

**รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา
ในวาระครบรอบ 3 ปีของการประกาศใช้
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**

หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

**สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ**

พฤศจิกายน 2545

คำนำ

จุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษานั้น เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรม แต่หัวใจหลักของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่การปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่ง ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี (พ.ต.ท. ดร. ทักษิณ ชินวัตร) ได้อธิบายความหมายไว้ได้อย่างชัดเจนว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ คือ **การปลดปล่อยพลังสมองของผู้เรียน**

นับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน ได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูปการเรียนรู้ในหลายเรื่อง ทั้งการดำเนินการด้านกฎหมาย การจัดทำนโยบาย แผน และการนำแผนสู่การปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาเป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาคั้งนี้เป็นการปฏิรูปทั้งระบบครบกระบวนการ จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา ในวาระที่ครบรอบ 3 ปีของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้ผู้รับผิดชอบทั้งในระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ และประชาชนทั่วไป ได้ทราบสถานการณ์และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และเป็นการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการผลักดันให้การปฏิรูปการศึกษาก้าวหน้าต่อไป

ในการนี้ได้มีการจัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในภาพรวม 1 ฉบับ และรายงานจำแนกตามรายหมวดอีก 8 ฉบับ ตั้งแต่หมวด 2 ถึง หมวด 9 ซึ่งมีรายละเอียดเพิ่มเติมจากรายงานภาพรวม โดยรายงานฉบับนี้เป็นรายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 **หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิรูปการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของประเทศไทยในสังคมโลกต่อไป

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การรายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานสภาพที่แท้จริงของการดำเนินงานปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นการปฏิรูปทั้งระบบ ที่มุ่งปฏิรูปการผลิตครู การปฏิรูปสถาบันผลิตครู การพัฒนาครูประจำการ การยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

วิธีการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษารั้งนี้ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและแสดงความคิดเห็นในเชิงประเมิน เพื่อให้เกิดความถูกต้องและช่วยให้มีการนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงงานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

หลักเกณฑ์ในการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษารั้งนี้ได้ใช้สาระบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 - มาตรา 57 เป็นตัวตั้ง แล้วรวบรวมข้อมูลสภาพการดำเนินงานของทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อดูว่ามีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไปมากน้อยเพียงใด ประเด็นใดที่ยังไม่ได้ดำเนินการ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการในแต่ละเรื่อง ดังนั้น ความก้าวหน้าที่น่าเสนอในรายงานนี้เป็นความก้าวหน้าสะสม ซึ่งบางเรื่องอาจดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องหลายปี ส่วนบางเรื่องเป็นเรื่องใหม่ที่เริ่มดำเนินการภายหลังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้

อย่างไรก็ตามหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการประเมินความก้าวหน้าจะแบ่งออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) กระบวนการและขั้นตอนของการปฏิรูปการศึกษา 2) ระยะเวลาที่เป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือแผน 3) ผลผลิตทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และ 4) ความสอดคล้องของผลการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความก้าวหน้าของแต่ละประเด็นของการปฏิรูปการศึกษาในทุกมิติที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงสรุประดับความก้าวหน้าของการปฏิรูปในเรื่องนั้น โดยแบ่งเป็น 4 ระดับ ตั้งแต่ระดับที่ไม่มีความก้าวหน้า ระดับที่มีความก้าวหน้าน้อย ก้าวหน้าปานกลาง และก้าวหน้ามาก

การประเมินความก้าวหน้า

1. การปฏิรูปการผลิตครูและสถาบันผลิตครู

ในการจัดทำนโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตครูมีความก้าวหน้ามาก เนื่องจากมีการจัดทำนโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และจัดทำโครงการวิจัยสนับสนุนนโยบาย ในระดับปฏิบัติได้จัดทำแผนปฏิรูปการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และยุทธศาสตร์การดำเนินงานใน 5 ปี (ปี 2545-2549) ส่วนการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ มีการปรับแผนโดยชะลอโครงการที่ไม่ถึงงบประมาณสนับสนุนในปี 2545 และ 2546 ไปเริ่มดำเนินงานในปี 2547 จึงมีความก้าวหน้าระดับปานกลาง ในด้านการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูใหม่ มีความก้าวหน้าระดับปานกลาง จากการพัฒนาหลักสูตรครูแนวใหม่ระดับปริญญาตรี 5 ปี โดยเรียน 4 ปี และฝึกปฏิบัติ 1 ปี แต่ยังไม่สามารถเริ่มดำเนินการได้ เพราะการปรับหลักสูตรปริญญาตรีให้เป็น 5 ปี จะต้องมีการปรับที่เชื่อให้คนดี คนเก่ง มาเรียนเพื่อเป็นครู เช่น มีทุนการศึกษาและมีการประกันการมีงานทำให้แก่ผู้เรียน

การดำเนินงานด้านแผนการปฏิรูปสถาบันผลิตครูมีความก้าวหน้าปานกลาง กล่าวคือมีแผนงานปฏิรูปคณาจารย์ แผนงานเร่งรัดให้มีการทำวิจัย และแผนงานปฏิรูประบบโครงสร้างการบริหาร และโครงการจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้นอกจากนี้ ได้วางแผนพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูให้มีสัดส่วนวุฒิปริญญาเอกและปริญญาโทมากขึ้น และสนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อและฝึกอบรมสำหรับคณาจารย์ รวมทั้งยังมีการวิจัยเพื่อปฏิรูปโครงสร้างและการประกันคุณภาพสถาบันผลิตครู

2. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าปานกลาง เนื่องจากมีการเสนอร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันบริหารประสิทธิภาพการพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ซึ่งร่างกฎหมายทั้ง 2 ฉบับอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ 4 เพื่อสรุปหาข้อยุติต่อไป การจัดตั้งสถาบันดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าปานกลาง เนื่องจากมีการจัดทำนโยบายปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาครู และแผนยุทธศาสตร์ว่าด้วยการปฏิรูประบบการพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งกำหนดนโยบายให้ข้าราชการครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อย่างน้อยคนละ 1 ครั้งในเวลา 2 ปี

ในส่วนของ การนำรูปแบบและวิธีการแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูประจำการ มีการวิจัยและนำร่องโครงการต่าง ๆ แล้วเสร็จ อยู่ระหว่างการขยายผล จัดว่ามีความก้าวหน้าระดับปานกลาง กิจกรรมต่าง ๆ นั้น ได้แก่ การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูประจำการ โครงการครูแห่งชาติและครูต้นแบบ การยกย่องผู้ทรงคุณวุฒิปัญญาไทย การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ นอกจากนี้ ได้ส่งเสริมให้มีการจัดตั้ง “สภาผู้บริหารหลักสูตรการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย” เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการสร้างศาสตร์การบริหารการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมไทย

ในการพัฒนาหลักสูตร มีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมต้นแบบ สำหรับอบรมผู้บริหาร ครู และผู้นำชุมชน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว และได้พัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษา และหลักสูตรสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ หลักสูตรแรกมีเป้าหมายที่จะฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนภายในวันที่ 20 สิงหาคม 2545 ส่วนหลักสูตรที่สองมีเป้าหมายระยะ 5 ปี (ปี 2545-2549)

ผลจากสำรวจสภาพการพัฒนาครู ผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ พบว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาแล้ว แต่ยังมีครูและบุคลากรบางส่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมให้ครอบคลุมสาระที่จำเป็น

3. มาตรฐานวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ

ผลการดำเนินงานด้านกฎหมายมีความก้าวหน้ามาก กล่าวคือ ร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ขณะนี้ผ่านการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีและเสนอสภาผู้แทนราษฎรแล้ว คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่าง พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาผู้แทนราษฎรได้พิจารณาร่าง พ.ร.บ.

