบคลุมวงจรเกี่ยวกับครูทั้งระบบ จึงมีข้อเสนอแนะให้เสนอนโยบายโดยคำนึงถึงหน่วยผลิต หน่วยใช้ และหน่วยพัฒนาครู

4) ข้อเสนอเชิงนโยบายบางประเด็น และมาตรการบางข้อยังขาดความครอบคลุมในสาระของนโยบาย จึงเสนอแนะให้แต่ละประเด็นนโยบาย/มาตรการ ควรเขียนสาระของนโยบายให้ครบถ้วน เช่น มาตรการเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการออกไปประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ควรเขียนให้ครอบคลุมหลักเกณฑ์และวิธีการออกไปประกอบวิชาชีพด้วย โดยผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเสนอให้เพิ่มสาระบางประเด็นไว้ในนโยบายและมาตรการด้วย ได้แก่ 1) การยกระดับจิตวิญญาณความเป็นครู 2) เอกภาพด้านนโยบายเกี่ยวกับการผลิต การใช้และพัฒนาครู รวมทั้งการประสานเชื่อมโยงกัน และพัฒนาฐานข้อมูลเกี่ยวกับครู เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกหน่วยงาน

3.1.2 ด้านความเหมาะสม ผู้ประเมินมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้มีความเหมาะสมมากขึ้นดังนี้

1) มาตรการบางข้อยังใช้ภาษาไม่เหมาะสมกับลักษณะของมาตรการ โดยเฉพาะมาตรการเร่งด่วน ควรใช้ถ้อยคำที่แสดงความเร่งด่วน เช่น ใช้คำว่า “เร่งรัด” ในทุกๆ ข้อของมาตรการเร่งด่วน

2) มาตรการหลายข้อมีคำว่า “ควร” อยู่ในมาตรการ ทำให้มาตรการข้อนั้นมีลักษณะเป็นคำแนะนำที่ผู้ปฏิบัติสามารถเลือกที่จะปฏิบัติ หรือไม่ก็ได้ และทำให้มาตรการข้อนั้นมีน้ำหนักน้อย เพื่อให้มาตรการมีน้ำหนักมากขึ้นจึงเสนอให้ตัดคำว่า “ควร” ออกจากมาตรการ

3) มาตรการแต่ละข้อมีรูปแบบการเขียนแตกต่างกัน บางข้อมีข้อความมาตรการเพียงอย่างเดียว แต่บางข้อมีตัวอย่างการดำเนินการประกอบ จึงเสนอแนะให้ตัดข้อความที่เป็นตัวอย่างออกจากมาตรการทุกข้อ

4) มาตรการระยะยาวบางข้อควรย้ายไปอยู่ในมาตรการเร่งด่วนเนื่องจากเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการก่อนเพื่อให้มาตรการอื่นๆ สามารถดำเนินการต่อไปได้ จึงเสนอแนะให้ปรับมาตรการที่มีลักษณะเช่นนี้ไปอยู่ในมาตรการเร่งด่วน

5) การเรียงลำดับมาตรการแต่ละข้อยังไม่เป็นระบบ ทำให้อ่านแล้วขาดความต่อเนื่อง จึงเสนอแนะให้เรียงลำดับมาตรการในแต่ละประเด็นนโยบายใหม่

3.1.3 ด้านความสอดคล้อง ในส่วนของความสอดคล้องของนโยบายและมาตรการที่นำเสนอ ผู้ประเมินเห็นว่านโยบายทุกข้อมีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหา ข้อจำกัดในการดำเนินการ บริบททางการศึกษา และแนวโน้มในอนาคตของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยได้ให้ข้อเสนอเชิงหลักการเกี่ยวกับการเขียนนโยบายและมาตรการไว้ 2 ประการ คือ 1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเสนอแนะให้มีการสำรวจปัญหาและความต้องการต่อการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา และ 2) การนำเสนอมาตรการบางข้อควรต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และความเป็นไปได้ เช่น กรณีปัญหาครูขาดแคลน ครูสอนไม่ครบชั้น ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก การบรรจุครูให้ครบชั้น มีครูตรงตามวิชาเอกอาจเป็นไปได้ยากเนื่องจากปัจจุบันเรามีโรงเรียนขนาดเล็กมากกว่า 15,000 โรงเรียน ผู้ประเมินจึงเสนอแนะให้มาตรการเกี่ยวกับเรื่องนี้อิงอยู่กับสภาพความเป็นจริงโดยอาจมีมาตรการเชิงนวัตกรรม เช่น การสอนแบบคณะชั้น การสอนแบบบูรณาการเพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้

3.1.4 ด้านความชัดเจน ผู้ประเมินเห็นว่าข้อเสนอเชิงนโยบายส่วนใหญ่มีความชัดเจนดีแต่บางประเด็นสามารถเขียนให้มีความชัดเจนมากขึ้นได้โดยการปรับเปลี่ยนภาษา เพิ่มหรือตัดข้อความบางข้อความเพื่อให้มีความชัดเจนขึ้น

3.1.5 ด้านความมีประโยชน์ ผู้ประเมินส่วนใหญ่เห็นว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายมีประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หากสามารถหามาตรการที่นำไปสู่การปฏิบัติให้ได้จริง

3.1.6 ด้านความเป็นไปได้ ผู้ประเมินส่วนใหญ่เห็นว่า ข้อเสนอเชิงนโยบายมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติแต่มีข้อเสนอแนะในประเด็นที่อาจทำได้ยาก เช่น 1) มาตรการที่กำหนดให้มีการมอบหมายภาระงานสอนให้สอดคล้องกับวิชาเอก

ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู อาจมีปัญหาในทางปฏิบัติเพราะการบรรจุแต่งตั้งโยกย้าย เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสถานศึกษาอาจได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการ และ 2) การขับเคลื่อนนโยบายบางเรื่องจำเป็นต้องมีองค์กรหรือหน่วยงานเฉพาะหากไม่สามารถจัดตั้งองค์กรในลักษณะดังกล่าวได้ มาตรการที่กำหนดไว้ก็ไม่สามารถดำเนินการให้สำเร็จได้

3.2 ผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2 สรุปผลดังนี้ ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา 4 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 จัดระบบและกลไกในการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นที่ 3 จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และประเด็นที่ 4 จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยปรับมาตรการต่างๆ ดังนี้ ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 เดิมมีมาตรการ 12 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 6 ข้อ และมาตรการระยะยาว 6 ข้อ ปรับลดเป็นมาตรการ 11 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 6 ข้อ และมาตรการระยะยาว 5 ข้อ ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 2 เดิมมีมาตรการ 12 ข้อ แบ่งเป็นมีมาตรการเร่งด่วน 3 ข้อ และมาตรการระยะยาว 9 ข้อ ปรับลดเป็นมาตรการ 11 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 4 ข้อ และมาตรการระยะยาว 7 ข้อ ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 3 เดิมมีมาตรการ 13 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อ และมาตรการระยะยาว 11 ข้อ ปรับลดเป็นมาตรการ 12 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 3 ข้อ และมาตรการระยะยาว 9 ข้อ และข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 4 เดิมมีมาตรการเร่งด่วน 5 ข้อ ปรับขยายเป็นมาตรการ 6 ข้อ แบ่งเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 ข้อและมาตรการระยะยาว 4 ข้อ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยทำให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 1 คือ **จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ** ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านมายังขาดการวางแผนที่เป็นระบบ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา และ ขาดการติดตามและประเมินผล ซึ่งอาจกล่าวโดยรวมได้ว่า ขาดระบบและกลไกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ดังผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งพบว่า การพัฒนาครูส่วนใหญ่ยังขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผนระยะยาว มีความซ้ำซ้อนของหลักสูตร และสาระในการพัฒนาครูไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา และไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง อีกทั้งวิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องเรียน ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะนอกจากนี้ยังขาดการติดตาม และประเมินผลการนำความรู้ไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 32-33) และเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าวนี้ จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้มาตรการดำเนินการเร่งด่วน 6 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 5 มาตรการ ซึ่งมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการดำเนินการตามมาตรการต่างๆ กล่าวคือ **กระทรวงศึกษาธิการ** **ยกระดับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)** ให้เป็นองค์กรกลางระดับชาติที่มีขีดความสามารถ และบทบาทในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคลทั้งระบบ จัดทำหลักสูตรดำเนินการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย รวมทั้งประสานงาน กำกับติดตาม ประเมินผล และให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรม มาตรการดังกล่าวนี้สอดคล้องกับข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและพัฒนาครูที่จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 28-29) ที่กำหนดนโยบายการบำรุงรักษา และพัฒนาครูเพื่อคุณภาพครูและความเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งมีมาตรการให้ปรับเปลี่ยนนโยบายการพัฒนาครูโดยการฝึกอบรมสัมมนา

อย่างเดี่ยว เป็นการส่งเสริมให้ครูได้เข้าอบรมสัมมนาทุกปี มีการศึกษาต่อและการจัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูได้พัฒนางานประจำของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการยกระดับคุณภาพของครูเพื่อปฏิรูปการศึกษาโดยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการเป็นองค์กรมหาชนเป็นนิติบุคคล และผลการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งยกระดับการพัฒนาคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงโดยจัดให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบโดยกำหนดยุทธศาสตร์หลักคือ ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และยุทธศาสตร์รอง คือ ยุทธศาสตร์ปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาซึ่งต้องเร่งปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพโดยได้รับการสนับสนุนจากรัฐอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546 : 35, 39)

การที่กำหนดให้มาตรการเช่นนี้ก็เพราะว่า มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหลายหน่วยงาน ทำให้การประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การเข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ผู้เข้ารับการอบรมไม่ได้กำหนดหัวข้อเอง และโดยภาพรวมครูจะได้รับการอบรมจากหน่วยงานภายนอกมากกว่าโรงเรียนจัดขึ้นเองและมีความซ้ำซ้อนของหลักสูตรและสาระในการพัฒนาครู ไม่มีความชัดเจนว่าหลักสูตรการพัฒนาตรงกับความต้องการของผู้เข้ารับการพัฒนา และไม่สามารถนำไปใช้ได้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 91) ซึ่งตามมาตรการนี้ต้องการให้ สคปศ. เป็นหน่วยงานกลางที่มีบทบาทสำคัญในการจัดระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศวางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคลทั้งระบบ จัดทำหลักสูตรดำเนินการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย รวมทั้งประสานงาน กำกับติดตาม ประเมินผลและให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรมด้วย

นอกจากนี้ยังมีมาตรการที่ต้องการส่งเสริมและสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ กล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครู ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งจากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ระบุว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่เป็นผู้นำทางวิชาการ(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 18-22) ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายของผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน และให้ข้อเสนอแนะว่า “ควรพัฒนาผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และควรพัฒนาให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการหรือสร้างครูต้นแบบ (master teacher) ให้กับโรงเรียนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อให้ครูมีความชำนาญการ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน” โดยที่การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยความร่วมมือจากหน่วยงานและบุคคลหลายฝ่าย จึงจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้มาตรการดำเนินการที่สำคัญ คือ กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การมีมาตรการดังกล่าวนี้จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีพลัง เพราะเครือข่ายร่วมมือพัฒนาจะทำให้เกิดพลังความร่วมมือที่มีศักยภาพในการพัฒนาเพิ่มขึ้นที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการศึกษา

การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายดังประเด็นที่ 1 คือ จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีมาตรการต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ นั้น จะทำให้มีกรอบแนวทางที่ชัดเจนสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอนบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียน

2. จากผลการวิจัยที่ทำให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 2 คือ พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจุบันการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งระบบบริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ โดยข้อเสนอเชิงนโยบายนี้มีผลมาจากปัญหาและความต้องการของครู และ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรวมทั้งข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิที่ระบุว่า “การบริหารจัดการระบบการพัฒนาและฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นเรื่องสำคัญหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการต้องบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และ

ประสิทธิผลเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด. . .” และตรงกับข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและพัฒนาครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: 27-28) ที่กำหนดไว้ในมาตรการที่ 2.2 ซึ่งระบุว่า “ให้เร่งรัดการจัดระบบบริหารบุคคล และการกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับครู ให้นำครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 54 และ มาตรา 55 เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจ เต็มความสามารถ เต็มหน้าที่ความรับผิดชอบ และเต็มเวลา อีกทั้งเป็นการจูงใจให้คนดีคนเก่งเข้าสู่วงการวิชาชีพครูด้วย”

สำหรับมาตรการเร่งด่วนในประเด็นที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นเอกภาพ และ เร่งรัด กำกับ ติดตาม ให้มีการดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู เป็นสิ่งที่สะท้อนว่าปัจจุบันสมรรถนะหลักของครูยังขาดความเป็นเอกภาพที่หน่วยงานต่างๆ จะนำมาใช้เป็นสมรรถนะกลางเพื่อการประเมินและการพัฒนาครู และสะท้อนปัญหาการขาดแคลนครูที่ต้องการการแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน โดยข้อเสนอดังกล่าวสอดคล้องกับสิ่งที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งวิจัยโดยพิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 18-31) ที่ระบุว่าปัจจุบันหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดสมรรถนะเกี่ยวกับครูมี 3 หน่วยงาน คือ (1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสมรรถนะจาก 3 หน่วยงานดังกล่าวสังเคราะห์เป็นสมรรถนะสำหรับครูในประเทศไทยได้ถึง 16 สมรรถนะ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 : ก-ด) ที่ทำการวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาด้านครูว่า 1) ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง 2) ครูมีภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอนมาก 3) ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน 4) ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ 5) ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง 6) ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน 7) ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง 8) ครูขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง 9) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน 10) ครูขาดการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนา 11) การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู และตรงกับมาตรการระยะยาว ข้อ (1) ในรายงานผลการศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพะการขาดแคลนครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาและข้อเสนอแนวทางแก้ไข (สำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา, 2551 : 36) ที่กำหนดว่า “วางแผนการผลิตและพัฒนาครูอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับสภาพการใช้ และความต้องการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่แท้จริง โดยพิจารณาจากแนวโน้มของประชากรวัยเรียน และความต้องการทางการศึกษาในอนาคต รวมทั้งจัดตั้งสถาบันเพื่อความเป็นเลิศในการผลิตและพัฒนาครู โดยอาจให้ชื่อว่า “สถาบันกัลยาณิวัฒนา” เพื่อเป็นการเทิดพระเกียรติสมเด็จพระพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์

มาตรการที่สำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คือ การเสนอให้ ก.ค.ศ. เร่งรัดปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาศึกษานิเทศก์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหา และความต้องการ สพฐ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดจัดอัตรากำลัง และพัฒนาศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์เพียงพอ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติภารกิจนิเทศการเรียนการสอน แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้นั้น ข้อเสนอดังกล่าวสะท้อนว่าปัจจุบันระบบการศึกษาขาดแคลนศึกษานิเทศก์ และศึกษานิเทศก์ที่มีอยู่ก็ขาดความเชี่ยวชาญในการนิเทศการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2552 : 119-120) ที่ระบุว่า ศึกษานิเทศก์ไม่ได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เนื่องจากศึกษานิเทศก์มีภาระงานอื่นมากทำให้ไปให้การนิเทศครูค่อนข้างน้อย ขาดระบบสนับสนุนงานนิเทศ เช่น ขาดงบประมาณสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอน แม้สถานศึกษาจะแก้ไขปัญหาโดยการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาแต่ระบบดังกล่าวยังไม่เข้มแข็ง

นอกจากนี้ยังมีมาตรการที่ระบุให้ สพฐ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความเสมอภาคและเป็นธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาให้มีคุณภาพ มาตรการดังกล่าวได้ สะท้อนให้เห็นว่าการจัดสรรทรัพยากรยังขาดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ความเสมอภาค และความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่วิจัยโดย วิทยากร เชียงกูล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 46) ที่กล่าวว่า “การใช้ทรัพยากรที่ขาดประสิทธิภาพ ไม่ได้เกิดจากปัญหาการขาดแคลนครูโดยรวม แต่เกิดจากปัญหาการจัดสรร กล่าวคือ ครูที่มีคุณภาพจะกระจุกตัวอยู่เฉพาะในเมือง หรือจังหวัดที่มีฐานะดีกว่า โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ ที่มีความได้เปรียบในการใช้ทรัพยากร และมีการประหยัดที่เกิดจากขนาด . . .” และสอดคล้องกับข้อสรุปข้อหนึ่งในรายงานการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้จ่ายเพื่อการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 48) ที่กล่าวว่า “ทรัพยากร (งบประมาณโดยรวม) ที่มีในการจัดการศึกษาของไทยอยู่ในระดับที่เพียงพอ เมื่อเทียบกับ

ประเทศที่มีการพัฒนาในระดับเดียวกัน แต่ต้องแก้ไขปัญหาลาดด้าน เช่น ปัญหาพื้นฐาน การจัดสรร และลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายและเพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษา การปรับเปลี่ยนวิธีการจัดสรรงบประมาณเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเด็ก ด้อยโอกาสในสังคม

3. จากผลการวิจัยที่ทำให้ได้ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 3 คือ **จัดระบบ การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและ บุคลากรทางการศึกษา** ข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า การจัดระบบส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมายังขาดประสิทธิภาพ ขาดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษา ขาดระบบการนิเทศทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศภายนอก อย่างเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่ยังไม่สามารถสนับสนุนการนิเทศการเรียนการสอนได้ อย่างเต็มที่ การนิเทศภายในไม่เข้มแข็ง ดังผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทาง การแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการ ศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่พบว่า โดยภาพรวมยังขาดอัตรากำลังศึกษานิเทศก์เป็นจำนวนมาก ไม่มีศึกษานิเทศก์เพียงพอที่จะให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำตามสถานศึกษาต้องการ ทำให้ไม่สามารถให้การนิเทศได้ทั่วถึง การนิเทศขาดความเป็นระบบและต่อเนื่องเท่าที่ควร มีการนิเทศแบบไม่จริงจังและไม่ได้ประโยชน์จากการนิเทศ รวมทั้งการนิเทศภายใน สถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 129 - 130) และเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าว จากผลการวิจัย ครั้งนี้ทำให้ได้มาตรการเร่งด่วน 2 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 1 มาตรการ ซึ่งมี หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ ดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวตามมาตรการต่างๆ กล่าวคือ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับระบบโครงสร้างการบริหารงานนิเทศในส่วนกลาง เพื่อให้เกิดการประสาน เชื่อมโยง ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติการนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ ศึกษาเร่งรัดพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาทั้งนิเทศภายในและภายนอกที่มีมาตรการเช่นนี้ เพราะตั้งแต่มีการปฏิรูปการศึกษาและได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ งานนิเทศการศึกษามีความสำคัญน้อยลง มีกลุ่มงานนิเทศเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานการนิเทศ และในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอให้การนิเทศกับโรงเรียน และ ศึกษานิเทศก์มีโอกาสได้รับการพัฒนาน้อย และการนิเทศภายในสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง

เพียงพอ การนิเทศขาดความต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 129-130)