ดังกล่าวทั้ง 84 มาตราเสร็จแล้ว สาระสำคัญกำหนดให้สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกชื่อว่า “คุรุสภา” มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และให้มีสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ประจำการ เห็นสมควรให้ครูทุกคนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนด ผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ครบให้พัฒนาตนเองให้ได้ตรงตามคุณสมบัติภายใน 5 ปี มีการกำหนดโทษหากทำการสอนโดยไม่มีใบอนุญาตฯ รวมทั้งค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ได้แก่ อัตราค่าธรรมเนียมขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ หนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน หนังสืออนุมัติบัตรแสดงความรู้ความสามารถไปแทนใบอนุญาตกรณีใบอนุญาตหมดอายุ และการต่อใบอนุญาต

ในด้านการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพครูมีความก้าวหน้ามาก จากการทำมาตรฐานวิชาชีพครู 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ (การมีวุฒิปริญญาตรีด้านการศึกษา) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนเสร็จแล้ว ส่วนการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ เพื่อให้มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ภายในเวลา 5 ปี มีความก้าวหน้าในระดับปานกลาง กล่าวคือ ได้จัดทำแผนปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครู ผู้บริหาร ตามที่กำหนด ให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต่อไป และได้พัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาเป็นหลักสูตรกลาง รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการเทียบโอนประสบการณ์และผลงานที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับวิชาที่ศึกษามาเทียบเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาได้ตามความเหมาะสม

4. การบริหารงานบุคคล

การดำเนินงานด้านกฎหมายมีความก้าวหน้ามาก เนื่องจาก ขณะนี้ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎรรับหลักการแล้ว และคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร กำลังดำเนินการพิจารณาร่าง พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าว ส่วนร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาและคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว พร้อมจะนำเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนกฎหมายเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือน มีความก้าวหน้าปานกลาง เนื่องจากผลการประชุมปฏิรูปการศึกษาเมื่อวันที่ 1 และ 5 สิงหาคม 2545 ให้มีบัญชีเงินเดือนแบบท้ายร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และมอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเตรียมการเพื่อสนับสนุนแนวทางดังกล่าว ต่อมาที่ประชุมคณะกรรมการข้าราชการวิสามัญฯ ได้มีมติเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2545 เห็นชอบให้นำบัญชีเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามาแบบท้าย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูฯ และเนื่องจากมีผู้เสนอขอแปรญัตติประเด็นต่าง ๆ ในเรื่องการกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ และการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นจำนวนมาก และมีข้อโต้แย้งบางประเด็นซึ่งยังไม่มีข้อยุติ จึงได้มีมติให้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญฯ ขึ้นมาพิจารณารายละเอียดต่อไป

ในส่วนของการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความก้าวหน้าปานกลาง กล่าวคือ ได้มีกำหนดระบบการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูแนวใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งยังมีจุดมุ่งหมายให้ครูที่อยู่ชนบทห่างไกลความเจริญและครูที่ตั้งใจปฏิบัติการสอน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้า จึงไม่เน้นการประเมินโดยการจัดทำเอกสารเหมือนในปัจจุบัน

ปัญหา/อุปสรรค

1. **ปัญหาการดำเนินงานด้านกฎหมาย** แม้ว่า ร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. เข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาไปแล้ว แต่การพิจารณาร่างกฎหมายลำดับรอง อันได้แก่ กฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศ ยังมีความก้าวหน้าน้อย เพราะแต่ละหน่วยงานดำเนินการได้แต่เพียงยกร่างกฎกระทรวง ระเบียบ

ประกาศ ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาไว้แล้ว และพร้อมเสนอคณะบุคคลที่เกี่ยวข้อง ภายหลังร่างพระราชบัญญัติหลักประกาศใช้

2. ปัญหาในด้านการกำหนดนโยบายและแผน การจัดทำนโยบายและแผน ยังขาดการประสานซึ่งกันและกัน ทำให้ขาดเอกภาพด้านนโยบายและแผน อันนำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่

- แผนการปฏิรูปการผลิตครูและปฏิรูปสถาบันผลิตครูที่จัดทำโดย สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏไม่ประสานกับสถาบันผลิตครูสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทำให้ขาดการจัดสรรเป้าหมายการผลิตครูใหม่ที่ชัดเจนระหว่างสถาบันต่าง ๆ

- แผนการพัฒนาครูประจำการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานต้นสังกัดแยกงานกันทำ และขาดการแบ่งบทบาทที่ชัดเจนระหว่างองค์กรวิชาชีพ หน่วยงานพัฒนาและหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน ขาดมาตรฐานและไม่มีหน่วยงานกลางในการพัฒนาครูในระยะยาว

รวมทั้งมีความจำเป็นต้องมีนโยบายเรื่องการคัดเลือกและยกย่องครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ และผู้บริหารต้นแบบ ในส่วนของการส่งเสริมให้เป็นวิทยากรนำการปฏิรูปการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรนิเทศ และนโยบายส่งเสริมและพัฒนาเพื่อใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการระดมทรัพยากรจากทุกส่วนของสังคมในการศึกษา รวมทั้งนโยบายเกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้ภูมิภาคไทย

3. ปัญหาการนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ จากการขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานในการจัดทำนโยบายและแผนดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ขาดการยอมรับแนวทางปฏิบัติซึ่งกันและกัน การทำงานซ้ำซ้อนขาดประสิทธิภาพ อีกทั้งการดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ส่งผลให้มีการชะลองาน/โครงการ หรือบางส่วนเลื่อนไปดำเนินการในปีถัดไป อาทิเช่น แผนการปฏิรูปการผลิตครูและปฏิรูปสถาบันผลิตครู แผนการพัฒนาครูประจำการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานต้นสังกัด

ปัญหาในการนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติอีกประการหนึ่ง คือ ข้อจำกัดในเรื่องหน่วยงานที่จะกำกับดูแลภารกิจการปฏิรูปนั้น ๆ ได้แก่ การปฏิบัติตามนโยบายและแผนการอบรมครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ด้านสื่อ เทคโนโลยี

ไม่สามารถดำเนินการได้เพียงพอกับความต้องการ และส่วนใหญ่ยังขาดโอกาสในการเข้าถึงเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์และอุปกรณ์

4. ปัญหาการติดตาม และประเมินผล จำเป็นต้องติดตามและประเมินผลยังขาดการกำหนดเป้าหมายในปฏิรูปของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดทำดัชนีชี้วัดความสำเร็จ เพื่อเตรียมการวางระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษาเพื่อการติดตามและประเมินผล

ข้อเสนอแนะ

1. การเร่งรัดการพิจารณาตามกฎหมาย จากการประชุมการปฏิรูปการศึกษา ในวันที่ 1 และ 5 สิงหาคม 2545 โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานได้มีมติให้แต่งตั้งคณะทำงานที่มีผู้แทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำหน้าที่ชี้แจงร่างกฎหมายปฏิรูปการศึกษา เพื่อจะช่วยให้ขั้นตอนการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภา มีความรวดเร็วขึ้น

2. การพัฒนานโยบายเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ควรมีนโยบายสนับสนุนครูและผู้บริหารเหล่านี้ ซึ่งพร้อมที่จะเป็นผู้นำปฏิรูปการเรียนรู้ และมีนโยบายในส่วนของศูนย์การเรียนรู้ภูมิภาค และรูปแบบการพัฒนาครูประจำการแนวใหม่ เป็นต้น

3. การประสานนโยบายและแผน ควรเร่งประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการจัดทำแผนแม่บท เช่น ด้านการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในส่วนของเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่ และการพัฒนาตนเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้

4. การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ ในขณะนี้เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงควรให้หน่วยงานที่จัดทำนโยบายและแผนปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสภาพจริง และเร่งหารูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านการสอนตามหลักสูตรใหม่ใหม่ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีกว่า

5. การติดตามประเมินผล และพัฒนาฐานข้อมูลทุกระดับ ควรจัดให้มีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และเชื่อมโยงระบบติดตามประเมินผล หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับของโครงสร้างการบริหารตั้งแต่ส่วนกลางเขตพื้นที่ และสถานศึกษา มีการจัดทำข้อมูลที่เป็นระบบครบถ้วนและตรงกัน ระบบการประเมิน

ความก้าวหน้าครูจะต้องยุติธรรมและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และมีการประเมินทุก 3 ปี หรือ 5 ปี อาจประเมินโดยกลุ่มบุคคลภายนอก

6. **เร่งรัดการประชาสัมพันธ์** ในช่วงเตรียมการเพื่อเข้าสู่การบริหารตามโครงสร้างใหม่ มีประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นมากมาย ดังนั้นจึงควรรณรงค์ประชาสัมพันธ์ควบคู่ไปกับการสำรวจความคิดเห็นเพื่อจับกระแสความคิดและความเข้าใจ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่โครงสร้างใหม่ การให้ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ก
สารบัญ	
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 วิธีดำเนินการ	5
- วิธีดำเนินการ	5
- ตารางการวิเคราะห์เชิงประเมินผลสำเร็จของการ ปฏิรูปการศึกษา	9
บทที่ 3 ความก้าวหน้าการปฏิรูปการศึกษา	
หมวด 7 ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา	14
ส่วนที่ 1 สาระสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง ชาติ พ.ศ. 2542	14
ส่วนที่ 2 สิ่งที่ต้องดำเนินการและผลการดำเนินงาน	15
ประเด็นที่ 1 การปฏิรูปการผลิตครูและ สถาบันผลิตครู	15
ประเด็นที่ 2 การพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษา	27
ประเด็นที่ 3 มาตรฐานวิชาชีพและองค์กร วิชาชีพ	44
ประเด็นที่ 4 การบริหารงานบุคคล	54
บทที่ 4 สรุป ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ คณะทำงาน	68

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ตามที่ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งมีผลบังคับ ตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นมา ถือได้ว่าเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายและหลักการที่สำคัญว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนโดยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นจึงได้กำหนดสาระของการปฏิรูปการศึกษาครอบคลุมทั้งระบบครบกระบวนการ เพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของคนไทยทั้งหมด จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และเน้นหลักการของการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของทุกฝ่ายในสังคม

ขอบเขตการปฏิรูปการศึกษากว้างขวางมาก ครอบคลุมการปฏิรูปที่สำคัญ 8 ด้าน ด้วยกันคือ การประกันโอกาสทางการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ระบบการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ การประกันคุณภาพ ทรัพยากรทางการศึกษา และสื่อและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาในด้านการประกันโอกาสทางการศึกษาเป็นโจทย์ข้อใหญ่ ที่รัฐบาลต้องดำเนินการเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัย ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ สิ่งที่สำคัญและเป็นหัวใจของการปฏิรูปครั้งนี้ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการพัฒนาหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย และผสมผสานการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ไว้คู่กัน รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการวัดผลและประเมินผล ซึ่งครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการเรียนรู้ และเป็นเพียงจักรสำคัญที่จะผลักดันให้การประกันโอกาสและการปฏิรูปการเรียนรู้ประสบความสำเร็จ สำหรับการปฏิรูปอีก 5 ด้าน จะเป็นส่วนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิรูปการศึกษาให้กับทั้ง 3 ด้านแรกดังกล่าว

การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ในปัจจุบัน ให้มีความพร้อมในการปฏิรูปการศึกษา และมีความเข้มแข็งในวิชาชีพเป็นการเฉพาะ ดังนั้นจะต้องรณรงค์ในเรื่องดังกล่าวเพื่อ

ให้ครูประจำการมีความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดผลต่อผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม ในด้านการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตร และกระบวนการผลิต เพื่อยกระดับความเป็นมืออาชีพทางการศึกษา และโดยที่ภารกิจและความรับผิดชอบของครูจะมีสูงขึ้นมาก จึงจำเป็นที่จะต้องยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งจะสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในการนี้มีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการควบคุมการประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพครู เพื่อควบคุมคุณภาพครูให้สูงขึ้น และให้เป็นบรรทัดฐานในการกำหนดวิทยฐานะ เงินเดือน ค่าตอบแทนให้สมค่ากับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

นอกจากนี้การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานบุคคลนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ใช้พลังความสามารถปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องเกี่ยวข้องกับงานธุรการและงานแฝงอื่น ๆ ดังเช่นแต่ก่อน มีระบบการประเมินความก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม มีการส่งเสริมและพัฒนาครูทั้งในด้านสวัสดิการ และพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีกองทุนให้การสนับสนุนและยกย่อง ครู และบุคลากรผู้มีผลงานดีเด่น ซึ่งจะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสวัสดิการที่ดีและมีการเติมเต็มความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง และผู้เรียนจะได้รับอานิสงส์ดังกล่าวในบั้นปลาย กล่าวคือ นักเรียนดีและเก่ง ประการสุดท้ายและเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปอย่างเต็มรูปอย่างแท้จริงก็คือการจัดเตรียมบุคลากรตามโครงสร้างกระทรวงใหม่ ซึ่งเป็นการจัดทัพใหม่ตามที่กฎหมายกำหนด

จากขอบเขตของการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว จะสังเกตเห็นว่าครอบคลุมการดำเนินงานที่สำคัญและกว้างขวางหลายเรื่อง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและครบถ้วน สามารถทำให้ผลของการวิเคราะห์ความก้าวหน้าเป็นที่น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับนโยบาย ระดับปฏิบัติ นักวิชาการ สาธารณชนทั่วไป รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับฉายภาพการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นบรรทัดฐานในการที่จะนำไปสู่การปรับปรุงนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ดำเนินไปอย่างถูกต้องทิศทางและต่อเนื่อง ตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ที่มุ่ง
 มั่นยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น เพื่อให้ครูเป็นกำลังสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา
 ทุก ๆ ด้าน