จากผลการศึกษาสภาวการณ์ศึกษาของไทย ปี 2550-2551 ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทยด้านครู พบว่า ครูขาดแคลนการพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารการเรียนรู้สมัยใหม่เพื่อช่วยการสอน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 91) และจากข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า ขาดการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการเรียนการสอน และครูยังขาดทักษะด้านเทคโนโลยี การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ดังผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ครูที่สอนภาษาไทยขาดความรู้ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับและไม่ได้นำสื่อการเรียนการสอนที่ดีมีคุณภาพมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย สื่อสร้างสรรค์ และใช้สื่อสำเร็จรูป โดยเฉพาะการใช้หนังสือแบบเรียนมากเกินไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 49) และจากรายงานยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555) ที่พบว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนการสอนของครูยังมีน้อย ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีไม่เพียงพอให้ใช้เพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐานไม่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ ขาดการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อการศึกษาที่มีอยู่เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ร่วมกัน ขาดการใช้สื่อสารมวลชน สื่อวิทยุโทรทัศน์ สื่อหนังสือ ตำราเรียนและอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งห้องสมุดเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้อย่างพอเพียงและมีคุณภาพ รวมทั้งขาดหน่วยงานกลางเพื่อดูแล และบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 29-30, 37-41) และเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าว จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้มาตรการระยะยาว 3 มาตรการ ซึ่งมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวตามมาตรการต่างๆ กล่าวคือ มาตรการ 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและการใช้สื่อนวัตกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้สื่อนวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้านสื่อนวัตกรรม การเรียนการสอนดีเด่น มาตรการ 5) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม โดยจัดอบรมให้ความรู้ จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งการที่รัฐจัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครู (Teacher TV) ในลักษณะโทรทัศน์สาธารณะ (Free TV) เพื่อเป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ครูสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึงที่มีมาตรการเช่นนี้ เพราะในปัจจุบันสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมการเรียนการสอนมีความสำคัญอย่างมากในการจัดการศึกษา แต่ครูผู้สอนยังไม่เห็นความสำคัญ และพัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการเรียนการสอนมากเท่าที่ควร

ข้อค้นพบข้างต้นสะท้อนให้เห็นว่า ยังขาดกลไกที่จูงใจให้ครูเห็นความสำคัญต่อการสรรหาและพัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งกฎระเบียบของรัฐยังเป็นอุปสรรค ส่งผลให้ภาคส่วนต่างๆ ไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและแข่งขันด้านการพัฒนาคุณภาพกับภาครัฐ ขาดการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ขาดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ขาดการสนับสนุนให้ชุมชน บัณฑิตชน ภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และเป็นแหล่งเรียนรู้ ดังผลการวิจัยเรื่องรายงานยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551 - 2555) ที่พบว่า การส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรชุมชน สถานประกอบการ องค์กรวิชาชีพ ศิษย์เก่า พ่อแม่ ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการจัดการศึกษาและการพัฒนากำลังคน รวมทั้งร่วมกับสถานศึกษาในการดำเนินภารกิจต่างๆ ยังทำได้น้อย ขาดกลไกที่จะจูงใจ และกฎระเบียบของรัฐยังเป็นอุปสรรค ส่งผลให้ภาคส่วนต่างๆ ไม่สามารถเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและแข่งขันด้านการพัฒนาคุณภาพกับภาครัฐได้มากการมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานที่ให้บริการการศึกษาด้วยกันเองยังมีน้อย อาทิ ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสถานศึกษาและเขตพื้นที่ สถาบันอาชีวศึกษากับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นต้น ทั้งในการดำเนินภารกิจและการบริหารทรัพยากร บริหารบุคลากร บริหารวิชาการ ขาดการสนับสนุนให้ชุมชน บัณฑิตชน ภาคเอกชน ฯลฯ เข้ามาร่วมจัดการศึกษาและเป็นแหล่งเรียนรู้ เช่น พิพิธภัณฑสถาน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 29-30, 37-41) และเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าว จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้มาตรการระยะยาว 5 มาตรการ ซึ่งมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบสำคัญในการดำเนินการตามมาตรการ

ดังกล่าวตามมาตรการต่าง ๆ กล่าวคือ มาตรการ 6) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับสถาบันการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยรวมกลุ่มเป็นชมรมวิชาชีพ/สมาคมครูเฉพาะทางทั้งในระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด และประเทศ

มาตรการ 7) กระทรวงศึกษาธิการ ผลักดันให้มีการจัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติ เป็นศูนย์รวมประสบการณ์และผลงานของครูดี ครูเก่ง ครูเชี่ยวชาญ ครูภูมิปัญญา สำหรับส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงขึ้น มาตรการ 8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มาตรการ 9) กระทรวงศึกษาธิการ สนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือทางการวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) องค์กรเอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล และมาตรการ 10) กระทรวงศึกษาธิการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ปรับพันธกิจการให้บริการทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา โดยจัดงานนิเทศทางการศึกษาและการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เป็นภาระงานสำหรับอาจารย์ผู้ให้การนิเทศ

และจากข้อค้นพบนี้สะท้อนให้เห็นว่า ครูยังขาดความรู้เกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร การเตรียมความพร้อมของครูเพื่อรองรับหลักสูตรแกนกลางยังไม่ค่อยเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนเท่าที่ควร ดังผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พบว่า หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 มีความซับซ้อนเข้าใจยาก สถานศึกษาไม่ได้จัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการ สถานศึกษาจัดโครงสร้างหลักสูตรเอง หลักสูตรสถานศึกษาขาดความครอบคลุมและไม่สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษาและผู้เรียน และสถานศึกษาไม่ได้จัดทำหลักสูตรและจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้เอง และเพื่อให้สามารถ

ดำเนินการได้ตามประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบายดังกล่าว จากผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้มาตรการเร่งด่วน 1 มาตรการ ซึ่งมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวตามมาตรการต่างๆ กล่าวคือ มาตรการ 3) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เร่งจัดระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ มีการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความร่วมมือและความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรที่ตรงกัน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการหลักสูตร ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสนับสนุนสื่อ วัสดุ เอกสารประกอบหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. จากผลการวิจัยที่ทำให้ข้อเสนอเชิงนโยบายประเด็นที่ 4 คือ **จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา** ประเด็นข้อเสนอเชิงนโยบายนี้ สะท้อนให้เห็นว่า ในปัจจุบันครูและบุคลากรทางการศึกษายังขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพครูซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ดังผลการวิจัยที่พบว่า ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน สืบเนื่องจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระที่ครูไม่มีความถนัด การไม่ได้รับความสำคัญในกรณีที่ไม่ได้สอนกลุ่มสาระหลัก และต้องทำงานหนักไม่มีเวลาพัก เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ การไม่ก้าวหน้าในอาชีพ และการมีเงินเดือนน้อย สิ่งเหล่านี้เป็นเหตุผลปัจจัยที่บั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานของครู(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 120) นอกจากนี้ ยังพบว่า การประเมินวิทยฐานะของครูที่ผ่านมา ซึ่งพิจารณาจากเอกสารผลงานทางวิชาการทำให้ครูต้องใช้เวลาการศึกษา ค้นคว้าและเรียบเรียงเป็นเอกสารทางวิชาการ ส่งผลให้ครูไม่มีเวลาให้กับการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 119)

จากผลการศึกษาสภาวะการณ์การศึกษาไทยปี 2550/2551 พบว่า ปัญหาที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจครูที่สำคัญคือ รัฐไม่สนใจการคัดเลือกคนเก่งมาเรียนวิชาครู และสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้เงินเดือนสูง ให้มีบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถ มีโอกาสพัฒนา มีความก้าวหน้าตามความสามารถส่วนตัว และครูมีรายได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ทำงานในภาคธุรกิจเอกชน และครูมีหนี้สินมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552 : 91) และ ด้วยสภาพการการปฏิบัติงานดังกล่าว ส่งผลให้วิชาชีพครูไม่เป็นวิชาชีพที่จูงใจให้คนที่มีความรู้ ความสามารถมาเป็นครู และอาจารย์ในสถาบัน

การศึกษาได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551 : 27-28) ดังนั้น ในประเด็นเรื่องขวัญกำลังใจจึงถือเป็นประเด็นสำคัญในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูและเป็นที่สนใจให้กับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความต้องการเข้ามาสู่วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนโดยตรง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยจัดทำนโยบายในการจัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยมาตรการดำเนินการ 6 มาตรการ จำแนกเป็นมาตรการเร่งด่วน 2 มาตรการ และมาตรการระยะยาว 4 มาตรการ มาตรการที่เป็นประเด็นที่มีการหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงมากที่สุดประเด็นหนึ่ง คือ เรื่องของระบบการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งพบว่าระบบการประเมินวิทยฐานะของครูตามที่กล่าวข้างต้นทำให้ครูซึ่งมีงานสอนที่หนักอยู่แล้วต้องมีภาระเพิ่มมากขึ้น และการดำเนินการดังกล่าวก็ไม่ส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูที่เป็นเป้าหมายที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ดังนั้น หากมีการกำหนดมาตรการให้ “เร่งปรับระบบการประเมิน วิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนและผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจัดให้มีกลไกการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู” ก็น่าจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

นอกจากนั้นจากผลการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550 : 60-61) พบว่า ครูบางส่วนยังไม่ยอมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนและทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งโดยเบียดเบียนเวลาของผู้เรียน ปัญหานี้เป็นปัญหาที่กระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างมาก ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ และหากต้องการให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรเชื่อมโยงการพัฒนาครูกับระบบการเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นแนวทางส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน จึงมีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับ “จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ อย่างทั่วถึง และเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา” ซึ่งถือเป็นการยกระดับวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สามารถจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้าสู่วิชาชีพทางการศึกษาได้ต่อไป

จากสภาพปัญหาการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต้องพบกับสภาพที่มีความขาดแคลน ต้องรับภาระงานหนัก แต่ก็มีครูและบุคลากรจำนวนมากที่ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและมีผลงานที่ดีเด่นส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งบุคคลเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมีหน่วยงานที่มีบทบาทในการยกย่องเชิดชูเกียรติอยู่หลายหน่วยงาน จึงจำเป็นต้องมีการปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเป็นระบบและมีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบครบกระบวนการ และให้มีกลไกการเชื่อมโยงการยกย่องเชิดชูเกียรติของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ให้มีความต่อเนื่อง ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดให้มีมาตรการ “การปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” ทั้งนี้ในการปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติอาจจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งเครือข่ายหรือศูนย์การส่งเสริมยกย่องครูให้รางวัลครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดกลไกการเชื่อมโยงการยกย่องให้รางวัลครูของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ให้ต่อเนื่องเป็นบันไดวิชาชีพ ตลอดจนการเชื่อมโยงการยกย่องเชิดชูเกียรติกับระบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2542 : ฉ-ช) การดำเนินการปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติเช่นนี้จะเป็นการส่งผลต่อการเพิ่มพูนขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งจะส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อันจะเกิดผลสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะต่อกระทรวงศึกษาธิการ

1. ควรกำหนดให้การพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ
2. ควรกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ และกำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายให้มีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ

3. กระทรวงศึกษาธิการโดยสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ควรประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำระบบสารสนเทศ และเครือข่ายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ควรทบทวนและปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติให้เอื้อต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ควรประสาน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโอกาสต่อไป

2. ควรประชาสัมพันธ์ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ประชาชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง สื่อมวลชนและทุกภาคส่วนของสังคมได้รับทราบอย่างกว้างขวางทั่วถึง เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย

3. ควรร่วมจัดเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

4. ทุกหน่วยงานควรศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ นำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยและพัฒนาในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการพัฒนานโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในทุกประเด็น

2. ควรออกแบบกระบวนการวิจัยที่เป็นลักษณะสหวิทยาการการวิจัยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาทุกภาคส่วน

3. ควรศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการพัฒนานโยบายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาของนานาชาติที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้พัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการศึกษานอกโรงเรียน. (2537). **การพัฒนานโยบาย กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพมหานคร. (เอกสารอัดสำเนา).
- กานต์สินี ปิติสุข. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อกาบริการที่ดีของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- จีรพิศ สุวรรณวงศ์. (2551). **การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของขวัญในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ใจนวล พรหมมณี. (2550). **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลทางการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณิชากร พยุงแสนกุล. (2551). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ ครูสายปฏิบัติการสอน อำเภอพุทไธสง จังหวัดบุรีรัมย์**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิวัตร คำมี. (2549). **การศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ประชุม รอดประเสริฐ (2547) **นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี**. พิมพ์ ครั้งที่ 8 กรุงเทพมหานคร : เนติกุลการพิมพ์.

- ปิยะพร ศรีพลวงษ์. (2546). **โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการศึกษาอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน กรณีศึกษา : ครูบูรณาการประสานใจสู่ดวงใจผู้เรียน.** ในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา การประชุมทางวิชาการการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญผล.
- พระมหาไพฑูริย์ อินวันนา. (2552). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ กลุ่ม 1.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พัชรี ชันอาสาสะวะ. (2548). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เห็นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการวัดและประเมินผลการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ร่ำเพย ภาณุสิทธิกร. (2547). **การฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเรื่องกระบวนการเรียนการสอนโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิทยาศาสตร์ศึกษา) ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณภา คนกล้า. (2552). **ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร.** ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิจิตร ศรีสอ้าน และทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2549). **“แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับนโยบาย”** ในประมวลสาระชุดวิชานโยบายและการวางแผนการศึกษา. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. (2544). **รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบและแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูสายงานการสอนระหว่างประจำการ.** (เอกสารอัดสำเนา).

- ศิริพร จันทศรี. (2550). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ (2538). นโยบายสาธารณะ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกวรัตน์ ชุ่มเขย. (2543). การนำเสนอรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการสำหรับการพัฒนาครูประถมศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการวิจัยการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). การวิจัยการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครู ที่สนองตอบสภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สมบัติ ชำรงธัญวงศ์ (2552) นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ พิมพ์ครั้งที่ 20 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม
- สมศิริ สุระประเสริฐ. (2549). ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แผนยุทธศาสตร์การยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สรุปผลการวิจัยการจัดการเรียนการสอนหลัพื้นฐาน พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). ข้อเสนอยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). นโยบายการจัดการศึกษาสำหรับเด็กด้อยโอกาส. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาเด็กปฐมวัย (0 - 5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550 - 2559.** กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **ผลการศึกษาสถานภาพการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรคระดับปฏิบัติ.** (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **รายงานการวิจัย การสังเคราะห์องค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตั้งแต่ พ.ศ. 2542 - 2547.** กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **รายงานผลการสังเคราะห์ ผลการติดตามและประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา นับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถึงสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **การสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย.** กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **การสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย.** กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **การสังเคราะห์งานวิจัยและพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ รุ่นที่ 2.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **นโยบายส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **ผลการติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). รายงานการติดตามและประเมินผล การจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพฯ : เพลิน สตูดิโอ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). รายงานความก้าวหน้าการจัดการเรียนรู้ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2551 - 2552. กรุงเทพมหานคร : เพลิน สตูดิโอ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550 / 2551 “ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย.” กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูป การศึกษา (พ.ศ.2542- 2551). กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพ การศึกษา: การวิเคราะห์ห่อภิมาณ (Meta-analysis). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). รายงานการวิจัย เรื่อง คุณวุฒิของครู และคุณภาพงานครู. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). รายงานการประเมิน การปฏิรูปการเรียนรู้ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน: พหุกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ครูสภาลาดพร้าว.
- สุคนธ์ ดันกัญญา. (2549). บรรณนิทัศน์เรื่องกฎหมายการศึกษา : ด้านครูและ บุคลากรทางการศึกษา. สารนิพนธ์ (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- สุพรรณษา ภูแก้ว. (2552). การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุวรรณี หาญกล้า. (2550). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของครูกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูสำนักงานอาชีวศึกษามหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2545). รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (เอกสารอัดสำเนา).
- อรอุษา จันทกร. (2551). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่ศึกษามหาครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อินทริรา ศิลปาจารย์. (2544). ความต้องการพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- เอกราช ดีนาง. (2549). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพหุระดับกับความคิดสร้างสรรค์ต่อการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Anderson, James F. (1973). **Public Policy - Making**. 2nd ed New York : Rinehart and Winston.
- Boyd, William Lowe. (1988). "Policy Analysis, Educational Policy, and Management: Through a glass Darlely?" in Handbook of Research in Educational Administration, edited by Norman J. Boyan, New York : Longman.