วัตถุประสงค์

ในการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าการปฏิรูป ครู ศึกษานิเทศก์และ
 บุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1) เพื่อรายงานสภาพและการดำเนินงานปฏิรูปครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากร
 ทางการศึกษา ในช่วงปีที่ 3 หลังการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
 2542

2) เพื่อนำผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และสิ่งที่ต้องเร่ง
 รัดการดำเนินงาน มาใช้เป็นบรรทัดฐานในการจัดทำนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ในการ
 ปฏิรูปครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา

3) เพื่อสร้างและพัฒนาระบบและเครือข่ายการติดตามและประเมินผลครู
 ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา

ขอบเขตการศึกษา

1) การติดตามและประเมินผล เป็นการศึกษาการดำเนินงานและผลการ
 ดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมในภาพรวมที่ดำเนินการในช่วงปีที่ 3 หลังประกาศใช้พระราช
 บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2) ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานด้านการศึกษา ดำเนินการ
 ถึงเดือนตุลาคม 2545

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินระดับความก้าวหน้าของการปฏิรูปครู
 ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้ยึดหลักเปรียบเทียบ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการ
 ดำเนินงานและผลการดำเนินงานกับสาระบัญญัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 พ.ศ. 2542

4) การนำเสนอรายงานความก้าวหน้าการปฏิรูปการศึกษาฉบับนี้จะครอบคลุมสาระตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับทราบรายงานความก้าวหน้าของการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ถูกต้องและครบถ้วน

2) สาธารณชนได้รับความรู้ความเข้าใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทำให้มีความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนและรวมพลังให้การปฏิรูปดังกล่าว สามารถปฏิบัติได้จริงและมีความยั่งยืนตลอดไป

3) การเผยแพร่รายงานการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าการปฏิรูปการศึกษาหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีการนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

บทที่ 2

วิธีดำเนินการ

ในการดำเนินงานติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาหมวด 7 ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในช่วงปีที่ 3 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 นี้ เน้นหลักการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและให้ความเห็นในกระบวนการติดตามและประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการยอมรับผลการประเมินและนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของการดำเนินงานในช่วงต่อไป ดังนั้น ในการศึกษา การรวบรวมข้อมูล และการสรุปความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาในปีที่ 3 หลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ครั้งนี้ จึงมีกลุ่มคณะบุคคลเข้ามาร่วมค่อนข้างมาก เพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องและครบถ้วน โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1) **การแต่งตั้งองค์คณะบุคคล** การศึกษาและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา ดำเนินการโดยองค์คณะบุคคลที่เป็นคณะรวมและคณะรายหมวด ได้แก่

- คณะทำงานติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (คำสั่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ 19/2545 ลงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2545) ซึ่งเป็นคณะรวมประกอบด้วย ผู้แทนสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) ผู้แทนสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สผศ.) ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ (15 หน่วยงาน/กรม) ผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย ผู้แทนสำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น และผู้แทนสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร โดยมีผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) เป็นฝ่ายเลขานุการ และแต่งตั้งเพิ่มเติมอีก 2 หน่วยงาน คือ ผู้แทนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ ผู้แทนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย (คำสั่งสำนักงานฯ ที่ 54/2545 ลงวันที่ 3 พฤษภาคม 2545) ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะรวบรวมผลการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาทั้งหมดในความรับผิดชอบจำแนกตามหมวด/มาตรา

▪ คณะทำงานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำแนกรายหมวด รวม 8 คณะ (คำสั่งสำนักงานฯ ที่ 82/2545 ลงวันที่ 19 มิถุนายน 2545) เพื่อให้การติดตามประเมินผลและการจัดทำรายงานมีความครบถ้วน สมบูรณ์ และถูกต้องตามหลักวิธีวิทยาของการดำเนินงานทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติของแต่ละหมวด ตั้งแต่หมวด 2 ถึงหมวด 9 ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานทั้ง 8 คณะขึ้น

2) **การเก็บรวบรวมข้อมูล** เก็บรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย กระทรวงมหาดไทย สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) เป็นต้น ซึ่งมีระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2544 ถึงเดือนตุลาคม 2545 โดยมีกรอบการเก็บรวบรวมข้อมูลตามสาระสำคัญของหมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จัดเก็บใน 4 รายการ ได้แก่ ภารกิจของหน่วยงาน แผนการดำเนินงาน ผลการดำเนินงานและปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลได้มีการประชุมคณะทำงานคณะรวม 4 ครั้ง ระหว่างเดือน มีนาคม ถึง พฤษภาคม 2545 มีการกำหนดขอบเขตข้อมูลที่จะรวบรวม ออกแบบสำรวจ และผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ ได้รวบรวมข้อมูลให้กับฝ่ายเลขานุการ เพื่อประมวลภาพรวม ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล และยกกร่างรายงานตามเค้าโครงที่กำหนด ให้ที่ประชุมคณะทำงานพิจารณา ในระหว่างเดือนมิถุนายนถึงตุลาคมจะมีการปรับปรุงข้อมูลให้มีความก้าวหน้าเป็นปัจจุบันตลอดเวลา

3) **การวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ข้อมูลเชิงประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดมิติหลักของการวิเคราะห์ ดังนี้

3.1) วิเคราะห์เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 โดยแยกแยะสิ่งที่ต้องดำเนินการแต่ละประเด็น จัดหมวดหมู่และช่วงชั้นจำแนกเป็น 3 ระดับ คือ

- ประเด็นหลัก
- ประเด็นรอง
- กิจกรรมที่ต้องดำเนินการ

3.2) เกณฑ์การประเมินและจัดทำดัชนีชี้วัดความสำเร็จ วิเคราะห์ความก้าวหน้าปฏิรูปการศึกษา โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์และตัวชี้วัดความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่

- **กระบวนการ/ขั้นตอน** (Stage of development) โดยแบ่งการดำเนินงานเป็นลักษณะงาน 3 ลักษณะ คือ การดำเนินงานด้านกฎหมาย การกำหนดนโยบายและวางแผน และการนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ

- **ระยะเวลา** (Timeframe) ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หากในกรณีที่ไม่ได้กำหนดช่วงเวลาที่ต้องดำเนินการไว้แน่ชัดให้วิเคราะห์จากระยะเวลาที่แผนของแต่ละหน่วยงานกำหนดขึ้น

- **ผลผลิต**(Output) **เชิงปริมาณ** (Quantity) **และเชิงคุณภาพ** (Quality) โดยนำผลผลิตที่ดำเนินการได้เปรียบเทียบกับเป้าหมายของแผน หรือเปรียบเทียบกับประชากรทั้งหมด แล้วแต่กรณี

- **ความสอดคล้อง**(Relevance) โดยวิเคราะห์เนื้อหาการปฏิรูปการศึกษากับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ระดับความก้าวหน้า