- Dluhy, Milan J.; and Lind, Roger R. (1967). **“Skill Phases in the Policy Process,”** in Strategic Perspectives on Social Policy. edited by John E. Tropman, New York : Pergamon.
- Dror, Yehezkel. (1983). **Public Policy Making Reexamined.** London : Transaction Books.
- Dye, Thomas R. (1992). **Understanding Public Policy.** Englewood Cliffs, N.J : Prentice Hall.
- Greenwood, William T. (1965). **Management and Organization Behavior : An Interdisciplinary Approach.** Ohio: South - Western Publishing Co.
- Hogwood, B.W. and Gunn, L.A (1984). **Policy Analysis for the Real World.** New York : Oxford University Press.
- Knezevich, Stephen J. (1969). **Administration of Public Education.** 2nd ed. New York : Harper and Row.
- Lasswell, H. O. and Kaplan, A. (1970). **Power and Society.** New Haven : Yale University Press.
- Sergiovanni, Thomas J.; Burlingame, Martin and Coombs, Fred S. (1987). **Educational Governance and Administration.** 2nd ed Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Stecklein, John E. (2532). **“Policy Research: Nature and Approach.”** ในการวิจัยเชิงนโยบาย: รุปลักษณ์ของการกำหนดอนาคต สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และदनัย เทียนพุ่ม บรรณาธิการ, 7 - 23 กรุงเทพมหานคร : สมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เกี่ยวข้องกับกรวิจัยและพัฒนานโยบาย
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 1

เรื่อง การจัดการเรียนการสอนสาระหน้าที่พลเมือง ประวัติศาสตร์ ศิลธรรม ศาสนา

ย่อความ และเรียงความ

วันที่ 19 - 21 ธันวาคม 2550

ณ ห้องรามอินทรา 1 โรงแรมหลุยส์ แทเวิร์น กรุงเทพมหานคร

ผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | | |
|---|------------------------|--|
| 1 | รศ.ดร.วราภรณ์ สามโกเศศ | รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ |
| 2 | นางธนาภรณ์ กอวัฒนา | สถาบันภาษาไทย สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน |

วิทยากร

- | | | |
|----|---------------------------|---|
| 3 | ผศ. ดร.พิชิต ฤทธิ์จรรย์ | วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 4 | ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 5 | ผศ.ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 6 | ดร.นงเยาว์ อุกุมพร | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 7 | ผศ.ดร.สมบุรณ์ ศิริสรวิทย์ | คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 8 | ดร.วิสุทธ์ วิจิตรพัชรภรณ์ | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 9 | ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 10 | รศ.ดร.สุภาพร มากแจ้ง | มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 11 | ดร.พรเพ็ญ ต้นประเสริฐ | มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 12 | ดร.สุริน ชุ่มสาย ณ อยุธยา | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน |

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- | | | |
|----|-----------------------------|--|
| 13 | นายยอดขวัญ บุญซ้อน | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 |
| 14 | นางอุดมลักษณ์ รอดโพธิ์ทอง | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 |
| 15 | นายแสวง จันทร์ชูย | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 |
| 16 | นางสาวมนทิวรา ภักดีณรงค์ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 |
| 17 | นางจงรักษ์ วชิรศักดิ์โสภานะ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท |
| 18 | นางเพ็ญรุ่ง อารยะจารุ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 |
| 19 | นายสมพงษ์ เทศนา | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 |
| 20 | นางสาวสายใจ เจียมสุวรรณ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม |
| 21 | นางเรณู ช้างภู | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 |

22	นางชุลี วงศ์กลม	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2
23	นายสุวิทย์ พันธุ์ผัก	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1
24	นางนิรมล โพธิ์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
25	นายนนทวัฒน์ โชโต	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1
26	นางวารีย์ กุลวงศ์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา

27	นายครรชิต เพิ่มศิริพงษ์พันธุ์	โรงเรียนบ้านหนองแดง	นครราชสีมา
28	นางเบญจมาศ ชุมเดช	โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดใน)	สมุทรปราการ
29	นายบุญเจือ สงเนียม	โรงเรียนบ้านนาง	พัทลุง
30	นายธรรมนอง ถามา	โรงเรียนบ้านวังยาว	น่าน
31	นายถาวร ร่มโพธิ์	โรงเรียนวัดเขาขลุ่ย	ราชบุรี
32	นายสุวรรณ เชื้อนิล	โรงเรียนบ้านแหลม	เพชรบุรี
33	นายธงชัย อยู่วงศ์อัน	โรงเรียนพระบรมราชานุสรณ์ดอนเจดีย์	สุพรรณบุรี
34	นางเจริญรัตน์ กรณีย์	โรงเรียนคลองมะขามเทศ	กรุงเทพฯ
35	นางสมศรี เมตดาท้าว	โรงเรียนวัดเทียนถวาย	ปทุมธานี
36	นางเพ็ญศรี บุญทวี	โรงเรียนบ้านหนองข้างคีน	ลำพูน

ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

37	นางสวณีย์ ตนบุญ	โรงเรียนบ้านหนองข้างคีน	ลำพูน
38	นางพวงพยอม คันทะ	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 98 (บ้านงอบ)	น่าน
39	นางสุภภัทร สุนธธา	โรงเรียนอนุบาลเชียงใหม่	เชียงใหม่
40	นางสาวฉัตรชนก ต้อยศ	โรงเรียนห้างฉัตรวิทยา	ลำปาง
41	นางพจนา ฟองชัยภูมิ	โรงเรียนสากเหล็กวิทยา	พิจิตร
42	นางสุภาพรรณ วงศ์สมบัติ	โรงเรียนนครไทย	พิษณุโลก
43	นายไพศาล เรียนทัพ	โรงเรียนกำแพงเพชรพิทยาคม	กำแพงเพชร
44	นางอุตร ดอกดวง	โรงเรียนบ้านนาสว่าง	อุบลราชธานี
45	นางประไพพรรณ แดนสุรินทร์	โรงเรียนบ้านเชียง (ประชาเชียงเข็ด)	อุดรธานี
46	นางสุภาวดี ทองอุ้น	โรงเรียนบ้านบกกน้อย	ยโสธร
47	นายวัชรชาติ โอภาภาค	โรงเรียนสหस्थันท์ศึกษา	กาฬสินธุ์
48	นายวุฒิชัย สุขวิริยานนท์	โรงเรียนกาญจนานภิเศกวิทยาลัย ชัยภูมิ	ชัยภูมิ
49	นายเฉลิมพล แก้วสามสี	โรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล	นครพนม
50	นางบุญศรี ใจดี	โรงเรียนกำแพงแสน	นครปฐม
51	นางสาวมาลี หล่อประเสริฐ	โรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล	พระนครศรีอยุธยา
52	นางอมรา ชุนคล้าย	โรงเรียนโรงเรียนวันจันทร์เจริญศรี	ชัยนาท

53	นางยุพิน ทันใจ	โรงเรียนชัยบาดาลวิทยา	ลพบุรี
54	นางสาวกชพร สุขสวัสดิ์	โรงเรียนดลิ่งชันวิทยา	สุพรรณบุรี
55	นายสมยศ พันธุ์หิม	โรงเรียนเส้าไห่ “วิมลวิทยานุกูล”	สระบุรี
56	นางสาวสุพัศ มินคร	โรงเรียนบ้านกล้วย	ราชบุรี
57	นางปราณีดี จันทรขันธ์	โรงเรียนคองคาราม	เพชรบุรี
58	นางสาวนงลักษณ์ กองแก้ว	โรงเรียนบ้านไผ่ล้อมสามัคคี	จันทบุรี
59	นางสาวสุมาลี เมตดา	โรงเรียนมกุฏเมืองราชวิทยาลัย	ระยอง
60	นางศรีวรรณ หมงประเสริฐ	โรงเรียนเทศบาล 2 (วัดใน)	สมุทรปราการ
61	นางทัศนีย์ ยงใจยุทธ	โรงเรียนวัดด่านสำโรง	สมุทรปราการ
62	นางภัทรานิษฐ์ เทศประสิทธิ์รัฐา	โรงเรียนวัดเทียนถวาย	ปทุมธานี
63	นางสาวเรืองมาศ พันธุ์ศรีวิลาส	โรงเรียนยานนาเวศวิทยาคม	กรุงเทพฯ
64	นายพลศักดิ์ ภูสันติสัมพันธ์	โรงเรียนบ้านควนโพธิ์	ตรัง
65	นางวิวิธา คำมณี	โรงเรียนบ้านสำนัก	ระนอง
66	นางสาวสุมลทา คณาวินทยา	โรงเรียนสุราษฎร์ธานี 2	สุราษฎร์ธานี
67	นางสุดาวรรณ ศุภเกษร	โรงเรียนธารโตวัฒนวิทย์	ยะลา

ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย

68	นายยุทธกร งามา	โรงเรียนบ้านวังยาว	น่าน
69	นางจิตติมา เวชชะ	โรงเรียนอนุบาลเมืองเชียงราย (สันทรายราษฎร์ดรุณานุเคราะห์)	เชียงราย
70	นางพิศมัย นึกงาม	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคเหนือ	พิษณุโลก
71	นางสาวศศิธร ฉายจันทร์	โรงเรียนพระกุมารร้อยเอ็ด	ร้อยเอ็ด
72	นางสาวจิรายุ สายขุนทด	โรงเรียนขามทะเลสอ	นครราชสีมา
73	นางสายพิณ เยื่อนจันทร์	โรงเรียนมัธยมยางสีสุราช	มหาสารคาม
74	นางจันจิรา เทียนมาศ	โรงเรียนวัดถนน	อ่างทอง
75	นางสุรีย์ แผ้วนพสุข	โรงเรียนสุพรรณภูมิ	สุพรรณบุรี
76	นางสมชีพ รงค์เยาว์	โรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา”	สระบุรี
77	นางอรุณ กาญจนมาศ	โรงเรียนอนุบาลท่าม่วง	กาญจนบุรี
78	นางสาวสมจิต สุขสำราญ	โรงเรียนบ้านแหลม	เพชรบุรี
79	นางลักษณวีไล ภูษาวิเศษ	โรงเรียนประจวบวิทยาลัย	ประจวบคีรีขันธ์
80	นางสาวจงใจ ศรีวีเชียร	โรงเรียนกาญจนานุเคราะห์	กาญจนบุรี
81	นางอมรรัตน์ จิตรจันทร์	โรงเรียนบ้านตาหนัก	ตราด
82	นางสาวจุฑามาศ พานิชชาติ	โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการภาคตะวันออก)	ฉะเชิงเทรา
83	นางวีไลวรรณ พลอยงาม	โรงเรียนคลองมะขามเทศ	กรุงเทพฯ

84	นายสมเกียรติ การเก่ง	โรงเรียนศาลาแพน	ปทุมธานี
85	นางอรอนงค์ มีคล้าย	โรงเรียนบางบัว (เฟ่งตั้งตรงจิตรวิทยาคาร)	กรุงเทพฯ
86	นางมาลัย เหล่าประเสริฐ	โรงเรียนประสานสามัคคีวิทยา	นนทบุรี
87	นางดุษณี กลั่นเกษร	โรงเรียนวัดเขียนเขต	ปทุมธานี
88	นางนวรรตน์ คงภักดี	โรงเรียนอนุบาลปะทิว (บางสนพิพิธราษฎร์บำรุง)	ชุมพร
89	นางอำพัน ชูแก้ว	โรงเรียนบ้านท่าชะมวง	สตูล
90	นางบุหลัน สุระถิ่นันท์	โรงเรียนบ้านท่าชะมวง	สตูล
91	นางอุไร ไชยแก้ว	โรงเรียนบ้านเตง	พัทลุง
92	นางสาวปานวลัย วสุนทรากานต์	โรงเรียนเดชะปัตตนิยานุกูล	ปัตตานี
93	นางสาวอรทัย สมจริง	โรงเรียนปะเหลียนผดุงศิษย์	ตรัง
94	นางสาววิภาดา สุขเกิด	โรงเรียนเมืองกลาง	ภูเก็ต
95	นางนภาพร เอี่ยมรอด	โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา	ชุมพร
96	นางมณี บุญญาติศัย	โรงเรียนวัดบางน้อย (แจ่มประชานุกูล)	สมุทรสงคราม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

97	ดร.อำรุง จันทวานิช	เลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
98	ดร. สิริพร บุญญานันต์	รองเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
99	นางสาวสุทธาสินี วัชรบูล	ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
100	ดร.จิรพรรณ ปุณเกษม	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
101	นางเกื้อกุล ชังใจ	กลุ่มประเมินผลการศึกษาภาค สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา
102	นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ	หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครู สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
103	นางสาวสุรางค์ วีรกิจพาณิชย์	หัวหน้ากลุ่มเลขานุการสภาการศึกษา สำนักอำนวยการ
104	นางสาวอุษา ชูชาติ	หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวิจัยทางการศึกษา สำนักวิจัยและพัฒนาระบบการศึกษา

- 105 นางสาวสุวิมล เล็กสุขศรี กลุ่มส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูฯ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 106 นายสำเนา เนื้อทอง กลุ่มส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูฯ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 107 นางสาวสมปอง สมญาติ กลุ่มพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 108 นางกัลยานี ปฎิมาพรเทพ กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวิจัยทางการศึกษา
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบการศึกษา
- 109 นางสาววัลภา เล็กวัฒนานนท์ กลุ่มส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูฯ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 110 นางกนกพร ถนอมกลิ่น กลุ่มส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูฯ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 111 นางสาวประวีณา ชะลุย กลุ่มพัฒนามาตรฐานการศึกษาของชาติ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 112 นางสาวณุตตรา แทนขำ กลุ่มพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 113 นางสาวสุชาวัฒน์ ทับทิมจรรยา กลุ่มพัฒนามาตรฐานการศึกษาของชาติ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 114 นางสาวกรกมล จึงสำราญ กลุ่มพัฒนาเด็กปฐมวัย
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้
- 115 นางสาวณัฐจรรย์ ภายจนนรจิต กลุ่มส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการวิจัยทางการศึกษา
สำนักวิจัยและพัฒนาระบบการศึกษา

2. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมสหภาพกลุ่ม ครั้งที่ 2

เรื่อง ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสาระการเรียนรู้

คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ

วันที่ 27 - 28 มิถุนายน 2551

ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ กรุงเทพมหานคร

วิทยากร

- | | |
|------------------------------|--|
| 1 ผศ.ดร.พิชิต ฤทธิ์จรรยา | วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 2 ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 3 ผศ.ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 4 ดร.นงเยาว์ อุทุมพร | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 5 ผศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรวิทย์ | คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 6 ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 7 รศ.ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 8 รศ.ดร.กานดา พูนลาภทวี | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ |

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- | | | |
|----------------------------|---|----------------|
| 9 นายวิรัตน์ สานุมิตร | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยงราย
เขต 2 | คณิตศาสตร์ |
| 10 นางสาวยุพิน ศรีประเสริฐ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย
เขต 1 | วิทยาศาสตร์ |
| 11 นายสถาพร ชูทองรัตน์ | สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครพนม
เขต 2 | ภาษาต่างประเทศ |
| 12 นายยุทธนา ศรีวงษ์ขัน | สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาบุรีรัมย์
เขต 2 | คณิตศาสตร์ |
| 13 นายกิตติชัย เขียวนิล | สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาอุทัยธานี
เขต 1 | วิทยาศาสตร์ |
| 14 นางวาสนา วรรณฉวี | สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครนายก
เขต 2 | ภาษาต่างประเทศ |
| 15 นายช่อฉัตร ไชยสมนึก | สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาเพชรบุรี
เขต 2 | คณิตศาสตร์ |

16	นายรณภพ ศรีนา	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม	วิทยาศาสตร์
		เขต 1	
17	นายพิชัย วงศ์กลม	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง	ภาษาต่างประเทศ
		เขต 2	
18	นางอรรณพ ภูมิรินทร์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี	คณิตศาสตร์
		เขต 2	
19	นางจารุรัตน์ เข้มลาย	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี	ภาษาต่างประเทศ
		เขต 2	
20	นายโอษฐ์ นพรัตน์	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช	คณิตศาสตร์
		เขต 2	
21	นางสาวสุริยา เต็มเปี่ยม	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายะลา	วิทยาศาสตร์
		เขต 2	

ผู้บริหารสถานศึกษา

22	นางเปี่ยมสุข เรืองงาม	โรงเรียนหนองร่ม	ตาก
23	นางเพ็ญศรี กองเกิด	โรงเรียนบ้านกุดสามสิบ	แม่ฮ่องสอน
24	นายมานะ อุนารัตน์	โรงเรียนอนุบาลนครราชสีมา	นครราชสีมา
25	นายสมชาย เสมากุล	โรงเรียนบ้านเขาวง	อุทัยธานี
26	นางจงกลณี เนียมนิ่ม	โรงเรียนวัดสวนแก้ว	สมุทรสงคราม
27	นายรัฐศักดิ์ ควรวหา	โรงเรียนบ้านชำสมอ	ระยอง
28	นางจริยา ฉวีวรรณกร	โรงเรียนวัดพระยาสุเรนทร์	กรุงเทพฯ
29	นางสาวไศภิชฎี เพ็ชรพิรุณ	โรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา	ชุมพร

ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์

30	นายบรรจง จิตเสนา	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 98 (บ้านงอบ)	น่าน
31	นางอนงค์ แสงศัพท์	โรงเรียนสตรีสิริเกศ	ศรีสะเกษ
32	นายทนต์ศักดิ์ ศาสนสุพันธ์	โรงเรียนไชยวานวิทยา	อุดรธานี
33	นางสุรัตน์ กัลดงาม	โรงเรียนนิคมลำนารายณ์	ลพบุรี
34	นางสาวมาลี หล่อประเสริฐ	โรงเรียนวัดใหญ่ชัยมงคล	พระนครศรีอยุธยา
		(ภาวนารังสี)	
35	นางชนิดา ย่อมมี	โรงเรียนเสาไห้ “วิมลวิทยานุกูล”	สระบุรี
36	นางปิยะพร ศรีพลวงษ์	โรงเรียนบ้านแหลม	เพชรบุรี
37	นางสาวแสงดาว สืบดั่ง	โรงเรียนวิสุทธิรังษี	กาญจนบุรี
38	นางอมรรัตน์ จิตรจันทิก	โรงเรียนบ้านตาหนึก	ตราด
39	นายศุภพงศ์ คล้ายคลึง	โรงเรียนมงกุฎเมืองราชวิทยาลัย	ระยอง

40	นางสุนันท์ เกตุกราย	โรงเรียนวัดไทรใหญ่ (นนทิวาการราษฎร์บำรุง)	นนทบุรี
41	นางสาวแสงจันทร์ อุ่นเรือน	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	กรุงเทพฯ
42	นางสาวธิดา มีแต่้ม	โรงเรียนคณะราษฎร์บำรุง ปทุมธานี	ปทุมธานี
43	นางสมศรี พิมพ์พิพัฒน์	โรงเรียนรุ่งเรืองอุปกัมภ์	กรุงเทพฯ
44	นางนงนุช คชชา	โรงเรียนบ้านหนองจิม	ชัยภูมิ
45	นางอำนวยการ คงเพชร	โรงเรียนวัดการ้อง	สิงห์บุรี
46	นางเพ็ญทิพย์ ควรรหา	โรงเรียนบ้านชำสมอ	ระยอง

ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์

47	นางสุชีลา ชาวอิน	โรงเรียนบ้านป่าจั่น	เชียงราย
48	นางสาวอัญชัญ อินพ่วง	โรงเรียนหนองเสือพิทยาคม	ตาก
49	นางเปี่ยมสุข เรืองงาม	โรงเรียนบ้านหนองร่ม	ตาก
50	นายวิศนุกร ศรีโยธา	โรงเรียนตากลีประชาสรรค์	นครสวรรค์
51	นายธีระศักดิ์ เกิดทอง	โรงเรียนอุตรดิตถ์ตรุณี	อุตรดิตถ์
52	นางศศิรัตน์ ศรีพล	โรงเรียนวัดสระแก้ว	นครราชสีมา
53	นางเพลินจิต คนขยัน	โรงเรียนบ้านน้ำเที่ยง วันครู 2501	มุกดาหาร
54	นางนงรักษ์ โพธิ์ศรี	โรงเรียนยางวิทยาคม	มหาสารคาม
55	นางสุพิชญ์พันธ์ พันธุ์ศิริ	โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช	อุบลราชธานี
56	นายสุรพล ศรีนวล	โรงเรียนสุพรรณภูมิ	สุพรรณบุรี
57	นางเพ็ญศรี นวพลwatanนท์	โรงเรียนหินกองวิทยาคม	สระบุรี
58	นายอำนาจ สุขสุเสียง	โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย	ลพบุรี
59	นางมณี บุญญาติสัย	โรงเรียนวัดบางน้อย (แจ่มประชานุกูล)	สมุทรสงคราม
60	นายสมควร มิตรสัมพันธ์	โรงเรียนเอกชัย	สมุทรสาคร
61	นางบุญนาค ฝื่อคำ	โรงเรียนกาญจนานิเชกวิทยาลัย นครปฐม	นครปฐม
62	นางสาวจิตติรัตน์ จันทร์อำพร	โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภช บวรนิเวศศาลายา ในพระสังฆราชูปถัมภ์	นครปฐม
63	นางสาวเฟื่องฟ้า ไชยมาก	โรงเรียนองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ 6 สระแก้ว	สระแก้ว
64	นางจิตตวดี เตียตรงจิตรมั้น	โรงเรียนวัดดอนทอง	ฉะเชิงเทรา
65	นางอุมาวดี ขอบสูงเนิน	โรงเรียนธัมมสิริศึกษาสัตหีบ	ชลบุรี
66	นางสาวสารภี สุทธิพร	โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์	ตราด
67	นางเบญจมาศ ชันโต	โรงเรียนรุ่งเรืองอุปกัมภ์	กรุงเทพฯ
68	นางสาวครองสุข ชูช่าง	โรงเรียนวัดด่านสำโรง	สมุทรปราการ

69	นางสาวทิพย์ สมบัติวิชาธร	โรงเรียนปทุมคงคา	กรุงเทพฯ
70	นางอุทัย ธรรมบำรุง	โรงเรียนบ้านสำนัก	ระนอง
71	นายณัฐพนธ์ ส่งแสง	โรงเรียนสุราษฎร์ธานี 2	สุราษฎร์ธานี
72	นางละอ อเงินมาก	โรงเรียนบ้านหนองฉิม	ชัยภูมิ
73	นางนิภารัตน์ ศรีโยธา	โรงเรียนตากลีประชาสรรค์	นครสวรรค์

ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ

74	นางสาวจิราพร พลอยวงศ์	โรงเรียนอนุบาลเมืองนครสวรรค์ (เขากบ วิศวกรรมศึกษา)	นครสวรรค์
75	นางอัญชลี ปะละใจ	โรงเรียนบ้านคุ้ม (ประสารราษฎร์วิทยา)	แพร่
76	นางสาววรรณพร ศรีภาค	โรงเรียนหัวตะพานวิทยา	อำนาจเจริญ
77	นางปัญญา เพ็ชรแสงศรี	โรงเรียนวัดดอนสมอ	สิงห์บุรี
78	นางสุวิรัตน์ กลีบโกมุท	โรงเรียนบางไทรวิทยา	พระนครศรีอยุธยา
79	นางสมจิตตรา เทพไทย	โรงเรียนอ่างทองปัทมโรจน์วิทยาคม	อ่างทอง
80	น.ส.วิชชารัตน์ ธรรมะรัตน์จินดา	โรงเรียนอนุบาลพระบรมราชานุสรณ์ ดอนเจดีย์	สุพรรณบุรี
81	นางสุภามาส เหมือนวงษ์ธรรม	โรงเรียนอนุบาลพระบรมราชานุสรณ์ ดอนเจดีย์	สุพรรณบุรี
82	นายนพดล ศุภรัตน์บรรพต	โรงเรียนคองคาราม	เพชรบุรี
83	นางภาวดี จิตตามัย	โรงเรียนกาญจนานุเคราะห์	กาญจนบุรี
84	นางสาวจิราภา เข้มมลทา	โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม	ชลบุรี
85	นางสาววรารัตน์ เขินประดิษฐ์ทศ	โรงเรียนบ้านเขาหินซ้อน (พัฒนาการ ภาคตะวันออก)	ฉะเชิงเทรา
86	นางบันเทิง เคนพันค้อ	โรงเรียนมัธยมวัดใหม่กรงทอง	ปราจีนบุรี
87	นางอัมพร เรืองศรี	โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม	สระแก้ว
88	นางสาวอิมจิตร มีลินทวัต	โรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม	กรุงเทพฯ
89	นางประมาญ สิริวัฒนพรกุล	โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว ในพระบรมราชูปถัมภ์	สมุทรปราการ
90	นางนันทฎา พงศ์สุพัฒน์	โรงเรียนวัดพระมหาธาตุ	นครศรีธรรมราช
91	นางอุตรา ศุภนรินทร์	โรงเรียนอนุบาลประทิว (บางสนพิพิธราษฎร์บำรุง)	ชุมพร
92	นางสาวสมใจ ชนะสิทธิ์	โรงเรียนประชาบำรุง	พัทลุง
93	นางปัญญาพร ดวงศิริ	โรงเรียนเบญจมราชูทิศ	นครศรีธรรมราช

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

- | | | |
|-----|-----------------------------|--|
| 94 | นางสาวสุทธาสินี วัชรบูล | ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา |
| 95 | นางสาวสุรางค์ วีรกิจพาณิชย์ | หัวหน้ากลุ่มเลขานุการสภาการศึกษา
สำนักอำนวยการ |
| 96 | นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ | หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูฯ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ |
| 97 | นางสาวพุฒิสาร์ อัครกะพู่ | กลุ่มพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ |
| 98 | นางสาวบุญเทียม ศิริปัญญา | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
ที่มีความสามารถพิเศษ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ |
| 99 | นางสาวสุวิมล เล็กสุขศรี | กลุ่มส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูฯ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ |
| 100 | นายวิรัช ตาแก้ว | กลุ่มพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ |
| 101 | นายสำเนา เนื้อทอง | กลุ่มส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูฯ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ |
| 102 | นางกนกพร ถนอมกลิ่น | กลุ่มส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูฯ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ |
| 103 | นางสาวกิงกาญจน์ เมฆา | กลุ่มพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ |
| 104 | นางสาวณุตตรา แทนขำ | กลุ่มพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ |
| 105 | นางสาวกรกมล จึงสำราญ | กลุ่มพัฒนาเด็กปฐมวัย
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ |
| 106 | นายสมพงษ์ ผุยสาธรรม | กลุ่มส่งเสริมและประเมินการบังคับใช้กฎหมายการศึกษา
สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา |
| 107 | นายณัฐวุฒิ อ่าวสกุล | กลุ่มพัฒนากฎหมายการศึกษา
สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา |
| 108 | นางสาวยุพา วิวิริรัมย์กุล | หัวหน้ากลุ่มพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศ
สำนักวิจัยและพัฒนาการศึกษา |
| 109 | นางโสภณา ตาแก้ว | หัวหน้ากลุ่มประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา
สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา |
| 110 | นางเกื้อกุล ชั่งใจ | กลุ่มประเมินผลการศึกษามหภาค
สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา |

3. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม ครั้งที่ 3

เรื่อง ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
 สาระการเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ การงานอาชีพและเทคโนโลยี
 วันที่ 11 - 12 กรกฎาคม 2551
 ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ กรุงเทพมหานคร

วิทยากร

- | | |
|-------------------------------|--|
| 1 ผศ.ดร.พิชิต ฤทธิ์จรรยา | วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร |
| 2 ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 3 ผศ.ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 4 ดร.นงเยาว์ อุทุมพร | คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี |
| 5 ผศ.ดร.สมบูรณ์ ศิริสรหรือริญ | คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 6 ดร.วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรภรณ์ | คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 7 รศ.ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง | มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 8 รศ.ดร.กานดา พูนลาภทวี | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
พระเจ้าเกล้าพระนครเหนือ |

ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- | | |
|--------------------------------|---|
| 9 นางปภาวรินทร์ เรืองประจวบกุล | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 |
| 10 นายปัญญา ดำสุวรรณ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 2 |
| 11 นางสาวพัชรนันท์ เสนานุช | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 |
| 12 นายอรรถพล เรืองบุรพ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง |
| 13 นางสาวริศา ดีบุกคำ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี |
| 14 นางสาวสุคนธ์ แสงสุข | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี 2 |
| 15 นางสาวปราณี จงศรี | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 |
| 16 นายบัญญัติ พุ่มพวง | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 |
| 17 นายเจริญ พรประสิทธิ์ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด |
| 18 นางไพเราะ มีบางยาง | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพฯ เขต 3 |
| 19 นายเกษม กลัดแพ | สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานนทบุรี เขต 2 |
| 20 นายพิชิต ชูลิตรรัตน์ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 |
| 21 นายดนตอเหลบ หมาดเหียด | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสตูล |

ผู้บริหารสถานศึกษา

22	นายมนูญ บุญไชย	โรงเรียนยางวิทยาคม	มหาสารคาม
23	นายธีรพงศ์ ศรีประเสริฐ	โรงเรียนพิบูลวิทยาลัย	ลพบุรี
24	นายดิเรก สายศิริวิทย์	โรงเรียนปากกระดานพิทยา	อยุธยา
25	นายเกษมศักดิ์ สวนจันทร์	โรงเรียนวัดบางน้อย (แจ่มประชานุกูล)	สมุทรสงคราม
26	นายสถิตย์ เบญจมาศ	โรงเรียนวังจันทร์วิทยา	ระยอง
27	นางกัลยาณี ชำนาญศรี	โรงเรียนคลองบ้านพร้าว	ปทุมธานี
28	นายไสว แก้วมณี	โรงเรียนตรุโณทัยพูนพิน	สุราษฎร์ธานี
29	นายสุนทร กุญชร	โรงเรียนบ้านซับม่วง	ชัยภูมิ
30	นายประวัติพงษ์ รอดกลาง	โรงเรียนบ้านหนองไผ่	นครราชสีมา
31	นายบุญเหลือ ทาไชสง	โรงเรียนบ้านซับยาง	นครราชสีมา

ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา

32	นายชัยพร คุณรัตน์	โรงเรียนอนุบาลลำปาง (เขलगค์ร์ต๋นอสูรณ)	ลำปาง
33	นางอัมพร พลประสิทธิ์	โรงเรียนบ้านแม่ข้าวต้มท่าสุด	เชียงราย
34	นายเสนอ กาศเกษม	โรงเรียนพิริยาลัย	แพร่
35	นายวรารุณี ผางสา	โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณโปรงสุวรรณ	เลย
36	นายสนธยา ชาธรรมมา	โรงเรียนบ้านกุดขอนแก่น	ขอนแก่น
37	นายมานพ มิทธิศร	โรงเรียนกาญจนากิษะภวิทยาลัย ชัยภูมิ	ชัยภูมิ
38	นางวรรณพร นาวิระ	โรงเรียนวัดแหลมคาง	สิงห์บุรี
39	นายสมพงศ์ ทองมา	โรงเรียนวัดวังน้ำขาว	ชัยนาท
40	นายทรงศักดิ์ เกษร	โรงเรียนอนุบาลกำแพงแสน	นครปฐม
41	นางอรุณ กาญจมาศ	โรงเรียนอนุบาลท่าม่วง	กาญจนบุรี
42	นายเคียงศักดิ์ ภัคดีภัคดี	โรงเรียนดลิ่งชันวิทยา	สุพรรณบุรี
43	นางสาวลดาวัล ศิริคติพจน์	โรงเรียนขลุงรัชดาภิเษก	จันทบุรี
44	นายนิพนธ์ บัวคลี่	โรงเรียนวัดใหญ่	สมุทรปราการ
45	นางสาวจรี ไม้จันทร์	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	กรุงเทพฯ
46	นายดิเรก เดชเจริญ	โรงเรียนวัดจันทราวาศ	เพชรบุรี

ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ

47	นายคำ ทองบือ	โรงเรียนบ้านห้วยส้มป่อย	เชียงใหม่
48	นางอุดม บุญมา	โรงเรียนเทศบาลวารินวิชาชาติ	อุบลราชธานี
49	น.ส.จันทร์ทิพย์ เสดะพยัคฆ์	โรงเรียนพิบูลทอง	นครราชสีมา
50	นางมาติกา วรรณะ	โรงเรียนหน้าพระลาน (พิบูลสงคราม)	สระบุรี
51	นายสุรัชย์ เสือสูงเนิน	โรงเรียนวัดโคกสูง	ลพบุรี
52	นางวิไลวรรณ เอี่ยมสะอาด	โรงเรียนพิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยาคม”	อ่างทอง
53	นางอัจฉรา วงษ์สมิต	โรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม	สมุทรสงคราม
54	นายปรเมนทร์ สามนนคร	โรงเรียนวัดดอนตลุง (ราษฎร์ศรัทธาทาน)	ราชบุรี
55	นางกรรณิการ์ เหมวิภาต	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 93 (บ้านลาดตะเคียน)	ปราจีนบุรี
56	นายยงยุทธ นารถอุดม	โรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ 2	ตราด
57	นางสาวสุนทรี แยมทัพ	โรงเรียนวังน้ำเย็นวิทยาคม	สระแก้ว
58	นางกาญจนา อ่วมน้อย	โรงเรียนวัดฉัตรแก้วจงกลณี	กรุงเทพฯ
59	นายพา เหมือนประยูร	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69 (คลองหลวง)	ปทุมธานี
60	นางอภิญญา ทองสัน	โรงเรียนเทศบาล 4 วัดนพวงศาราม	ปัตตานี
61	นายศรีรัตน์ ยั่งยืน	โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี	ปทุมธานี
62	นายวันชัย ก่อนกำเนิด	โรงเรียนวัดบางน้อย	สมุทรสงคราม

ครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี

63	น.ส.นพเรศวร์ ธรรมศรัณยกุล	โรงเรียนบ้านโนนเวียง	แพร่
64	นายเปล่ง ปาลี	โรงเรียนดงเจนวิทยาคม	พะเยา
65	นางชนกานต์ ชื่นชมน้อย	โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม	สุโขทัย
66	นายธีรศักดิ์ เชิญชม	โรงเรียนบ้านคำอ้อ	อุดรธานี
67	นายวิลละ สมเจริญ	โรงเรียนสุนทรพิทยาคม	สุรินทร์
68	นางสุลวัลย์ ปักกาเวสา	โรงเรียนมัธยมยางสีสุราช	มหาสารคาม
69	นางสุนันท์ ฤกษ์วีธี	โรงเรียนอนุบาลอ่างทอง	อ่างทอง
70	นายสมบูรณ์ ช่อแก้ว	โรงเรียนอนุบาลเพชรบุรี	เพชรบุรี
71	นางจวีร์รัตน์ สุพรรณโรจน์	โรงเรียนบ้านลาดวิถี	ประจวบคีรีขันธ์
72	นางวิจิตรา เศรษฐกร	โรงเรียนกาญจนานุกเคราะห์	กาญจนบุรี
73	นายมานพ ไกวัลสกุล	โรงเรียนบ้านคลองมือไทร	ชลบุรี
74	นางวัชรี เจริญวงศ์	โรงเรียนวัดป่าประดู่	ระยอง

75	นางจารุณี นาคนาม	โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี	ปทุมธานี
76	นางยุพา ยอดปัญญา	โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว	สมุทรปราการ
77	นายสรวิศ ญาณยุทธ์	โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย	กรุงเทพฯ
78	นางทิพวรรณ คุณารักษ์	โรงเรียนท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา	นครศรีธรรมราช
79	นายอรรถพร ชินกรรม	โรงเรียนเมืองกลาง	ภูเก็ต
80	นางสุนทรม พุกพัก	โรงเรียนหนองแค “สริกจพิทยา”	สระบุรี

ผู้เข้าร่วมประชุม

81	นางสุพรรณิ สมิท	ครูชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคปศ.)
82	นางสาวรัตติกร วัฒนสุวรรณ	นักพัฒนาทรัพยากรบุคคล 8 ว. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคปศ.)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

83	ดร.จิรพรรณ ปุณเกษม	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
84	นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ	หัวหน้ากลุ่มส่งเสริมวัตกรรมการเรียนรู้ของครู สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
85	นางสาวพุฒิสาร์ อัครกะพู	กลุ่มพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
86	นางสาวบุญเทียม ศิริปัญญา	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่มีความสามารถพิเศษ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
87	นางสาวสุวิมล เล็กสุขศรี	กลุ่มส่งเสริมวัตกรรมการเรียนรู้ของครู สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
88	นายวิรัช ตาแก้ว	กลุ่มพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
89	นายสำเนา เนื้อทอง	กลุ่มส่งเสริมวัตกรรมการเรียนรู้ของครู สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
90	นางกนกพร ถนอมกลิ่น	กลุ่มส่งเสริมวัตกรรมการเรียนรู้ของครู สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
91	นางสาวกัญญาจณ์ เมฆา	กลุ่มพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้

- 92 นางสาวณัฐตรา แทนขำ กลุ่มพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารเรียนรู้
- 93 นางสาวกรกมล จึงสำราญ กลุ่มพัฒนาเด็กปฐมวัย
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารเรียนรู้
- 94 นางรัตนา เขมะพานิช ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารเรียนรู้
- 95 นางสาวปัญญา ไชยสิทธิ์ กลุ่มส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ของครูฯ
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารเรียนรู้
- 96 นางสาวประภาพรณ วงศาโรจน์ หัวหน้ากลุ่มนโยบายและแผนการขยายโอกาสทางการศึกษา
สำนักสำนักนโยบายและแผนการศึกษา
- 97 นายสมพงษ์ ผุยสารธรรม กลุ่มส่งเสริมและประเมินการบังคับใช้กฎหมายการศึกษา
สำนักพัฒนากฎหมายการศึกษา
- 98 นางโสภณา ตาแก้ว หัวหน้ากลุ่มประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา
สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา
- 99 นางเกื้อกุล ชั่งใจ กลุ่มประเมินผลการศึกษามหภาค
สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา
- 100 นางสาวจักษณา อธิรัตน์ปัญญา กลุ่มประเมินผลการบริหารและการจัดการศึกษา
สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา

4. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมสหภาพกลุ่ม ครั้งที่ 4
เรื่อง สภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
วันที่ 2 - 3 กุมภาพันธ์ 2552
ณ โรงแรมบางกอกกอล์ฟสปรารีสอร์ท อ.เมือง จ.ปทุมธานี

กลุ่มที่ 1 นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6)

วิทยากร : ผศ.ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตรร์

ผู้ประสานงาน : น.ส.พิกุล กันทะวัง

ชื่อ - สกุล	โรงเรียน	จังหวัด
1. ด.ญ.ทัตติยา วิษณุโยธิน	อนุบาลนครราชสีมา	นครราชสีมา
2. ด.ช.เจตพล เทพอวยพร	อนุบาลนครราชสีมา	นครราชสีมา
3. ด.ช.ชวิช จาบสันเทียะ	บ้านหนองไผ่	นครราชสีมา
4. ด.ญ.อารีรัตน์ โสที	บ้านหนองไผ่	นครราชสีมา
5. ด.ช.อาทิตย์ ไทรทอง	วัดตำหนักเหนือ	นนทบุรี
6. ด.ญ.ฉัญญา งามเสมอ	คลองมะขามเทศ	กรุงเทพฯ
7. ด.ญ.ปะนะทิพย์ จบไตรภท	คลองมะขามเทศ	กรุงเทพฯ
8. ด.ญ.วิลาวรรณ กันมา	เทศบาล 2 วัดใน	สมุทรปราการ
9. ด.ญ.พัชรินทร์ สุขแกม	เทศบาล 2 วัดใน	สมุทรปราการ
10. ด.ญ.วิจิตรา ชาวเนื้อดี	วัดเขียนเขต	ปทุมธานี
11. ด.ญ.อมรรัตน์ ผอมขำ	วัดอภัยาราม	พัทลุง

กลุ่มที่ 2 นักเรียนช่วงชั้นที่ 3 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3)

วิทยากร : รศ.ดร.สมบุรณ์ ศิริสรวิทย์

ผู้ประสานงาน : น.ส.สมรชนีกร อ่องเอิบ

ชื่อ - สกุล	ชั้น	โรงเรียน	จังหวัด
1. ด.ญ.วิรุฬห์สิริ วงศ์ประเสริฐ	ม.1	แม่จันวิทยาคม	เชียงราย
2. ด.ญ.ณัฐกานต์ คำรังษี	ม.2	ไทยรัฐวิทยา 98 บ้านงอบ	น่าน
3. ด.ญ.จีราพร คงทน	ม.1	ไทยรัฐวิทยา 98 บ้านงอบ	น่าน