จากผลการดำเนินงานในแต่ละประเด็นหลักและประเด็นรองที่รวบรวมได้ นำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับตัวชี้วัดทั้ง 4 ด้านที่เกี่ยวข้องแล้วระบุว่าแต่ละประเด็นมีระดับความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ

- ระดับ (1) ไม่ก้าวหน้า
- ระดับ (2) ก้าวหน้าน้อย
- ระดับ (3) ก้าวหน้าปานกลาง
- ระดับ (4) ก้าวหน้ามาก

4) **การสังเคราะห์** จากข้อเท็จจริงและผลการวิเคราะห์หมวด 7 นำมาสู่การสังเคราะห์ภาพรวม โดยเปรียบเทียบผลสำเร็จกับเป้าหมายตามมาตรา 52 - 57 ซึ่งกำหนดให้ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการปฏิรูปทั้งระบบครบกระบวนการ ครอบคลุมการปฏิรูปการผลิตครูและสถาบันผลิตครู การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพและองค์ความรู้วิชาชีพ และการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่เน้นการมีส่วนร่วมของสังคมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5) **ตรวจสอบความถูกต้องของการประเมิน** เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล การวิเคราะห์ การประเมินระดับความก้าวหน้า ปัญหาอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการตามหลักวิชาการประเมินและยึดหลักการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- *การประชุมโต๊ะกลม* ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้อง (11-15 คน) มาร่วมพิจารณาผลการประเมินหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

- *การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ* ประกอบด้วย นักวิชาการที่ปฏิบัติงานด้านนโยบาย และแผนการศึกษา ด้านมาตรฐานและการประเมินผลการศึกษารวมทั้งผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด ประมาณ 150 คน

6) **การจัดทำรายงาน** เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายแต่ละกลุ่ม การจัดทำรายงานผลการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในช่วง 3 ปีหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

6.1) รายงานการติดตามและประเมินผลภาพรวมของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งครอบคลุมรายละเอียดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในทุกหมวด/มาตรา ซึ่งได้ดำเนินการเผยแพร่ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนเรียบร้อยแล้ว

6.2) รายงานสรุปภาพรวมของการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา (30 หน้า) เพื่อเผยแพร่ไปยังผู้บริหาร และนักการเมือง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการอ้างอิง และการดำเนินการตามบทบาทหน้าที่

6.3) รายงานความก้าวหน้าของการปฏิรูปการศึกษาหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ฉบับนี้ ซึ่งเป็นรายละเอียดของการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 7 เพื่อนำเสนอต่อกลุ่มนักวิชาการ และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้ประโยชน์เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงลึก และการพัฒนานโยบายการศึกษาในอนาคตต่อไป

7) การนำเสนอรายงาน ประกอบด้วย

7.1) นำเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (กคศ.) เพื่อรับทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นระยะ ๆ

7.2) จัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาในช่วงครบรอบ 3 ปี หลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ คณะรัฐมนตรี และเผยแพร่สู่สาธารณชน

ตารางการวิเคราะห์เชิงประเมินผลสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา จำแนกระดับความก้าวหน้า

เกณฑ์ที่ใช้/รายการ	ระดับความก้าวหน้า			
	(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้าปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
1. กระบวนการ/ขั้นตอน (Stage of development)				
1.1 การดำเนินงานด้านกฎหมาย				
1.1.1 ร่างพระราชบัญญัติ				
- ระยะเวลาเตรียมการร่าง พ.ร.บ.	- ริเริ่มดำเนินการ โดยตั้ง องค์	- มีการจัดทำร่าง พ.ร.บ.ของ	- อยู่ระหว่างการ พิจารณาของคณะ	- ครม.อนุมัติ
- ร่าง พ.ร.บ. แล้วเสร็จ	คณะบุคคลมา	หน่วยงานที่รับ	อนุกรรมการ	อยู่ระหว่างการ
- คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณา	รับผิดชอบ มา	ผิดชอบโดยตรง	อำนวยการ	พิจารณาของ
เสนอ ครม.	ยกร่าง พ.ร.บ. หรือ		ปฏิรูปการ	กฤษฎีกา หรือ
	- ยังมีได้ดำเนิน		ศึกษา ฯ หรือ	- ครม. อนุมัติ
			- คณะกรรมการ	และกฤษฎีกา

เกณฑ์ที่ใช้/รายการ	ระดับความก้าวหน้า			
	(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้าปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
<ul style="list-style-type: none"> - กรม. อนุมัติ ส่งให้ กฤษฎีกา - กฤษฎีกาเสนอ กรม. - กรม. อนุมัติแล้ว รอ เข้าสภา - สภาผู้แทนราษฎร และวุฒิสภาเห็นชอบ - ประกาศใช้ 	การใด		<ul style="list-style-type: none"> กลับกรองเรื่อง เสนอ กรม. คณะที่ 4 อนุมัติ แล้ว อยู่ระหว่าง รอเสนอเข้า กรม. หรือ - อยู่ระหว่างการ พิจารณาของ กรม.เพื่อเห็นชอบในหลัก การก่อนส่งให้ กฤษฎีกา 	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาแล้ว รอเข้าสภาผู้ แทนราษฎร หรือ - อยู่ระหว่างการ พิจารณาของ สภาผู้แทน ราษฎร หรือ วุฒิสภา และ คาดว่าจะ พิจารณาได้ทัน เวลาที่กำหนด
<p>1.1.2 การร่างกฎ กระทรวง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ระเบียบเตรียมการ - ร่างกฎกระทรวง แล้วเสร็จ - กรม. อนุมัติหลัก การ ส่งให้กฤษฎีกา - กฤษฎีกาตรวจสอบ ความถูกต้องและ ความเหมาะสมของ กฎหมาย - กรม. อนุมัติ ตามที่ กฤษฎีกาเสนอ - ประกาศใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ริเริ่มดำเนิน การโดยตั้งองค์ คณะบุคคลมา รับผิดชอบมา ยกร่าง พ.ร.บ. หรือ - ยังมีได้ดำเนิน การใด 	<ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงานหรือ องค์คณะบุคคล ที่รับผิดชอบ พิจารณาเสนอ ร่างกฎหมายต่อ คณะกรรมการ กลับกรองเรื่อง เสนอ กรม. คณะที่ 4 หรือ - อยู่ระหว่างการ พิจารณาของ คณะกรรมการ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น 	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการ กลับกรองเรื่อง เสนอ กรม. คณะที่ 4 อนุมัติแล้ว รอ เสนอเข้า กรม. หรือ - อยู่ระหว่างการ พิจารณาของ กรม.เพื่อเห็นชอบในหลัก การก่อนส่งให้ กฤษฎีกา หรือ - กรม.อนุมัติ หลักการ และ 	<ul style="list-style-type: none"> - กฤษฎีกาเสนอ กรม. เพื่อ อนุมัติให้ ประกาศใช้ หรือ - อยู่ระหว่างการ พิจารณาของ กรม.