4. ด.ญ.เนตรประกายกาญจน์ เนตรวงศ์	ม.2	วัดใหญ่บ้านบ่อ	สมุทรสาคร
5. ด.ญ.ศศิวิมล มูลตัน	ม.3	วัดใหญ่บ้านบ่อ	สมุทรสาคร
6. ด.ญ.ธิตติยา ทองนิล	ม.1	วัดลาดตาล	สุพรรณบุรี
7. ด.ญ.นุชจรินทร์ มะลินิน	ม.3	วัดลาดตาล	สุพรรณบุรี
8. ด.ญ.เนพพรพรช กำมเลิศ	ม.1	ชลกันยานุกูล	ชลบุรี
9. ด.ญ.ปารมี ดั่งนิล	ม.2	ชลกันยานุกูล	ชลบุรี
10. น.ส.ธัญสินี อุดนหสสุทธียนนท์	ม.3	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	กรุงเทพฯ
11. น.ส.รติพร เล็งเลิศผล	ม.3	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	กรุงเทพฯ
12. ด.ญ.ปณิดา ทะวารัมย์	ม.2	วัดเข็ยนเขต	ปทุมธานี

กลุ่มที่ 3 นักเรียนช่วงชั้นที่ 4 (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6)

วิทยากร : อาจารย์ ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์

ผู้ประสานงาน : น.ส.สุวิมล เล็กสุขศรี

ชื่อ - สกุล	ชั้น	โรงเรียน	จังหวัด
1. น.ส.วิชชุดา มงคลคลี	ม.4	แม่จันวิทยาคม	เชียงราย
2. น.ส.ทัศนวัลย์ จันทะกุล	ม.5	แม่จันวิทยาคม	เชียงราย
3. นายทวีชัย ไร่ทะ	ม.6	แม่จันวิทยาคม	เชียงราย
4. น.ส.นันทภรณ์ ช่างหิน	ม.4	รัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศฯ	นครปฐม
5. น.ส.จิตกาณ์ เจริญไทย	ม.5	รัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศฯ	นครปฐม
6. น.ส.สุจิตรา สุทธิเวียง	ม.6	รัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศฯ	นครปฐม
7. น.ส.เบญจมาศ ททรัพย์สุข	ม.4	ชลกันยานุกูล	ชลบุรี
8. น.ส.สกานต์พัชร นำชัยรุจิพงศ์	ม.5	ชลกันยานุกูล	ชลบุรี
9. นายพิศุทธิ์ สุภจิรกุล	ม.4	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	กรุงเทพฯ
10. นายสุรเดช กันคล้าย	ม.5	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	กรุงเทพฯ
11. น.ส.เทียนทิพย์ เตียวกี	ม.4	ท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา	นครศรีธรรมราช
12. น.ส.กิตติธร กิตติเรืองระยับ	ม.5	ท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา	นครศรีธรรมราช

กลุ่มที่ 4 พ่อ - แม่ ผู้ปกครอง (1)

วิทยากร : ผศ.ดร.พีชิต ฤทธิ์จรรยา
ผู้ประสานงาน : นายสำเนา เนื้อทอง

ชื่อ - สกุล	อาชีพ	ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียน	จังหวัด
1. นางปราณี จันทะกุล	รับราชการ	แม่จันวิทยาคม	เชียงราย
2. พ.ญ.นิตยา วิษณุโยธิน	รับราชการ	อนุบาลนครราชสีมา	นครราชสีมา
3. นางทับทิม จามสันเทียะ	ทำไร่	บ้านหนองไผ่	นครราชสีมา
4. น.ส.สุขชี ก๊กศรี	แม่บ้าน	วัดใหญ่บ้านบ่อ (บ้านบ่อราษฎร์บำรุง)	สมุทรสาคร
5. นางอุบล เจตนา	แม่บ้าน	วัดลาดตาล	สุพรรณบุรี
6. นางอาภรณ์ มาธุระ	แม่บ้าน	วัดตำหนักเหนือ	นนทบุรี
7. นายพีรณัฐ พรหมศิริวรรณ	ทนายความ	ชลกันยานุกูล	ชลบุรี
8. นางวราภรณ์ วงศ์สืบชาติ	แม่บ้าน	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	กรุงเทพฯ
9. นายศักดิ์ ขวาทไทย	รับจ้าง	คลองมะขามเทศ	กรุงเทพฯ
10. นางเบญจพร อินทรสมบัติ	แม่บ้าน	เทศบาล 2 วัดโน	สมุทรปราการ
11. นางนันทวัล กาญจนสาขา	แม่บ้าน	วัดเขียนเขต	ปทุมธานี
12. นายทองแดง เดียวกี	วิศวกร	ท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา	นครศรีธรรมราช

กลุ่มที่ 5 พ่อ - แม่ ผู้ปกครอง (2)

วิทยากร : รศ.ดร.กานดา พูนลาภทวี
ผู้ประสานงาน : น.ส.กิงกาญจน์ เมฆา

ชื่อ - สกุล	อาชีพ	ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียน	จังหวัด
1. นายอร่าม อรุณานันท์	ค้าขาย	ไทยรัฐวิทยา 98 บ้านงอบ	น่าน
2. พ.ต.หญิง วันเพ็ญ ปัจจัยเจริญ	รับราชการ	อนุบาลนครราชสีมา	นครราชสีมา
3. นางน้ำอ้อม โค้งนอก	ทำไร่	บ้านหนองไผ่	นครราชสีมา
4. นางเรณู ช้างหิน	รับจ้าง	รัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศ	นครปฐม
5. นางเกษร อุปราชา		วัดตำหนักเหนือ	นนทบุรี
6. นางสมหมาย ทิจะยัง	ธุรกิจส่วนตัว	ชลกันยานุกูล	ชลบุรี

7. นางประภาพร นำชัยรุจิพงศ์	ธุรกิจส่วนตัว	ชลกันยานุกูล	ชลบุรี
8. นางกรองแก้ว สุนทรวร	ธุรกิจส่วนตัว	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	กรุงเทพฯ
9. นายสมพงษ์ ซีโพธิ์	รับจ้าง	คลองมะขามเทศ	กรุงเทพฯ
10. พันโทสมจิตร กิจพิทักษ์	ข้าราชการ	วัดเขียนเขต บ้านาญ	ปทุมธานี
11. นายปรีชา ผอมขำ	ทำสวน	วัดอภัยาราม	พัทลุง

กลุ่มที่ 6 ครูผู้สอน

วิทยากร : อาจารย์ ดร.นงเยาว์ อุทุมพร

ผู้ประสานงาน : น.ส.เอ็นดู ศิริเจียมรัตน์

นายภาณุพงษ์ พนมวัน

ชื่อ - สกุล	สอนชั้น	โรงเรียน	จังหวัด
1. นางรติพร สิทธิเป็ง	ม.4 - 6	แม่จันวิทยาคม	เชียงราย
2. นางประนอม อรุณานันท์	ป.1	ไทยรัฐวิทยา 98 บ้านงอบ	น่าน
3. นางฉัตรแก้ว บัวบุชา	ป.6	อนุบาลนครราชสีมา	นครราชสีมา
4. น.ส.จิตาภา ชูเกษม	อนุบาล	บ้านหนองไผ่	นครราชสีมา
5. นายถวัลย์ ฟังเงิน	ม.6	รัตนโกสินทร์สมโภชบวรนิเวศ ศาลายาในพระสังฆราชูปถัมภ์	นครปฐม
6. นางเพ็ญศรี ปัญญาประทีป	ม.1 - 2	วัดใหญ่บ้านบ่อ	สมุทรสาคร
7. นางศิริพร พงษ์เหล่าขำ	ม.1 - 3	วัดลาดตาล	สุพรรณบุรี
8. นางชัตติยา ดั่งสำราญ		วัดตำหนักเหนือ	นนทบุรี
9. นางศิรินยา เฮงอุดมทรัพย์	ม.3	ชลกันยานุกูล	ชลบุรี
10. นางกรรณิการ์ สงวนหมู่		เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	กทม.
11. น.ส.อรพิน รุ่งเรือง	ป.6	คลองมะขามเทศ	กทม.
12. นางศรีวรรณ หมงประเสริฐ	ป. 1 - 2	เทศบาล 2 วัดใน	สมุทรปราการ
13. นางสุนันท์ แก้วมณี	ม.1 - 4	วัดเขียนเขต	ปทุมธานี
14. นายยินดี วรรณมณี	ม.4 - 6	ท่าศาลาประสิทธิ์ศึกษา	นครศรีธรรมราช
15. นายพิพัฒน์ ทองตั้ง	ป.6	วัดอภัยาราม	พัทลุง

5. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมเชิงวิพากษ์

ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1
วันที่ 1 กันยายน 2552

ณ ห้องประชุม 2 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1	ศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์	ราชบัณฑิต / กรรมการสภาการศึกษา
2	ศาสตราจารย์ดร.มนตรี จุฬาวังมณฑล	ที่ปรึกษาด้านการประกันคุณภาพวิชาการ มหาวิทยาลัยมหิดล
3	รองศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์	คณบดี คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4	ดร.จักรพรรดิ วัฒนา	ข้าราชการบำนาญ อดีตเลขาธิการคุรุสภา
5	รองศาสตราจารย์ ดร.सनานจิตร สุนทรทรัพย์	ข้าราชการบำนาญ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
6	รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย บุญประเสริฐ	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
7	ดร. ดิเรก พรสีมา	ประธานคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภา
8	นายวีระชัย จิระชาติ	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา
9	นางสาวมยุรี จารุปาน	ข้าราชการบำนาญ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
10	ผศ.ดร.ปรางศรี พาณิชกุล	ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
11	ดร.ปัญญา แก้วกียูร	ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
12	นายประดิษฐ์ สนั่นเอื้อ	รองผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
13	นางภาวนี ชำรงเลิศฤทธิ์	สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
14	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์นธ์ เดชคุปต์	คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
15	ดร.รุ่งนภา นุตดาวงศ์	สำนักวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะผู้วิจัย

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1	ผศ.ดร.พิชิต ฤทธิ์จรูญ	วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
2	ดร.เก็จกนก เอื้องวงศ์	สาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
3	ผศ.ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร	สาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
4	ดร.นงเยาว์ อุทุมพร	คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
5	นางสาวสมรัชนิกร อ่องเอิบ	นักวิชาการศึกษา สกศ.
6	นางสาวสุวิมล เล็กสุขศรี	นักวิชาการศึกษา สกศ.
7	นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษา สกศ.
8	นางกนกพร ถนอมกลิ่น	นักวิชาการศึกษา สกศ.

ข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
1	ดร.จิรพรรณ ปุณเกษม	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา และพัฒนการวิจัย
2	ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์	นักวิชาการศึกษา สกศ.
3	ดร.สุรางค์ วีรกิจพาณิชย์	นักวิชาการศึกษา สกศ.
4	นางสาวพิกุล กันทะวัง	นักวิชาการศึกษา สกศ.

6. รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม การประเมินเชิงวิพากษ์
 ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
 วันที่ 17 ธันวาคม 2552
 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ

กลุ่มที่ 1 ครูผู้สอน จำนวน 10 คน

ที่	ชื่อ-สกุล	โรงเรียน
1	นางสิริมา กลิ่นกุหลาบ	วัดไทรใหญ่ จ.นนทบุรี
2	นายพงศ์ศักดิ์ แพงคำอ้วน	วัดแสงดำ จ.กรุงเทพฯ
3	นายสมนึก ทองคำ	บ้านร่องแซง จ.ขอนแก่น
4	นายเฉลิมพล แก้วสามสี	เรณูนครวิทยานุกูล จ.นครพนม
5	นางสาวมาลีรัตน์ ศรีนทุ	ธัญบุรี จ.ปทุมธานี
6	นายบพิตร แสงรัตนชัย	สุนทรภู่พิทยา จ.ระยอง
7	นางนันทพร กระจ่างตา	ปัญญาวรคุณ จ.กรุงเทพฯ
8	นางนวรรรัตน์ เขียวพักตร์	วัดอินทาราม จ.กรุงเทพฯ
9	นางศรีวรรณ หมงประเสริฐ	เทศบาล 2 วัดใน จ.สมุทรปราการ
10	นายสมพร นามพรหม	บ้านสวายสอ จ.บุรีรัมย์

กลุ่มที่ 2 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
1	นางทิพยาภรณ์ เวทย์ไธสง	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สพท.บุรีรัมย์ เขต 3
2	นางสิรี พึ่งจิตต์ตน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สพท.ปทุมธานี เขต 1
3	นายกมล ตราชู	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	เทศบาลเมืองมหาสารคาม
4	นายยืนยง ราชวงษ์	ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ	สพท.พระนครศรีอยุธยา เขต 1
5	นายเทียน เขียวภักดี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สพท.ชัยนาท
6	นายสยาม ปิยะนราธร	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สพท.กทม. เขต 1
7	นายสุนทร ไคลมี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สพท.กาญจนบุรี เขต 1
8	นายถนอมศักดิ์ คล้ายเผ่าพงศ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สพท.กทม. เขต 1
9	นายเกษม กัดแพ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สพท.นนทบุรี เขต 2
10	นายธนาธิป ธรรมรักษา	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ	สพท.ฉะเชิงเทรา เขต 1

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/โรงเรียน
1	น.ส.กัญญา เกิดโพธิ์ทอง	ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
2	นายประวิติพงษ์ รอดกลาง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองไผ่
3	นายสุนทร กุญชร	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านซำม่วง
4	นายฉัตรชัย ต๊ะปิ่นตา	ผู้อำนวยการโรงเรียนค่ายบางระจันวิทยา
5	นายครรชิต เพิ่มศิริพงศ์พันธุ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแดง
6	นายสมใจ วิเศษทักษิณ	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนแพพิทยาคม
7	นายสุรพงศ์ งามสม	ผู้อำนวยการโรงเรียนสุนทรภู่พิทยา
8	นายไสว แก้วมณี	ผู้อำนวยการโรงเรียนตรุโณทัยพูนพิน
9	นางสุภาณี โลหิตตานนท์	ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม
10	นางลมัยพร แห่ล้งหล้า	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอมรินทราราม

กลุ่มที่ 4 นักวิชาการ นักการศึกษา อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ผู้รับผิดชอบการพัฒนาครู จำนวน 12 คน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน
1	นายวิศาล เครือคล้าย	ข้าราชการบำนาญ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
2	น.ส.ฉนิณมัย ตะหมัง	ผู้อำนวยการกลุ่มเครือข่ายพัฒนาทรัพยากรฯ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3	นางสุปราณี นฤนาทนโรดม	หัวหน้ากลุ่มพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค.ศ.
4	นายวีระชัย จิระชาติ	นักทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
5	นางสาวกรรณิการ์ บารมี	ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการประกอบวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
6	นางนิรมล ตูจันดา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
7	นายสุวรรณ มีทองคำ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์ที่ 2 จ.ลพบุรี
8	รศ.ดร.สนอง โลหิตวิเศษ	อาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มศว ประสานมิตร
9	นายปัญญา ภูภักดี	ผอ.กองการศึกษา สำนักการศึกษา เทศบาลเมืองอ่างทอง
10	นายสมศักดิ์ สุภีรักษ์	ผอ.กลุ่มบริหารงานบุคคล สพท.ชัยนาท
11	นายสุรพล โกมลมรรค	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สพท.กทม.1
12	ว่าที่ รต. สุราษฎร์ ทองเจริญ	นักวิชาการศึกษาสำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มที่ 5 ผู้บริหารจากเขตพื้นที่การศึกษา (ผู้อำนวยการเขต พื้นที่การศึกษา/รองผู้อำนวยการเขต) จำนวน 10 คน

1 นายสุวิทย์ มูลคำ	ผอ. สพท.นนทบุรี เขต 1
2 นายโกวิท บวรศักดิ์ยุต	รองผอ.สพท.แม่ฮ่องสอน เขต 1
3 นายศุภวิชญ์เทพ สำเร็จ	รองผอ.สพท.ขอนแก่น เขต 5
4 นายสมบัติ จันทร์มีชัย	รองผอ.สพท.ปทุมธานี เขต 2
5 นายสมมาตร ชิตญาติ	รองผอ.สพท.ปทุมธานี เขต 1
6 นายจตุรงค์ เปรมชัยพร	รองผอ.สพท.กทม.เขต 1
7 นายพิสันต์ เหล็กงาม	รองผอ.สพท.พระนครศรีอยุธยา เขต 1
8 นายอนันต์ รุ่งประพันธ์	รอง ผอ.สพท.นครนายก
9 นายไพจิตร รักษาสรณ์	รอง ผอ.สพท. สุราษฎร์ธานี เขต 1
10 นายชยพล บัวดิษฐ์	รอง ผอ.สพท. ระนอง

ภาคผนวก ข

เทคนิควิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แนวทางการประชุมสหชนทากลุ่มครั้งที่ 1
การประชุมรับฟังความคิดเห็นของครู และผู้เกี่ยวข้อง
เรื่อง การจัดการเรียนการสอนสาระหน้าที่พลเมือง ประวัติศาสตร์
ศีลธรรม ศาสนา ย่อความ และเรียงความ
วันที่ 19 - 21 ธันวาคม 2550
ณ โรงแรมหลุยส์ แทเวอร์น เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ

วัตถุประสงค์

เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเท็จจริงจากผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการสอนของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในแนวทางการจัดการเรียนรู้อาษาที่พลเมือง ประวัติศาสตร์ ศีลธรรม ศาสนา ย่อความ และเรียงความ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 รวมทั้งสภาพปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อรวบรวมข้อเท็จจริง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูและผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำเสนอรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. การแบ่งกลุ่มย่อย การประชุมมีการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม ดังนี้

กลุ่ม 1	กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ช่วงชั้นที่ 1
กลุ่ม 2	กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ช่วงชั้นที่ 2
กลุ่ม 3	กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ช่วงชั้นที่ 3
กลุ่ม 4	กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ช่วงชั้นที่ 4
กลุ่ม 5	กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ช่วงชั้นที่ 1
กลุ่ม 6	กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ช่วงชั้นที่ 2
กลุ่ม 7	กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ช่วงชั้นที่ 3

กลุ่ม 8 กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ช่วงชั้นที่ 4

กลุ่ม 9 กลุ่มศึกษานิเทศก์

กลุ่มที่ 10 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา

โดยแต่ละกลุ่มจะมีผู้ประสานงานประจำกลุ่ม 1-2 คน

2. กิจกรรมการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ละกลุ่มดำเนินการ ดังนี้
 - 2.1 แต่ละกลุ่มมีผู้ดำเนินการประชุม 1 คน (วิทยากรกลุ่มย่อย) ผู้ประสานงานหลักจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 1-2 คน (ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในกลุ่ม) และผู้จัดบันทึกการประชุมโดยเลือกจากผู้แทนในกลุ่มย่อย 1-2 คน
 - 2.2 ผู้ดำเนินการประชุมดำเนินการให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีแนวคำถามซึ่งมีรายละเอียดแนบท้าย เวลาที่ใช้ตามความเหมาะสม
 - 2.3 การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้อภิปรายเรียงตามประเด็นคำถามหรือตามความเหมาะสม และให้ผู้บันทึกการประชุม จัดบันทึกการประชุมแต่ละประเด็นโดยละเอียดโดยมีผู้ประสานงานหลักร่วมจัดบันทึกการประชุมด้วย
3. ผู้ดำเนินการประชุม ผู้จัดบันทึกการประชุม และสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันสรุปตรวจสอบและเพิ่มเติมผลการประชุมกลุ่ม
4. ผู้แทนแต่ละกลุ่มนำเสนอผลการประชุมต่อที่ประชุมรวมในวันที่ 2 ของการประชุม ระหว่างเวลา 10.30-12.30 น.

แนวคำถามการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็น

คำชี้แจง

- แนวคำถามนี้ใช้สำหรับการประชุมสนทนากลุ่มของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์
- ข้อคำถามเกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้ภาษาไทย หมายถึงสาระที่เกี่ยวข้องกับสาระเรียงความและย่อความ ส่วนข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม หมายถึง สาระที่เกี่ยวข้องกับสาระหน้าที่พลเมือง ประวัติศาสตร์ ศิลธรรมและศาสนา

ดังนั้น ครู และศึกษานิเทศก์ โปรดให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นโดยพิจารณา เฉพาะสาระการเรียนรู้ที่ท่านเกี่ยวข้อง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความเห็น ครอบคลุมทั้ง 2 สาระการเรียนรู้ การให้ข้อมูลเป็นได้ทั้งข้อมูลของตัวท่านและข้อมูลของ ผู้อื่นตามที่ท่านรับรู้

1. ท่านคิดเห็นอย่างไรที่มีผู้กล่าวว่า “นักเรียนสมัยนี้เขียนเรียงความและย่อความ ไม่เป็น” ท่านในฐานะเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคิดอย่างไร

2. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ที่มีผู้กล่าวว่า “นักเรียนสมัยนี้ไม่รู้จักบุคคลสำคัญทาง ประวัติศาสตร์ ไม่รู้จักการเป็นพลเมืองที่ดี รวมถึงยังขาดคุณธรรมศีลธรรม” ท่านในฐานะ เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องคิดอย่างไร

3. สภาพการจัดการเรียนการสอนสาระหน้าที่พลเมือง ประวัติศาสตร์ ศาสนา ศีลธรรมหรือเรียงความ มีลักษณะอย่างไร

1) ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในการสอนสาระที่ท่านรับผิดชอบเป็นอย่างไร ท่านมีความพร้อมในการสอนตามสาระที่ได้รับมอบหมายหรือไม่

2) การวางแผนจัดการเรียนรู้ของท่านตามสาระที่รับผิดชอบทำอย่างไร ใช้ เวลาในการจัดการเรียนรู้เฉลี่ยสัปดาห์ละกี่ครั้งๆ ละกี่ชั่วโมง

3) การสอนของท่านมีแผนการสอนหรือไม่ หากมีได้สอนตามแผนการสอน หรือไม่ หากไม่มีแผนการสอนเพราะเหตุใด

4) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทำอย่างไรบ้าง

5) การใช้สื่อการเรียนรู้ใช้อย่างไร สื่ออะไรบ้างที่ใช้แล้วได้ผลดี

6) แนวทางการวัดและประเมินผลทำอย่างไร

7) ปัจจัยภายนอกอะไรบ้างที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนของท่าน (แหล่งเรียนรู้ ชุมชน ความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้อง สื่อวิทยุโทรทัศน์ ฯลฯ)

8) สภาพปัญหาในการจัดการเรียนการสอนมีหรือไม่ อย่างไร หากมีคือ ปัญหาอะไรบ้าง สาเหตุของปัญหามาจากอะไร และท่านแก้ปัญหที่เกิดขึ้นอย่างไร สำเร็จหรือไม่

9) ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้จากผู้บริหาร สถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ หรือบุคคลอื่นหรือไม่ อย่างไร

10) ท่านได้มีการบูรณาการจัดการเรียนรู้กับกลุ่มสาระอื่นหรือไม่

11) การจัดการเรียนการสอนของท่านสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางหรือไม่ อย่างไร

12) ผู้บริหารสถานศึกษาได้เข้ามากำกับ นิเทศการสอนของท่านหรือไม่อย่างไร ท่านพึงพอใจในแนวทางการนิเทศหรือไม่

4. การดำเนินการของสถานศึกษาในเรื่องหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาระหน้าที่พลเมือง ประวัติศาสตร์ ศิลปกรรม ศาสนา ย่อความ และเรียงความ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาทำอย่างไร

1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ทำอย่างไร (การจัดโครงสร้างหลักสูตรเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ เวลาเรียนทำอย่างไร มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร)

2) กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ทำอย่างไร (การวิเคราะห์มาตรฐานการเรียนรู้ การจัดทำแผนการสอน การกำหนดกิจกรรมการสอน ฯลฯ)

3) กาจจัดครูเข้าสอน การกำกับ นิเทศและติดตาม ดำเนินการอย่างไร

4) การวัดและประเมินผลมีวิธีดำเนินการอย่างไร

5) การอบรมพัฒนาครูให้มีความเชี่ยวชาญในการสอนมีหรือไม่ อย่างไร

6) อื่น ๆ

5. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแนวทางการจัดการเรียนการสอนควรทำอย่างไรบ้าง

แนวทางการประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 2
เรื่อง ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสาระการเรียนรู้
คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ
วันที่ 27-28 มิถุนายน 2551
ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ

วัตถุประสงค์

เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเท็จจริงจากผู้เกี่ยวข้องคือ ครูผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 รวมทั้งระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. การแบ่งกลุ่มย่อย การประชุมมีการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม ดังนี้
 - กลุ่ม 1 และ 2 กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ คณะทุกช่วงชั้น
 - กลุ่ม 3 และ 4 กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณะทุกช่วงชั้น
 - กลุ่ม 5 และ 6 กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ คณะทุกช่วงชั้น
 - กลุ่ม 7 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา
 - กลุ่มที่ 8 กลุ่มศึกษานิเทศก์

โดยแต่ละกลุ่มจะมีผู้ประสานงานประจำกลุ่ม 1-2 คน

2. กิจกรรมการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละกลุ่มดำเนินการดังนี้
 - 2.1 แต่ละกลุ่มมีผู้ดำเนินการประชุม 1 คน (วิทยากรกลุ่มย่อย) ผู้ประสานงานหลักจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 1-2 คน (ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในกลุ่ม) และผู้จัดบันทึกการประชุมโดยเลือกจากผู้แทนในกลุ่มย่อย 1-2 คน
 - 2.2 ผู้ดำเนินการประชุมดำเนินการให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีแนวคำถามซึ่งมีรายละเอียดแนบท้าย เวลาที่ใช้ตามความเหมาะสม

2.3 การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้อภิปรายเรียงตามประเด็นคำถามหรือตามความเหมาะสม และให้ผู้บันทึกการประชุม จดบันทึกการประชุมแต่ละประเด็นโดยละเอียดโดยมีผู้ประสานงานหลักร่วมจดบันทึกการประชุมด้วย

3. ผู้ดำเนินการประชุม ผู้จดบันทึกการประชุม และสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันสรุปตรวจสอบและเพิ่มเติมผลการประชุมกลุ่ม

4. ผู้แทนแต่ละกลุ่มนำเสนอผลการประชุมต่อที่ประชุมรวมในวันที่ 2 ของการประชุม ระหว่างเวลา 10.30-12.30 น.

ประเด็นการประชุมสนทนากลุ่ม

การประชุมกลุ่มย่อยต้องการรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูทั้งในและนอกห้องเรียน สภาพการพัฒนาครู ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรอบรู้ มีความสามารถที่จะเรียนรู้มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศต่อไป

อนึ่ง ประเด็นคำถามอาจเพิ่มเติมรายละเอียดมากกว่าที่กำหนด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของการสนทนา ผู้ดำเนินการและสมาชิกในกลุ่มสามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้

แนวคำถามการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็น

คำชี้แจง

- แนวคำถามนี้ใช้สำหรับการประชุมสนทนากลุ่มของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์
- ข้อคำถามเกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ ดังนั้น ครูและศึกษานิเทศก์ โปรดให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นโดยพิจารณาเฉพาะสาระการเรียนรู้ที่ท่านเกี่ยวข้อง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความเห็นครอบคลุมทั้ง 3 สาระการเรียนรู้ การให้ข้อมูลเป็นได้ทั้งข้อมูลของตัวเองท่านและข้อมูลของผู้อื่นที่ท่านรับรู้

ประเด็นคำถาม

คำถามเกริ่นนำ

จากข้อมูลการประเมินผลของหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ผลการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (O-NET) ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) และผลการทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพื่อประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียนหรือ National Test (NT) ของสำนักทดสอบทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีผลสอดคล้องกันว่า คะแนนเฉลี่ยของนักเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ไม่ถึงร้อยละ 50 แสดงว่า คุณภาพของผู้เรียนยังมีปัญหา ท่านในฐานะเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นอย่างไร

ประเด็นคำถามหลัก

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ปฏิบัติจริงตามสาระการเรียนรู้ที่ท่านรับผิดชอบ มีสภาพเป็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้

- ด้านผู้เรียน เช่น ภูมิหลังและคุณลักษณะก่อนเรียน - สภาพครอบครัว ความพร้อม ความสนใจ ฯลฯ พฤติกรรมการเรียน - ความสนใจความตั้งใจ ใฝ่เรียน ฯลฯ ผลการเรียน - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน คุณลักษณะโดยรวมของผู้เรียน ฯลฯ
- ด้านครูผู้สอน เช่น วุฒิการศึกษา สอนตรงวุฒิ/ไม่ตรงวุฒิ ความถนัด ความสนใจ ภาระงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ฯลฯ
- ด้านการเตรียมการก่อนสอน เช่น วิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการสอน เขียนแผนการสอน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ฯลฯ
- ด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผล เช่น วิธีการ/เทคนิคการสอน ความเพียงพอและสภาพสื่อ การจัดหา การผลิต การใช้ ผลการใช้สื่อ มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมินผล เครื่องมือวัดและประเมินผล การวัดผลและประเมินผล การนำผลการประเมินมาใช้ ฯลฯ
- ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและองค์กรต่างๆ ฯลฯ

2. ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนตามความเห็นของท่านคืออะไร ในการจัดการเรียนการสอนตามสาระการเรียนรู้ที่ท่านรับผิดชอบ มีปัญหาอะไรบ้าง สาเหตุมาจากอะไร ท่านได้ดำเนินการแก้ไขหรือไม่ อย่างไร และมีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไรบ้าง โดยระบุด้วยว่า ใคร-ทำอะไร-อย่างไร ในประเด็นตามข้อ 1

- ด้านผู้เรียน
- ด้านครูผู้สอน
- ด้านการเตรียมการก่อนสอน
- ด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผล
- ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง
- ปัญหาอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน

3. การแก้ปัญหาและอุปสรรคเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน ท่านคิดว่าหน่วยงาน/บุคลากรระดับต่างๆ ควรดำเนินการอย่างไรบ้าง

- ระดับกระทรวง
- ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
- ระดับโรงเรียน
- ระดับครูผู้ปฏิบัติ
- ระดับครอบครัว ชุมชน

4. การพัฒนาครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ท่านสอนมีสภาพอย่างไร ท่านคิดว่ามีปัญหาหรือไม่ อย่างไร และแนวทางการพัฒนาควรเป็นอย่างไรทั้งครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ เช่น โอกาสในการได้รับการพัฒนา ตรงตามความต้องการ หลักสูตรการอบรม รูปแบบ/วิธีการพัฒนา ฯลฯ

แนวทางการประชุมสนทนากลุ่มครั้งที่ 3
เรื่อง ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสาระการเรียนรู้
สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพและเทคโนโลยี
วันที่ 11-12 กรกฎาคม 2551
ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ

วัตถุประสงค์

เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเท็จจริงจากผู้เกี่ยวข้องคือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ และการงานอาชีพและเทคโนโลยี ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 รวมทั้งระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. การแบ่งกลุ่มย่อย การประชุมมีการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม ดังนี้
 - กลุ่ม 1 และ 2 กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ครอบคลุม
 - ช่วงชั้น
 - กลุ่ม 3 และ 4 กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้ศิลปะ ครอบคลุมช่วงชั้น
 - กลุ่ม 5 และ 6 กลุ่มครูผู้สอนสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี ครอบคลุมช่วงชั้น
 - กลุ่ม 7 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา
 - กลุ่มที่ 8 กลุ่มศึกษานิเทศก์

โดยแต่ละกลุ่มจะมีผู้ประสานงานประจำกลุ่ม 1-2 คน
2. กิจกรรมการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละกลุ่มดำเนินการดังนี้
 - 2.1 แต่ละกลุ่มมีผู้ดำเนินการประชุม 1 คน (วิทยากรกลุ่มย่อย) ผู้ประสานงานหลักจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 1-2 คน (ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในกลุ่ม) และผู้จัดบันทึกการประชุมโดยเลือกจากผู้แทนในกลุ่มย่อย 1-2 คน
 - 2.2 ผู้ดำเนินการประชุมดำเนินการให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีแนวคำถามซึ่งมีรายละเอียดแนบท้าย เวลาที่ใช้ตามความเหมาะสม

2.3 การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้อภิปรายเรียงตามประเด็นคำถามหรือตามความเหมาะสม และให้ผู้บันทึกการประชุม จดบันทึกการประชุมแต่ละประเด็นโดยละเอียดโดยมีผู้ประสานงานหลักร่วมจดบันทึกการประชุมด้วย

3. ผู้ดำเนินการประชุม ผู้จดบันทึกการประชุม และสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันสรุปตรวจสอบและเพิ่มเติมผลการประชุมกลุ่ม

4. ผู้แทนแต่ละกลุ่มนำเสนอผลการประชุมต่อที่ประชุมรวมในวันที่ 2 ของการประชุมระหว่างเวลา 10.30-12.30 น.

ประเด็นการประชุมสนทนากลุ่ม

การประชุมสนทนากลุ่มต้องการรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 ของครูทั้งในและนอกห้องเรียน สภาพการพัฒนาครู ตลอดจนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนและพัฒนาครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรอบรู้ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศต่อไป

อนึ่ง ประเด็นคำถามอาจเพิ่มเติมรายละเอียดมากกว่าที่กำหนด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของการสนทนา ผู้ดำเนินการและสมาชิกในกลุ่มสามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้

แนวคำถามการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็น

คำชี้แจง

- แนวคำถามนี้ใช้สำหรับการประชุมสนทนากลุ่มของครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์
- ข้อคำถามเกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ศิลปะ และการทำงาน อาชีพและเทคโนโลยี ดังนั้น ครูและศึกษานิเทศก์ โปรดให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นโดยพิจารณาเฉพาะสาระการเรียนรู้ที่ท่านเกี่ยวข้อง ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้ความเห็นครอบคลุมทั้ง 3 สาระการเรียนรู้ การให้ข้อมูลเป็นได้ทั้งข้อมูลของตัวท่านและข้อมูลของผู้อื่นตามที่ท่านรับรู้

ประเด็นคำถาม

คำถามเกริ่นนำ

สาระการเรียนรู้สุขศึกษา และพลศึกษา มีความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนโดยตรง เพราะครอบคลุมเรื่องสุขภาพที่เป็นพื้นฐานจำเป็นต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้เรียนแต่ละคน มุ่งเสริมสร้างคุณลักษณะนิสัยที่พึงประสงค์แก่ผู้เรียน และเสริมสร้างทักษะกระบวนการปฏิบัติด้านสุขภาพที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ฯลฯ

สาระการเรียนรู้ศิลปะ มุ่งเน้นการส่งเสริมผู้เรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจินตนาการทางศิลปะ ชื่นชมความงาม สุนทรียภาพ ความมีคุณค่า ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ฯลฯ

สาระการเรียนรู้กลุ่มงานอาชีพและเทคโนโลยี มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน อาชีพ และเทคโนโลยี มีทักษะการทำงาน ทักษะการจัดการ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม คุ่มค่า และมีคุณธรรม สร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือวิธีการ สามารถทำงานเป็นหมู่คณะ มีนิสัยรักการทำงาน ฯลฯ

จากข้อความข้างต้น ท่านคงตระหนักดีว่า แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความสำคัญต่อผู้เรียนไม่ด้อยไปกว่าสาระการเรียนรู้อื่นๆ ท่านในฐานะผู้รับผิดชอบและมีส่วนเกี่ยวข้องมีความคิดเห็นอย่างไร สถานภาพการให้ความสำคัญต่อสาระการเรียนรู้ที่ท่านรับผิดชอบในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามหลัก

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ปฏิบัติจริงตามสาระการเรียนรู้ที่ท่านรับผิดชอบ มีสภาพเป็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้

- ด้านผู้เรียน เช่น ภูมิหลังและคุณลักษณะก่อนเรียน - สภาพครอบครัว ความพร้อม ความสนใจ ฯลฯ พฤติกรรมการเรียน - ความสนใจความตั้งใจ ใฝ่เรียน ฯลฯ ผลการเรียนรู้ - ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน คุณลักษณะโดยรวมของผู้เรียน ฯลฯ
- ด้านครูผู้สอน เช่น วุฒิการศึกษา สอนตรงวุฒิ/ไม่ตรงวุฒิ ความถนัด ความสนใจ ภาระงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ฯลฯ

- ด้านการเตรียมการก่อนสอน เช่น วิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการสอน เขียนแผนการสอน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ฯลฯ
- ด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผล เช่น วิธีการ/เทคนิคการสอน ความเพียงพอและสภาพสื่อ การจัดหา การผลิต การใช้ ผลการใช้สื่อ มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมินผล เครื่องมือวัดและประเมินผล การวัดผลและประเมินผล การนำผลการประเมินมาใช้ ฯลฯ
- ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและองค์กรต่างๆ ฯลฯ

2. ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนตามความเห็นของท่านคืออะไร ในการจัดการเรียนการสอนตามสาระการเรียนรู้ที่ท่านรับผิดชอบ มีปัญหาอะไรบ้าง สาเหตุมาจากอะไร ท่านได้ดำเนินการแก้ไขหรือไม่ อย่างไร และมีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไรบ้าง โดยระบุด้วยว่า ใคร-ทำอะไร-อย่างไร ในประเด็นตามข้อ 1

- ด้านผู้เรียน
- ด้านครูผู้สอน
- ด้านการเตรียมการก่อนสอน
- ด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผล
- ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง
- ปัญหาอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน

3. การพัฒนาครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ท่านสอนมีสภาพอย่างไร ท่านคิดว่ามี ปัญหาหรือไม่ อย่างไร และแนวทางการพัฒนาควรเป็นอย่างไรทั้งครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ เช่น โอกาสในการได้รับการพัฒนา ตรงตามความต้องการ หลักสูตรการอบรม รูปแบบ/วิธีการพัฒนา ฯลฯ

แนวทางการประชุมสหชนทากลุ่มครั้งที่ 4
เรื่อง ความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองและครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน
วันที่ 2 - 3 กุมภาพันธ์ 2552
ณ โรงแรมบางกอกกอล์ฟ สปา รีสอร์ท อ.เมือง จ.ปทุมธานี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเท็จจริงจากนักเรียน ผู้ปกครองและครูเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกช่วงชั้น
2. เพื่อระดมความคิดเห็น ข้อเสนอและความคาดหวังของนักเรียน ผู้ปกครองและครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

1. การแบ่งกลุ่มย่อย การประชุมมีการแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม ดังนี้
 - กลุ่ม 1 - 3 กลุ่มนักเรียนจากช่วงชั้นที่ 2 3 และ 4 ช่วงชั้นละประมาณ 4 คน
 - กลุ่ม 4 และ 5 กลุ่มพ่อ-แม่ ผู้ปกครองนักเรียนทุกช่วงชั้นทุกสังกัด
 - กลุ่ม 6 กลุ่มครูผู้สอน

โดยแต่ละกลุ่มจะมีผู้ประสานงานประจำกลุ่ม 1-2 คน
2. กิจกรรมการประชุมสหชนทากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แต่ละกลุ่มดำเนินการดังนี้
 - 2.1 แต่ละกลุ่มมีผู้ดำเนินการประชุม 1 คน (วิทยากรกลุ่มย่อย) ผู้ประสานงานหลักจากสทศ. 1-2 คน (ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกในกลุ่ม) และผู้จัดบันทึกการประชุม โดย เลือกจากผู้แทนในกลุ่มย่อย 1-2 คน
 - 2.2 ผู้ดำเนินการประชุมดำเนินการให้สมาชิกในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยมีแนวคำถามซึ่งมีรายละเอียดแนบท้าย เวลาที่ใช้ตามความเหมาะสม
 - 2.3 การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้อภิปรายเรียงตามประเด็นคำถามหรือตามความเหมาะสม และให้**ผู้บันทึกการประชุม** จัดบันทึกการประชุมแต่ละประเด็นโดยละเอียด โดยมีผู้ประสานงานหลักร่วมจัดบันทึกการประชุมด้วย
3. ผู้ดำเนินการประชุม ผู้จัดบันทึกการประชุม และสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันสรุปตรวจสอบและเพิ่มเติมผลการประชุมกลุ่ม และเสนอผลการประชุมกลุ่ม

ประเด็นการประชุมสนทนากลุ่ม

การประชุมกลุ่มย่อยต้องการรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนของครูทั้งในและนอกห้องเรียน ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 รวมทั้งข้อคิดเห็น ความคาดหวังและความต้องการของนักเรียน/พ่อ-แม่ ผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน ครูและผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรอบรู้ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศต่อไป

ประเด็นการประชุมสนทนากลุ่ม

การประชุมกลุ่มย่อยต้องการรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอนของครูทั้งในและนอกห้องเรียน ปัญหาการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 รวมทั้งข้อคิดเห็น ความคาดหวังและความต้องการของนักเรียน/พ่อ-แม่ ผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน ครูและผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีความรอบรู้ มีความสามารถที่จะเรียนรู้ มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศต่อไป

แนวคำถามการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นของนักเรียน

คำชี้แจง

แนวคำถามนี้ใช้สำหรับการประชุมสนทนากลุ่มของนักเรียนเพื่อสอบถามข้อมูลสภาพการจัดการเรียนการสอนตามที่นักเรียนแต่ละคนรับรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

อนึ่ง ประเด็นคำถามอาจเพิ่มเติมรายละเอียดมากกว่าที่กำหนด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของการสนทนา ผู้ดำเนินการและสมาชิกในกลุ่มสามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้

ประเด็นคำถาม

1. นักเรียนชอบเรียนวิชาอะไรบ้าง
 - 1.1 ครูมีลักษณะนิสัยเป็นอย่างไร เช่น ใจดี มีเมตตา สอนเข้าใจง่าย สอนสนุก มีอารมณ์ขัน ฯลฯ
 - 1.2 การจัดการเรียนการสอน / เทคนิคการสอนของครูเป็นอย่างไร เช่น สนุกสนาน น่าสนใจ จัดลำดับเนื้อหาการสอนเป็นขั้นเป็นตอน ฯลฯ
 - 1.3 เนื้อหาวิชาที่เรียนเป็นอย่างไร เช่น น่าสนใจ ไม่มากเกินไป เนื้อหาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ฯลฯ
 - 1.4 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนเป็นอย่างไร เช่น มีเพียงพอ ทันสมัย น่าสนใจ ฯลฯ
 - 1.5 เทคนิควิธีการประเมินผลเป็นอย่างไร เช่น ข้อสอบดี ชัดเจน ไม่ยากไม่ง่ายเกินไป การให้คะแนนทั้งภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นธรรมและเหมาะสม ฯลฯ
 - 1.6 ประเด็นคำถามอื่นๆ
2. นักเรียนไม่ชอบเรียนวิชาอะไรบ้าง
 - 2.1 ครูมีลักษณะนิสัยเป็นอย่างไร เช่น ดุ เข้มงวด ไม่ค่อยได้สอนหนังสือ สอนไม่เข้าใจ ฯลฯ
 - 2.2 การจัดการเรียนการสอน / เทคนิคการสอนของครูเป็นอย่างไร เช่น ไม่มีอะไรแปลกใหม่ กิจกรรมการเรียนไม่น่าสนใจ ฯลฯ
 - 2.3 เนื้อหาวิชาที่เรียนเป็นอย่างไร เช่น ไม่น่าสนใจ มีมากเกินไป ไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ฯลฯ

- 2.4 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนเป็นอย่างไร เช่น มีไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย ไม่น่าสนใจ ครูไม่ใช้สื่อการสอน ฯลฯ
 - 2.5 เทคนิควิธีการประเมินผลเป็นอย่างไร เช่น ข้อสอบยาก หรือข้อสอบ NT วิธีการประเมินไม่ชัดเจน การให้คะแนนภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ไม่เป็นธรรม ไม่เหมาะสม ฯลฯ
 - 2.6 ประเด็นคำถามอื่นๆ
3. นักเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนอย่างไรบ้าง และมีวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างไร เมื่อเกิดปัญหา มีใครเข้าช่วยในการแก้ปัญหานักเรียนบ้าง
 4. ในโรงเรียนที่นักเรียนเรียนอยู่ มีอะไรที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนหรือมีอะไรที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนของนักเรียนบ้าง
 5. นักเรียนมองว่าผู้ปกครอง ชุมชน ได้มีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการเรียนของนักเรียนหรือไม่ อย่างไร
 6. นักเรียนอยากให้โรงเรียน ครู ผู้ปกครองหรือชุมชน เข้ามาช่วยแก้ไข ปรับปรุงสนับสนุนในเรื่องใดบ้างที่จะทำให้ นักเรียนเรียนได้ดีขึ้น

แนวคำถามการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นของผู้ปกครอง

คำชี้แจง

แนวคำถามนี้ใช้สำหรับการประชุมสนทนากลุ่มของผู้ปกครอง เพื่อสอบถามข้อมูลสภาพการจัดการเรียนการสอนตามที่คุณผู้ปกครองแต่ละคนรับรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

อนึ่ง ประเด็นคำถามอาจเพิ่มเติมรายละเอียดมากกว่าที่กำหนด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของการสนทนา ผู้ดำเนินการและสมาชิกในกลุ่มสามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้

ประเด็นคำถาม

1. บุตรหลานของท่านเรียนหนังสือเป็นอย่างไร มีผลการเรียนเป็นอย่างไร มีปัญหาการเรียนอย่างไร
2. ครูที่สอนหนังสือให้บุตรหลานของท่านเป็นอย่างไร
 - 2.1 ครูจัดการเรียนการสอนหรือมีเทคนิคการสอนเป็นอย่างไร
 - 2.2 การให้การบ้านหรือชิ้นงานเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

- 2.3 สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ครูใช้เป็นอย่างไร มีความเพียงพอเหมาะสมหรือไม่
 - 2.4 เทคนิควิธีการประเมินผลเป็นอย่างไร เหมาะสมหรือไม่
 - 2.5 หลักสูตร/เนื้อหาวิชามีความเหมาะสม ครบคลุม เป็นประโยชน์ หรือไม่อย่างไร
 - 2.6 ครูมีการดูแลเอาใจใส่บุตรหลานของท่านอย่างไร
3. ในโรงเรียนที่บุตรหลานของท่านเรียนอยู่ ท่านคิดว่ามีอะไรที่ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอนหรือมีอะไรที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนการสอน
4. ท่านเห็นว่า การเรียนพิเศษเพิ่มเติมนอกเวลาเรียนของบุตรหลานท่านมีความจำเป็นหรือไม่ อย่างไร
 5. ท่านมองว่าผู้ปกครอง ชุมชน ได้มีส่วนช่วยสนับสนุนส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการเรียนของนักเรียนหรือไม่ อย่างไร
 6. สิ่งที่เป็นจุดเด่นที่ต้องชื่นชมในการจัดการเรียนการสอนของครูมีอะไรบ้าง (ครู การจัดการเรียนการสอน / เทคนิคการสอนของครู / กิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน หลักสูตร/เนื้อหาวิชา สื่อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน เทคนิควิธีการประเมินผล)
 7. สิ่งที่เป็นจุดเด่นที่ต้องชื่นชมในสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนมีอะไรบ้าง (กิจกรรมพิเศษทางวิชาการ นวัตกรรม สื่อการเรียนการสอน คุณธรรม จริยธรรม ศิลปวัฒนธรรม)
 8. สิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคที่อยากให้คุณครู/โรงเรียนได้ปรับปรุงแก้ไข (ครู การจัดการเรียนการสอน/เทคนิคการสอนของครู/กิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน หลักสูตร/เนื้อหาวิชา สื่อ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน เทคนิควิธีการประเมินผล)
 9. ท่านมีข้อเสนอแนะในการพัฒนา/ปรับปรุงแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอนข้างต้นอย่างไร

แนวคำถามการประชุมสนทนากลุ่มเพื่อระดมความคิดเห็นของครู

คำชี้แจง

แนวคำถามนี้ใช้สำหรับการประชุมสนทนากลุ่มของครูผู้สอน เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งระดมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

อนึ่ง ประเด็นคำถามอาจเพิ่มเติมรายละเอียดมากกว่าที่กำหนด ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทของการสนทนา ผู้ดำเนินการและสมาชิกในกลุ่มสามารถปรับให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้

ประเด็นคำถาม

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ปฏิบัติจริงตามสาระการเรียนรู้ที่ท่านรับผิดชอบ มีสภาพเป็นอย่างไรในประเด็นต่อไปนี้
 - 1.1 ด้านผู้เรียน เช่น ภูมิหลังและคุณลักษณะก่อนเรียน - สภาพครอบครัว ความพร้อม ความสนใจ ฯลฯ พฤติกรรมการเรียน-ความสนใจความตั้งใจ ใฝ่เรียน ฯลฯ ผลการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน คุณลักษณะโดยรวมของผู้เรียน ฯลฯ
 - 1.2 ด้านครูผู้สอน เช่น วุฒิการศึกษา สอนตรงวุฒิ/ไม่ตรงวุฒิ ความถนัด ความสนใจ ภาระงาน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ฯลฯ
 - 1.3 ด้านการเตรียมการก่อนสอน เช่น วิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการสอน เขียนแผนการสอน ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม ฯลฯ
 - 1.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผล เช่น วิธีการ/เทคนิคการสอน ความเพียงพอและสภาพสื่อ การจัดหา การผลิต การใช้ ผลการใช้สื่อ มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการประเมินผล เครื่องมือวัด และประเมินผล การวัดผลและประเมินผล การนำผลการประเมินมาใช้ ฯลฯ
 - 1.5 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ปกครองกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและองค์กรต่างๆ ฯลฯ

2. ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนตามความเห็นของท่านคืออะไร ในการจัดการเรียนการสอนตามสาระการเรียนรู้ที่ท่านรับผิดชอบ มีปัญหาอะไรบ้าง สาเหตุมาจากอะไร ท่านได้ดำเนินการแก้ไขหรือไม่ อย่างไร และมีข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไรบ้าง โดยระบุด้วยว่า ใคร-ทำอะไร-อย่างไร ในประเด็นตามข้อ 1

2.1 ด้านผู้เรียน

2.2 ด้านครูผู้สอน

2.3 ด้านการเตรียมการก่อนสอน

2.4 ด้านการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อ การวัดผลและประเมินผล

2.5 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้เกี่ยวข้อง

2.6 ปัญหาอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพผู้เรียน

3. การพัฒนาครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ท่านสอนมีสภาพอย่างไร ท่านคิดว่ามีปัญหาหรือไม่ อย่างไร และแนวทางการพัฒนาควรเป็นอย่างไรทั้งครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ เช่น โอกาสในการได้รับการพัฒนา ตรงตามความต้องการ หลักสูตรการอบรม รูปแบบ/วิธีการพัฒนา ฯลฯ

แนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม
การประเมินเชิงวิพากษ์ร่างข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู
และบุคลากรทางการศึกษา
วันพฤหัสบดีที่ 17 ธันวาคม 2552
ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ

คำชี้แจง

แนวคำถามนี้ ใช้สำหรับการสนทนากลุ่มกับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมุ่งพิจารณา ถึงความครอบคลุม ความเหมาะสม ความสอดคล้อง ความชัดเจน มีประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยมีแนวคำถาม ดังนี้

1. ด้านความครอบคลุม :

เมื่อพิจารณาด้าน “ความครอบคลุม” ของนโยบาย ท่านเห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบายฯ นี้มีความครอบคลุมต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือไม่อย่างไร

1.1 ความครอบคลุมต่อกลุ่มเป้าหมายและสภาพปัจจุบันปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 ความครอบคลุมต่อประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย เช่น เรื่อง โครงสร้างเป้าหมาย ภารกิจ ทรัพยากร กลไกการดำเนินการ เทคโนโลยี เครื่องช่วย ระเบียบปฏิบัติ ฯ

1.3 ข้อเสนอแนะเพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายฯ มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ด้านความเหมาะสม :

เมื่อพิจารณาด้าน “ความเหมาะสม” ของนโยบาย ท่านเห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบายฯ นี้มีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

2.1 ความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาของสถานศึกษาและปัญหา คุณภาพของผู้เรียน

2.2 ความเหมาะสมกับบริบทไทยและบริบทโลกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี ฯ

2.3 ข้อเสนอแนะเพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายฯ มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

3. ด้านความสอดคล้อง :

เมื่อพิจารณาด้าน “ความสอดคล้อง” ของนโยบาย ท่านเห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบายฯ นี้มีความสอดคล้องกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ หรือไม่อย่างไร

3.1 ความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของครูบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาและสังคม ฯ

3.2 ความสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาโยบายการปฏิรูปการศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ฯ

3.3 ความสอดคล้องกับบริบทและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมทั้งความคิดเห็นของสาธารณชนฯ

3.4 ข้อเสนอแนะเพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายฯ มีความสอดคล้องมากยิ่งขึ้น

4. ด้านความชัดเจน :

เมื่อพิจารณาด้าน “ความชัดเจน” ของนโยบาย ท่านเห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบายฯ นี้มีชัดเจนหรือไม่อย่างไร

4.1 ความชัดเจนของข้อความนโยบาย และตรงกับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2 ความกะทัดรัดและภาษาที่เข้าใจง่าย

4.3 ข้อเสนอแนะเพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายฯ มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

5. ด้านความมีประโยชน์ :

เมื่อพิจารณาด้าน “ความมีประโยชน์” ของนโยบาย ท่านเห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบายฯ นี้มีประโยชน์หรือไม่อย่างไร

5.1 ประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและศักยภาพในการจัดการเรียนรู้/จัดการศึกษา

5.2 ประโยชน์ที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และสร้างความพึงพอใจต่อผู้ปกครอง ชุมชน สังคม

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายฯ มีความมีประโยชน์ มากยิ่งขึ้น

6. ด้านความเป็นไปได้:

เมื่อพิจารณาด้าน “ความเป็นไปได้” ของนโยบาย ท่านเห็นว่าร่างข้อเสนอเชิงนโยบายฯ นี้มีความเป็นไปได้หรือไม่อย่างไร

6.1 ความเป็นไปได้ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จริง เช่น การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายการเมือง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการได้รับปัจจัยสนับสนุนอื่นๆ

6.2 ความเป็นไปได้ที่จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.3 ข้อเสนอแนะเพื่อให้ข้อเสนอเชิงนโยบายฯ มีความเป็นไปได้มากยิ่งขึ้น

ภาคผนวก ค

สรุปเปรียบเทียบผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย
การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2