เกณฑ์ที่ใช้/รายการ	ระดับความก้าวหน้า			
	(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้าปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
			อยู่ระหว่างการพิจารณาของ กฤษฎีกา	
1.2 การกำหนดนโยบายและแผน				
<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ - ร่างนโยบายหรือแผน - คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาเสนอคณะกรรมการที่เหนือขึ้นไป - คณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ อนุมัตินโยบายและแผน 	<ul style="list-style-type: none"> - ริเริ่มดำเนินการโดยจัดทำโครงการหรือตั้งองค์คณะบุคคลมาทำหน้าที่โดยเฉพาะ หรือ - ยังมีได้ดำเนินการใด 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินงานตามโครงการวิจัยและพัฒนาความรู้หรือโครงการนำร่อง 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์คณะบุคคลต่าง ๆ ที่มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายหรือแผนอนุมัตินโยบายหรือแผน หรือ - อยู่ระหว่างการเสนอต่อ กรม. หรือคณะบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรง 	<ul style="list-style-type: none"> - กรม. อนุมัตินโยบายและแผน หรือคณะบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ โดยตรงอนุมัตินโยบายและแผน
1.3 การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ				
<ul style="list-style-type: none"> - ขั้นตอนเตรียมการ - จัดทำแผนปฏิบัติการหรือแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน - ดำเนินการตามแผน 	<ul style="list-style-type: none"> - ริเริ่มดำเนินการโดยจัดทำโครงการและตั้งองค์คณะบุคคลมาทำหน้าที่โดยเฉพาะ หรือ - ยังมีได้ดำเนินการใด 	<ul style="list-style-type: none"> - มีแนวทางการดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจน หรือมีแผนปฏิบัติการหรือ - มีการเตรียมด้านการบริหารจัดการ อันได้แก่ระบบฐานข้อมูล และระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดำเนินงานได้ตามแผนสำเร็จแล้วร้อยละ 50 ของเป้าหมายในแผน หรือ - มีหน่วยงานหรือบุคลากรแกนนำตามจำนวนที่แผนปฏิบัติการ 	<ul style="list-style-type: none"> - สามารถดำเนินการได้ร้อยละ 75 ของเป้าหมายในแผน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงการครอบคลุมทุกสังกัดและทุกระดับประเภทการศึกษา - มีการขยายผลและเครือข่ายที่

เกณฑ์ที่ใช้/รายการ	ระดับความก้าวหน้า			
	(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้าน้อย	(3) ก้าวหน้าปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
		การติดตามประเมินผลเป็นต้น	กำหนด	เกิดจากหน่วยงานหรือบุคลากรแกนนำตามจำนวนที่แผนปฏิบัติการกำหนด
2. ระยะเวลา (Timeframe)				
- กำหนดเวลาตามบทเฉพาะกาลของรัฐธรรมนูญ / พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 - ระยะเวลาตามที่แผนกำหนด	- ผ่านพ้นกำหนดเวลาแล้วและยังไม่มีกรณีเริ่มแต่อย่างใด หรือมีดำเนินการในระดับน้อยมาก	- ผ่านพ้นกำหนดเวลาแล้วแต่ได้มีการดำเนินการในเรื่องนั้นไปแล้วในระดับหนึ่ง	- ยังไม่ถึงเวลาที่กำหนดและมีการดำเนินการในเรื่องนั้นคืบหน้าพอสมควร	- ยังไม่ถึงเวลาที่กำหนด และมีการดำเนินการในเรื่องนั้นคืบหน้าไปมาก
3. ผลผลิต (Output)				
3.1 ผลผลิตเชิงปริมาณ				
- จำนวนที่ดำเนินการได้เปรียบเทียบกับเป้าหมายตามที่แผนกำหนด โดยใช้คออโตลในการแบ่งระดับ	- ดำเนินการได้จำนวน น้อยกว่าร้อยละ 25 ของเป้าหมาย	- ดำเนินการได้จำนวนระหว่างร้อยละ 26 – 50 ของเป้าหมาย	- ดำเนินการได้จำนวนระหว่างร้อยละ 51 – 75 ของเป้าหมาย	- ดำเนินการได้จำนวนระหว่างร้อยละ 76-100 ของเป้าหมาย
3.2 ผลผลิตเชิงคุณภาพ				
- จะใช้วิธีประเมินค่าออกมาเป็นตัวเลขเชิงปริมาณ เช่น ผลการดำเนินการเปรียบเทียบกับเป้าหมายคุณภาพ	- ค่าประเมินน้อยกว่าร้อยละ 25	- ค่าประเมินระหว่างร้อยละ 26 - 50	- ค่าประเมินระหว่างร้อยละ 51 - 75	- ค่าประเมินระหว่างร้อยละ 76-100

เกณฑ์ที่ใช้/รายการ	ระดับความก้าวหน้า			
	(1) ไม่ก้าวหน้า	(2) ก้าวหน้า น้อย	(3) ก้าวหน้า ปานกลาง	(4) ก้าวหน้ามาก
ตามที่แผนกำหนด เช่น ระดับความพึง พอใจของพ่อแม่ ผู้ปกครอง ระดับ ความมั่นใจของครู ในการใช้หลักสูตร การศึกษาพื้นฐาน เป็นต้น ทั้งนี้โดยใช้ ควอไต่ลี้ในการแบ่ง ระดับ				
4. ความสอดคล้อง (Relevance)				
- วิเคราะห์เนื้อหาการ ปฏิรูปการศึกษากับ เจตนารมณ์ของรัฐ ธรรมนูญและ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	- ผลการดำเนินงาน ที่เกิดขึ้น ขัดแย้งกับ เจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญ และ พ.ร. บ.การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542	- ผลการดำเนินงาน ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ เจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญ และ พ.ร.บ. การศึกษาแห่ง ชาติ พ.ศ. 2542 บางส่วน และมีประเด็น ที่ยังไม่ลงตัว หรือหาข้อยุติ ไม่ได้	- ผลการดำเนินงาน ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ เจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญ และ พ.ร.บ. การศึกษาแห่ง ชาติ พ.ศ.2542 เป็นส่วนใหญ่ แต่มีเพียงบาง ประเด็นที่มีการ ปรับแต่งเพื่อให้ เกิดความเหมาะสม ในการปฏิบัติ	- ผลการดำเนินงาน ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ เจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญ และ พ.ร.บ. การศึกษาแห่ง ชาติ พ.ศ. 2542 ทุกประการ

หมายเหตุ : การกำหนดระดับความก้าวหน้าของการประเมินการปฏิรูปการศึกษา จะได้จากการ
วิเคราะห์มิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทุกด้านไปพร้อมกัน ได้แก่ กระบวนการขั้นตอน ระยะเวลา
ผลผลิต และความสอดคล้องของการดำเนินงานเมื่อเทียบกับพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

บทที่ 3

ความก้าวหน้าการปฏิรูปการศึกษา

ส่วนที่ 1 สารสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ครุมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนา กำลังคนของประเทศ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 และนโยบายรัฐบาล ข้อ 11.1 ด้านการศึกษา ข้อ (9) ได้ให้ความสำคัญ โดยเน้นการส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือและไว้วางใจจากสาธารณชน รวมทั้งการพัฒนาและผลิตครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม หมวด 7 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ก็ได้มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการปฏิรูปทั้งระบบครบกระบวนการ ดังนี้

- การปฏิรูปการผลิตครูและการปฏิรูปสถาบันผลิตครู เพื่อสร้างความเข้มแข็งในระบบการผลิต โดยยกมาตรฐานหลักสูตรการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา

- การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนที่จะเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาแบบเต็มรูป รวมทั้งสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรัฐจะต้องให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

- กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา เพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ทั้งนี้ การจัดตั้งองค์กรวิชาชีพ การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องกำหนดโดยกฎหมาย

- **การพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคล** เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐาน ควรให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู คุุแลครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่น เพื่อให้มีรายได้เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ พร้อมทั้งกำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเงินสนับสนุนงานด้านริเริ่ม สร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และให้เป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง เจตนารมณ์ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ให้นำหน่วยงานระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

จากเจตนารมณ์ดังกล่าว สามารถจำแนกสิ่งที่จะต้องดำเนินการได้เป็น 4 ประเด็นหลัก ดังต่อไปนี้

- 1) การปฏิรูปการผลิตครูและสถาบันผลิตครู
- 2) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) มาตรฐานวิชาชีพและองค์กวิชาชีพ
- 4) การบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ต้องดำเนินการและผลการดำเนินงาน

ประเด็นที่ 1 การปฏิรูปการผลิตครูและสถาบันผลิตครู

การปฏิรูปกระบวนการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่ เพื่อป้อนเข้าสู่ระบบการศึกษา จะต้องเร่งดำเนินการ 2 ส่วน คือ การปฏิรูปการผลิตครู และการปฏิรูปสถาบันผลิตครู

1.1 สิ่งที่ต้องดำเนินการ

1.1.1 **การปฏิรูปการผลิตครู** เพื่อให้การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) จึงเสนอให้ยกมาตรฐานหลักสูตรการผลิตครู โดยพัฒนาการผลิตครูแนวใหม่ระดับ

ปริญญาตรีให้เป็นหลักสูตร 6 ปี เพื่อให้ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยมีตัวชี้วัดด้านกระบวนการ/ขั้นตอนเพื่อประเมินความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้

- 1) มีนโยบายและแผนเกี่ยวกับการปฏิรูปการผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
- 2) มีการนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ
- 3) มีการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษาแนวใหม่ เพื่อยกระดับให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง

1.1.2 การปฏิรูปสถาบันผลิตครู มีภารกิจที่ต้องดำเนินการดังนี้ (1) การปฏิรูปคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู (2) การผลิตองค์ความรู้ใหม่ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และ (3) การปฏิรูปโครงสร้างและประกันคุณภาพภายในสถาบันผลิตครู มีตัวชี้วัดความสำเร็จด้านกระบวนการ/ขั้นตอน ประกอบด้วย

- 1) มีนโยบายและแผนหลักในการปฏิรูปสถาบันผลิตครู ปฏิรูปคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู
- 2) มีนโยบายและแผนส่งเสริมการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ของคณาจารย์
- 3) มีนโยบายและแผนปฏิรูปโครงสร้างและประกันคุณภาพภายในสถาบันผลิตครู และมีการดำเนินโครงการตามแผน

1.2 ผลการดำเนินงาน

1.2.1 การปฏิรูปการผลิตครู

1) **นโยบายและแผนปฏิรูปการผลิตครู** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติและสำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้จัดทำนโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีนโยบายหลัก 3 ด้าน คือ ปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตครู ปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาครู และปฏิรูปสถาบันผลิตครู สำหรับนโยบายหลักด้านการปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตครู กำหนดไว้เพื่อให้มีระบบการผลิตตามความต้องการครูในอนาคต (Future Demand) และมีกระบวนการผลิตที่มุ่งผลลัพธ์ (Outcome) ให้ครูใหม่มีความสามารถในการสร้างสรรค์การเรียนรู้ด้วยวิธีการหลากหลาย โดยสถาบันราชภัฏได้จัดทำแผนปฏิรูปการผลิตครูรองรับนโยบายดัง

กล่าว ประกอบด้วยแผนหลัก 3 แผน ได้แก่ แผนปฏิรูปโปรแกรมและกระบวนการผลิตครูใหม่ แผนปฏิรูปความเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพครู และแผนปฏิรูปเป้าหมายในการผลิตครูเชิงรุก

- แผนปฏิรูปโปรแกรมและกระบวนการผลิตครูใหม่ กำหนดเพื่อให้มีโปรแกรมผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ที่มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง และสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูเสนอโครงการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการผลิตครูใหม่ในสาขาที่มีศักยภาพและความพร้อม โปรแกรมมีหลายลักษณะให้เลือก คือ (1) หลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี (เรียน 4 ปีและฝึกประสบการณ์ 1 ปี) (2) หลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี 2 ปริญญา (3) หลักสูตรปริญญาโททางการสอนแผนใหม่ 2 ปี (4) หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน 1 ปี และ (5) หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา 1 ปี

- แผนปฏิรูปความเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพครู กำหนดไว้เพื่อให้ระบบการผลิตครูใหม่มีความสามารถในการแข่งขันกับสาขาอื่นในการดึงดูดคนดี คนเก่ง เข้าสู่ระบบได้

- แผนปฏิรูปเป้าหมายในการผลิตครูเชิงรุก กำหนดไว้เพื่อให้มีปริมาณครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการสาขาต่าง ๆ และเสนอให้รัฐมีกลไกกำกับกำกับการจัดทำแผน ประมาณการผลิตและแผนการใช้ครูระยะยาว เช่น เสนอให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยนโยบายและแผนการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (กชค. หรือ NCTE : National Commission for Teacher Education) ภายใต้สภาการศึกษา ในกระทรวงการศึกษา

นอกจากนโยบายและแผนดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ได้ร่วมจัดทำโครงการวิจัยและพัฒนาระบบและกระบวนการใหม่ในการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นโครงการใหญ่ที่มีสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมโครงการ แบ่งเป็นโครงการย่อย 6 โครงการ เป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู 1 โครงการ คือ โครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูอาชีวศึกษาแนวใหม่ นอกจากนั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครู คณาจารย์ และ ผู้บริหาร รูปแบบการฝึกอบรม และการนำร่องระบบเครือข่ายการพัฒนาครู ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดประชุมสัมมนาเรื่องนโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2545 ได้มีการนำเสนอร่างนโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์

และบุคลากรทางการศึกษา และผลการวิจัยของทั้ง 6 โครงการย่อย โดยที่คณะวิจัยจะได้นำข้อเสนอแนะจากที่ประชุมสัมมนาไปปรับปรุงเพื่อเสนอ สกศ. ต่อไป

กรมอาชีวศึกษามีแผนการผลิตนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) แต่อยู่ในปริมาณจำกัดเนื่องจากไม่มีอัตราครูรองรับ นอกจากนี้ยังได้พัฒนาหลักสูตรให้มีวิชาเกี่ยวกับวิชาชีพมากขึ้น เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถประกอบวิชาชีพอื่นที่ไม่ใช่ครูได้

2) การนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ การดำเนินงานเพื่อให้การปฏิรูประบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนดไว้ กระทรวงศึกษาธิการได้แต่งตั้งคณะกรรมการการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงาน และประสานงานด้านนโยบาย 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิรูประบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูประบบการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูประบบควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และด้านการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังได้จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีที่ตั้งในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