สรุปเปรียบเทียบผลการปรับปรุงร่างข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
<p>1. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มาตรการเร่งด่วน</p> <p>1) ศธ. เร่งรัดผลักดันให้มีการทบทวน ปรับบทบาท และยกระดับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ให้เป็นองค์กรกลางที่มีขีดความสามารถและบทบาทในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ จัดทำหลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย รวมทั้งประสานงาน กำกับติดตาม ประเมินผลและให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรม</p> <p>2) สพท. และหน่วยงานพัฒนาครู เร่งรัดพัฒนาครูประจำการให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางวิชาชีพที่ทันต่อความก้าวหน้าและวิทยาการ มีความรู้ความสามารถในด้านเนื้อหา และทักษะการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการหาความรู้มากกว่าเรียนรู้เนื้อหาสาระเพียงอย่างเดียว (teach less, learn more) มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้สนุกและท้าทาย การวัดประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างบูรณาการ รวมทั้งจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของครู</p> <p>3) สพฐ. สพท. และหน่วยงานจัดการศึกษาอื่น เร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดทักษะความเป็นครู</p>	<p>มาตรการเร่งด่วน</p> <p>1) ศธ.ยกระดับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา(สคบศ.) ให้เป็นองค์กรกลางระดับชาติที่มีขีดความสามารถและบทบาทในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคลทั้งระบบ จัดทำหลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย รวมทั้งประสานงาน กำกับติดตาม ประเมินผลและให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรม</p> <p>2) ก.ศ.ศ. เร่งรัด ปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม</p> <p>สพฐ. สพท. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา พัฒนาผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลายที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3) สพฐ. สพท. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางวิชาชีพที่ทันต่อความก้าวหน้าและวิทยาการ มีความรู้ความสามารถในด้านเนื้อหา และทักษะการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการ</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>จิตวิญญาณความเป็นครู เช่น จัดระบบครูที่เลี้ยงโดยให้ครูดี ครูเก่งมาเป็นครูที่เลี้ยงดูแลครูใหม่</p> <p>4) สพท. เร่งรัดพัฒนาครูให้เกิดความตระหนัก ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝัง อบรม ชัดเกล้าผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีนิสัยรักการอ่าน และมีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 ในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี</p> <p>5) สพท. เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>6) สพท. เร่งรัดพัฒนาทักษะการจัดการชีวิตและการจัดการทางวิชาชีพของครู โดยการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการด้านการเงิน เวลา และการปฏิบัติงาน</p>	<p>หาความรู้มากกว่าเรียนรู้เนื้อหาสาระเพียงอย่างเดียว (teach less, learn more) มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้สนุกและท้าทายต่อการเรียนรู้ การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู การบริหารจัดการ และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการพัฒนาดังกล่าวต้องไม่กระทบต่อเวลาในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>4) สพท. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดพัฒนาครูให้เกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในหน้าที่ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝัง อบรม ชัดเกล้าผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีนิสัยรักการอ่าน และมีสมรรถนะที่จำเป็นในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการใช้ทักษะชีวิตอื่นๆ</p> <p>5) สพท. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน โดยเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>6) สพท. สพท. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่งครูดีมาเป็นครูที่เลี้ยงดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่นๆ</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>มาตรการระยะยาว</p> <p>7) สพฐ. ส่งเสริมและพัฒนาครูผู้นำทางวิชาการ (master teacher) เพื่อให้เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือก การพัฒนา และการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตลอดจนการขยายผลสร้างเครือข่ายการเรียนรู้สู่เพื่อนครู</p> <p>8) สพฐ. สพท. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ควรพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ประจำการให้เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลายที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาอย่างแท้จริง มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และก.ค.ศ. ควรทบทวนปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ความสำคัญด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ</p> <p>9) สพฐ. และ สพท. ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ และ จัดกิจกรรมเสริมสร้างลักษณะนิสัยใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เป็นต้น</p> <p>10) สถาบันผลิตครู ต้องมีการติดตามประเมินคุณภาพบัณฑิตครูให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง และทบทวน ปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครู และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีความเข้มข้นทั้งด้านวิชาการ มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียน</p>	<p>มาตรการระยะยาว</p> <p>7) ศธ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>8) สพท. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีทักษะการจัดการชีวิตและการจัดการทางวิชาชีพ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด เสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ ด้านการเงิน เวลา และการปฏิบัติงาน</p> <p>9) สพฐ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและศึกษานิเทศก์ให้เป็นผู้นำทางวิชาการ (master teacher and master supervisor) ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยทบทวน ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก การพัฒนา และการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ตลอดจนการขยายผลสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>10) สพฐ. สพท. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยใช้เครือข่ายการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จิตวิทยาการเรียนรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้สนุกและท้าทาย รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู ใฝ่เรียนรู้และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>11) ศธ. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาระบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>12) สพฐ. และ สพท. ควรส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายการจัดการความรู้ เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนและการจัดการศึกษา</p>	<p>11) สกอ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกับสถาบันผลิตครูวางแผนการผลิตครูให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการการใช้ครูของประเทศ และวิสัยทัศน์การผลิตครูระดับนานาชาติ ติดตามประเมินคุณภาพบัณฑิตครูให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการผลิตครูให้มีความเข้มข้นด้านวิชาการ ให้มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ จิตวิทยาการเรียนรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้สนุกและท้าทาย รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู ใฝ่เรียนรู้และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>
<p>2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>มาตรการเร่งด่วน</p> <p>1) ศธ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งรัดกำกับ ติดตาม ให้มีการดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูระยะสั้น ในเรื่องเกี่ยวกับขอคืนอัตราเกษียณ การขาดแคลนบุคลากรสายสนับสนุนการสอน การปรับเกณฑ์การกำหนดอัตราครูใหม่ทั้งกลุ่มครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสนับสนุนการสอน การสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความพร้อมเข้ามาร่วมจัดการศึกษา</p> <p>2) สพฐ. เร่งทบทวนการจัดอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญและเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจในการนิเทศการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้</p>	<p>มาตรการเร่งด่วน</p> <p>1) ศธ.และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นเอกภาพ เพื่อใช้เป็นหลักและแนวทางในการวางแผนพัฒนา ประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพที่สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2) ศธ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัด กำกับ ติดตาม ให้มีการดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูระยะสั้น ในเรื่องเกี่ยวกับขอคืนอัตราเกษียณ การจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนการสอน การปรับเกณฑ์การกำหนดอัตราครูใหม่ รวมทั้งให้มีแนวทางในการขยายเวลาอายุราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>3) สพฐ. เร่งรัดให้มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพสถานศึกษาที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน</p>	<p>3) ก.ค.ศ. เร่งรัดปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาศึกษานิเทศก์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดจัดอัตรากำลังและพัฒนาศึกษานิเทศก์ เพื่อให้ได้ศึกษานิเทศก์เพียงพอและมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการงานในเทศการเรียนการสอนแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้</p> <p>4) สถานศึกษา เร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายใน ปัจจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานสอนให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู</p>
	<p>มาตรการระยะยาว</p> <p>4) สพฐ. ทบทวนภารกิจหลักของสถานศึกษาให้มุ่งจัดการศึกษาตามหลักสูตรและได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา โดยลดภาระงานอื่นไม่ให้เป็นการภาระงานของครู วิเคราะห์และกำหนดภาระงานของครูให้ชัดเจนโดยมุ่งเน้นงานด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบให้ครูปฏิบัติตามภาระงานสอนที่กำหนดได้อย่างแท้จริง</p> <p>5) สถานศึกษาควรจัดระบบการทำงานการจัดปัจจัยและบรรยากาศให้เอื้อต่อการทำงานของครูและมอบหมายภาระงานสอนให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู</p> <p>6) สพฐ. ส่งเสริมสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้เข้มแข็งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เช่น การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ การใช้</p>	<p>มาตรการระยะยาว</p> <p>5) สพฐ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานในสังกัดพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาให้เข้มแข็งเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยการพัฒนาระบบผู้นำทางวิชาการ การใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และการจ้างหน่วยงานภายนอกมาดำเนินงานสนับสนุนการเรียนการสอน</p> <p>6) สพฐ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กำหนดภารกิจหลักของสถานศึกษาให้มุ่งจัดการศึกษาตามหลักสูตรและได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา วิเคราะห์และกำหนดภาระงานของครูให้ชัดเจนโดยมุ่งเน้นงานด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้ครูปฏิบัติตามภาระงานสอนที่กำหนดได้อย่างแท้จริง</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู การจ้างหน่วยงานภายนอกมาดำเนินงานสนับสนุนการเรียนการสอน</p> <p>7) ศธ. และองค์กรวิชาชีพครู ร่วมกันกำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นเอกภาพเพื่อใช้เป็นหลักและแนวทางในการวางแผนพัฒนา และประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพ</p> <p>8) หน่วยงานพัฒนาและหน่วยงานใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมดำเนินการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาเป็นรายบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>9) ศธ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีระบบและกลไกในการส่งเสริมสนับสนุนและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะระดับต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิทยฐานะที่ได้รับ</p> <p>10) ก.ค.ศ. ทบทวนหลักเกณฑ์และบริหารงานบุคคล เกี่ยวกับระบบการโยกย้ายครูโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน</p> <p>11) สพฐ. ปรับระบบและหลักเกณฑ์การจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความเสมอภาค และเป็นธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน</p>	<p>7) สพฐ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความเสมอภาคและเป็นธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน</p> <p>8) หน่วยงานพัฒนาและหน่วยงานใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>9) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการออกและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นใบประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง/สาขาวิชา ให้เป็นระบบและมีมาตรฐาน โดยคำนึงถึงคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ</p> <p>10) ศธ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีระบบและกลไกในการส่งเสริมสนับสนุนและตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะระดับต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติงานและรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับวิทยฐานะที่ได้รับ</p> <p>11) ก.ค.ศ. ปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยยึดหลักความถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม และคำนึงถึงผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>12) ครูสภา ทบพทวน ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประเภททั่วไปและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะทาง/วิชาชีพฯ โดยคำนึงถึงมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ</p>	
<p>3. จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>มาตรการเร่งด่วน</p> <p>1) สพฐ. เร่งรัดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาพัฒนาระบบนิเทศการศึกษาและการเรียนการสอนให้มีความเข้มแข็ง ทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศจากภายนอก โดยใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย เช่น กัลยาณมิตรนิเทศ การมีส่วนร่วม การนิเทศแบบคลินิก การนิเทศแบบเครือข่ายโดยครูแกนนำ ครูต้นแบบครูแห่งชาติและสถาบันอุดมศึกษา</p> <p>2) สพท. และสถานศึกษา เร่งส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อ แม่ ผู้ปกครองชุมชน และสังคมให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เยาวชน</p>	<p>มาตรการเร่งด่วน</p> <p>1) สพฐ. และก.ค.ศ. ปรับระบบและโครงสร้างการบริหารงานนิเทศการศึกษาในส่วนกลางเพื่อให้เกิดการประสานเชื่อมโยง ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติการนิเทศในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา</p> <p>2) สพฐ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดให้หน่วยงานในสังกัดพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษาและการเรียนการสอนให้มีความเข้มแข็ง ทั้งการนิเทศภายในและการนิเทศจากภายนอก โดยใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย รวมทั้งจัดปัจจัยสนับสนุนการดำเนินงานให้เพียงพอตามบริบทของพื้นที่</p> <p>3) สพฐ. เร่งจัดระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ มีการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความพร้อมและความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรที่ตรงกัน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการหลักสูตร ให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของครู ผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษา และสนับสนุนสื่อวัสดุ เอกสารประกอบหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>มาตรการระยะยาว</p> <p>3) สพฐ. จัดระบบการบริหารจัดการหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ มีการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดความพร้อมและความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรที่ตรงกัน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้การส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการหลักสูตร ด้วยการเตรียมความพร้อมของครูผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสนับสนุนสื่อ วัสดุ เอกสารประกอบหลักสูตร เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการหลักสูตร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4) สพท. หรือหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาและสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรม ในการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้านสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนดีเด่น</p> <p>5) สพฐ. และสพท. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูจัดการเรียนการสอนโดยเพิ่มช่องทาง และแหล่งการเรียนรู้ของผู้เรียนให้หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สื่อวิทยุโทรทัศน์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ</p> <p>6) สพฐ. และสพท. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการนิเทศ เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม</p> <p>7) สพท. สนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้สำหรับครู</p>	<p>มาตรการระยะยาว</p> <p>4) สพท. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสถานศึกษา สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูใช้สื่อ นวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานด้านสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนดีเด่น</p> <p>5) สพฐ. สพท. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการนิเทศอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทและสภาพการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคม โดยจัดอบรมให้ความรู้ จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p> <p>6) สพฐ. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่การศึกษาโดยเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับสถาบันการศึกษารัฐของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยรวมกลุ่มเป็นชมรมวิชาชีพ/สมาคมครูเฉพาะทางทั้งในระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด และประเทศ</p> <p>7) ศร. ผลักดันให้มีการจัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติ เป็นศูนย์รวมประสบการณ์และผลงานของครูดี ครูเก่ง ครูเชี่ยวชาญ ครูภูมิปัญญา สำหรับส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อ</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>และส่งเสริมให้ครูใช้ห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน</p> <p>8) สพฐ. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับสถาบันการเรียนรู้ของ สพฐ. มีภาระงานสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน สื่อ นวัตกรรม การวัดและประเมินผล รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน</p> <p>9) สพฐ. และ/หรือ สพท. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูให้สามารถดำเนินการได้อย่างเข้มแข็งและต่อเนื่อง โดยรวมกลุ่มเป็นชมรมวิชาชีพ/สมาคมครูเฉพาะทางทั้งในระดับสถานศึกษาจังหวัด เขตและประเทศ</p> <p>10) ศธ. สนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา องค์กรเอกชนและหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน และการวัดประเมินผล</p> <p>11) รัฐ ควรส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครู (Teacher TV) เพื่อเป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู</p> <p>12) ศธ. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ทบวณพันธกิจการให้บริการทางวิชาการ โดยการเพิ่มงานนิเทศทางการศึกษาและการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษาเป็นภาระงานสำหรับอาจารย์ผู้ให้การนิเทศ</p>	<p>พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงขึ้น</p> <p>8) สพท. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกันสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา</p> <p>9) ศธ. สนับสนุนให้มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) องค์กรเอกชน และหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนการสอน และการวัดประเมินผล</p> <p>10) ศธ. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ปรับพันธกิจการให้บริการทางวิชาการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา โดยจัดงานนิเทศทางการศึกษาและการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้เป็นภาระงานสำหรับอาจารย์ผู้ให้การนิเทศ</p> <p>11) รัฐจัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครู (Teacher TV) ในลักษณะโทรทัศน์สาธารณะ (Free TV) เพื่อเป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ครูสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>13) ศธ. ผลักดันให้มีการจัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติเพื่อเป็นศูนย์รวมข้อมูลเกี่ยวกับครูดี ครูเก่ง ครูเชี่ยวชาญ ครูภูมิปัญญา สำหรับส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐานสูงขึ้น</p>	<p>12) สพท. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสถานศึกษา สร้างกลไกส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เยาวชน</p>
<p>4. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>มาตรการเร่งด่วน</p> <p>1) ศธ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดระบบส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>2) ศธ. ควรปรับระบบการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนและผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจัดให้มีระบบ กลไก ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู</p> <p>3) ศธ. ปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อเสริมสร้างพลังใจให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนเป็นครูดี ครูเก่ง ครูมีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพครู</p>	<p>มาตรการเร่งด่วน</p> <p>1) รัฐ เร่งรัดสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมคุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และนำผลประโยชน์จากกองทุนมาใช้ในการพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>2) ศธ. เร่งปรับระบบการประเมินวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนและผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจัดให้มีกลไกการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>4) สพท. หรือ อปท. และสถานศึกษา เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>5) สพฐ. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอัตราจ้างได้รับการพัฒนาศึกษาต่อ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพครู และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ</p>	
		<p>มาตรการระยะยาว</p> <p>3) ศธ. และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จัดระบบส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4) สพท. หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสถานศึกษา เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>5) ศธ. ปรับระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีขวัญและกำลังใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>6) สพฐ. และสอศ. จัดระบบส่งเสริมความก้าวหน้า ความมั่นคงในวิชาชีพครู และการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับพนักงานราชการและครูอัตราจ้าง</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
เงื่อนไขสู่ความสำเร็จ	<p>1. รัฐบาลซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในเชิงนโยบาย ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นผู้สร้างคุณภาพการศึกษาโดยจะต้องผลักดันและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพตามข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังที่เสนอไว้</p> <p>2. หน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น สคบศ. สพฐ. ก.ค.ศ. และสถาบันผลิตครู ควรได้ศึกษาวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจะได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>3. หน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องวางแผน และดำเนินการตาม มาตรการเร่งด่วน และ มาตรการระยะยาวที่กำหนดไว้ในข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>4. กำหนดให้มีหน่วยงานประสานความร่วมมือเพื่อให้เกิดเครือข่ายการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามข้อเสนอเชิงนโยบายที่กำหนดไว้</p> <p>5. ศธ. โดย สคบศ. ต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>6. ทบทวนและปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติให้เอื้อต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>	<p>1. รัฐบาล กำหนดให้การพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นวาระแห่งชาติ โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ</p> <p>2. ศธ. กำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ และกำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายให้มีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ</p> <p>3. สกศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโอกาสต่อไป</p> <p>4. หน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกหน่วยงาน ควรได้ศึกษาวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจะได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน</p> <p>5. ศธ. โดย สคบศ. ต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำระบบสารสนเทศ และเครือข่ายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>6. ศธ. ทบทวนและปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติให้เอื้อต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา</p>

ข้อเสนอ เชิงนโยบาย/เงื่อนไข สู่ความสำเร็จ	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 1	ร่างมาตรการของข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ครั้งที่ 2
	<p>7. สกศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะ ต้องจัดระบบและกลไกในการส่งเสริม สนับสนุนในการนำข้อเสนอเชิงนโยบาย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลนโยบายการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษาเพื่อปรับปรุง และ พัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโอกาสต่อไป</p>	<p>7. สกศ. ประชาสัมพันธ์ข้อเสนอเชิง นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ประชาชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง สื่อมวลชน และทุกภาคส่วนของสังคมได้รับทราบ อย่างกว้างขวางทั่วถึง เพื่อให้เกิดการ สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย</p>

ภาคผนวก ง

คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ 39/2551

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการวิจัยโครงการวิจัยและ
พัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน



คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ที่ 39 / 2551

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการวิจัยโครงการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้อนุมัติการดำเนินงานตามโครงการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ปีงบประมาณ 2551 นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานตามโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบังเกิดผลงานที่มีคุณภาพ จึงแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการวิจัยโครงการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ประกอบด้วย

1. คณะที่ปรึกษา

- 1.1 ที่ปรึกษาด้านระบบการศึกษา
(นางสาวสุทธาสินี วัชรบูล)
- 1.2 ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
(นางสาวจิรพรรณ ปุณเกษม)

2. คณะทำงานดำเนินการวิจัย

- 2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จัญญ์ ประธานคณะทำงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- 2.2 ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร์ รองประธานคณะทำงาน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- 2.3 ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์ คณะทำงาน
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

- | | |
|--|-------------------------------|
| 2.4 ดร.นงเยาว์ อุทุมพร
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี | คณะกรรมการ |
| 2.5 นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| 2.6 นางสาวสุวิมล เล็กสุขศรี
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 2.7 นายสำเนา เนื้อทอง
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 2.8 นางกนกพร ถนอมกลิ่น
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา | คณะกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

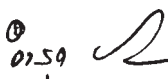
หน้าที่

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. วางแผนการดำเนินงานวิจัยตลอดโครงการ
2. ดำเนินการวิจัยตามแผนงานที่กำหนด
3. จัดทำเอกสารรายงานวิจัยเสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 23 พฤษภาคม 2551


(นายอำรุง จันทวานิช)
เลขาธิการสภาการศึกษา

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ศาสตราจารย์พิเศษชงทอง จันทรางศุ

นางสาวสุทธาสินี วัชรบูล

นางสาวจิรพรรณ ปุณเกษม

นางโสภณา ตาแก้ว

เลขาธิการสภาการศึกษา

รองเลขาธิการสภาการศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษา

และพัฒนการเรียนรู้ (พฤษภาคม 2551 - ตุลาคม 2552)

ผู้อำนวยการสำนักนโยบายด้านพัฒนาคุณภาพ

และมาตรฐานการศึกษา (พฤศจิกายน 2552 - ปัจจุบัน)

คณะนักวิจัย/เขียนรายงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรรยา

ผศ.ดร.ชูชาติ พ่วงสมจิตร

ดร.เก็จกนก เอื้อวงศ์

ดร.นงเยาว์ อุทุมพร

นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ

นายสำเนา เนื้อทอง

นางสาวสุวิมล เล็กสุขศรี

นางสาวจักษณา อริรัตนปัญญา

นางกนกพร ถนอมกลิ่น

นางสาวพิกุล กันทะวัง

ดร.อาภาพร สิงหาราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

หัวหน้ากลุ่มนโยบายพัฒนาครู คณาจารย์

และบุคลากรทางการศึกษา สกศ.

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

(พฤษภาคม 2551 - ตุลาคม 2552)

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สกศ.

(พฤศจิกายน 2552 - ปัจจุบัน)

นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สกศ.

(พฤษภาคม 2551 - ตุลาคม 2552)

นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สกศ.

ผู้ช่วยนักวิชาการ สกศ.

(พฤศจิกายน 2552 - ปัจจุบัน)

คณะบรรณาธิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชิต ฤทธิ์จรรยา

นายสำเนา เนื้อทอง

ดร.อาภาพร สิงหาราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สกศ.

ผู้ช่วยนักวิชาการ สกศ.