ภายใต้คณะกรรมการชุดดังกล่าว ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการผลิตและการใช้ครู สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรีในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงานได้จัดทำแผนปฏิรูประบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 แผนงานหลัก คือ แผนปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตครู และแผนปฏิรูปสถาบันผลิตครู สำหรับแผนแรกมี 3 แผนงาน คือ แผนงานพัฒนานโยบายและเป้าหมายการผลิตครู แผนงานปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการผลิตครู และแผนงานผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา สำหรับแผนงานพัฒนานโยบายและเป้าหมายการผลิตครู มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้มีปริมาณครูสอดคล้องกับความต้องการกำลังคนสาขาต่าง ๆ ในระยะยาวอย่างต่อเนื่อง โดยลดการผลิตครูในสาขาที่ผลิตเกินความต้องการครู และเพิ่มในสาขาที่ขาดแคลน มีเป้าหมายการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

หลักสูตร	ระยะเวลา	เป้าหมาย จำนวนผลิต
ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี หลักสูตร 6 ปี	ปี 2546-2549	11,000 คน
ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี รับผู้จบปริญญาตรีสาขาอื่น	ปี 2545-2549	46,000 คน
ปริญญาโททางการสอน	ปี 2545-2549	8,500 คน
ผู้บริหาร มี 2 หลักสูตร - หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตบริหาร - ปริญญาโทบริหารการศึกษา	ปี 2545-2549	25,000 คน 15,000 คน
บุคลากรทางการศึกษา มี 2 หลักสูตร - ปริญญาตรี - ปริญญาโท	ปี 2545-2549	25,000 คน 7,500 คน
ครูและบุคลากรประจำการให้ได้วุฒิปริญญาตรี	ปี 2545-2548 ปีละ 28,750 คน	115,000 คน

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงาน ก.ค. ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2545-2549 เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นประโยชน์สำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพต่อไป จากแผนงานดังกล่าวได้มีแผนงาน/โครงการรองรับ คือ แผนปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตครู แผนงานพัฒนานโยบายและเป้าหมายการผลิตครู โครงการศึกษาความต้องการใช้ครูตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และงานประสานนโยบายการผลิตครูระหว่างหน่วยผลิตครู

ซึ่งในขณะนี้ แผนปฏิรูประบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา และแผนยุทธศาสตร์ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2545-2549) ได้ผ่านความเห็นชอบของ คณะอนุกรรมการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้ว เพื่อนำเสนอกระทรวงศึกษาธิการ ก่อนเสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

3) การพัฒนาหลักสูตรผลิตครูแนวใหม่ จากแผนงานปฏิรูปหลักสูตร และกระบวนการผลิตครู ที่ต้องการให้มีหลักสูตรการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพขั้นสูงตามความต้องการใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งเป้าหมายการผลิตครู ปี 2545-2549 ของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานสภาพัฒนาการศษร่วมกับสถาบันผลิตครู สำนักงาน ก.ค. สป.ศธ. สปช. กรมสามัญศึกษา และ สช. ได้แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาหลักสูตรและจัดทำโครงการพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ 7 โครงการงบประมาณในปี 2547-2549 ตั้งวงเงินไว้ 32 ล้านบาท โครงการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่

- โครงการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี 6 ปี
- โครงการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี 2 ปี รับจากผู้จบปริญญาทางการศึกษา
- โครงการพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา (สำหรับผู้ที่สำเร็จปริญญาตรีสาขาอื่นเข้ามาศึกษาเพื่อรองรับการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา)
- โครงการพัฒนาหลักสูตรปริญญาโททางการสอน
- โครงการพัฒนาหลักสูตรปริญญาโททางการบริหารการศึกษา
- โครงการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหลักสูตรทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทสาขาหลัก ประกอบด้วยสถิติและการวิจัย นโยบายและการแนะแนว เทคโนโลยีสารสนเทศ บรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศ
- โครงการพัฒนาหลักสูตรพิเศษเพื่อผลิตครูและผู้บริหารประจำการให้ได้ รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาและบริหารการศึกษา

สำหรับสภาพคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้มีการจัดทำโครงสร้างหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์บัณฑิต หลักสูตร 6 ปี (เรียน 5 ปี และฝึกประสบการณ์

สอน 1 ปี) ซึ่งมุ่งผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีความรู้ลึก ครอบ สามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ มีทักษะที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดและดำเนินการทางการศึกษาที่เหมาะสม และสามารถให้บริการทางวิชาการและพัฒนาสังคม แบ่งหลักสูตรเป็นหมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะ และหมวดวิชาเลือกเสรี โดยให้เรียนไม่น้อยกว่า 150 หน่วย

ส่วนระบบการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนนั้น ให้มีความหลากหลาย จัดแผนใดแผนหนึ่งดังนี้

- (1) จัดเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 6 ปี ปริญญาเดียวทางครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ หรือ
- (2) จัดเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 6 ปี 2 ปริญญาเดียวทางครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ คู่กับวิทยาศาสตร์ หรือศิลปศาสตร์ หรือ
- (3) จัดเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 2 ปี เป็นปริญญาตรีที่สองต่อจากปริญญาตรีอื่น หรือแบบอื่นใดที่เทียบเท่า

กระทรวงศึกษาธิการ ยังได้พัฒนาหลักสูตรสำหรับพัฒนาครู ผู้บริหาร ปรจําการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรี หลักสูตรประกอบด้วยโครงสร้างชุดวิชาและสาระประกอบชุดการเรียนการสอน สื่อการฝึกอบรม เน้นการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยใช้แนวการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีกิจกรรมเสริมทางไกล นิเทศ ติดตามผล การประเมินผล เน้นผลงานที่สามารถสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากสภาพจริงจากการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้เปิดโอกาสให้มีการเทียบโอนประสบการณ์และผลงานที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับวิชาที่ศึกษามาเทียบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาได้ตามความเหมาะสม

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับปริญญาตรี ปกติ ปี 2545 มาดำเนินการจัดทำหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี 6 ปี และหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี 2 ปี สำหรับผู้จบปริญญาสาขาอื่นที่ไม่ใช่การศึกษา และได้เสนอโครงการผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรีหลักสูตร 6 ปี (เรียนอย่างเข้มข้น 4 ปี ฝึกประสบการณ์เต็มเวลา 1 ปี ปฏิบัติการสอน 1 ปี) ต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีพิเศษ

เนื่องจากเป็นโครงการที่จำกัดจำนวนการรับ การให้ทุนการศึกษา และการประกันการมีงานทำ

อย่างไรก็ตาม ในเดือนพฤศจิกายน 2545 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายปองพล อดิเรกสาร) ได้ร่วมประชุมกับสมาคมบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย ซึ่งที่ประชุมได้มีมติให้ปรับหลักสูตรการผลิตครูใหม่เป็นหลักสูตร 5 ปี จากเดิมที่กำหนดไว้ 6 ปี โดยให้สอนวิชาครู 4 ปี และฝึกปฏิบัติการสอน 1 ปี และจะมีค่าจ้างให้นักศึกษาในช่วงฝึกปฏิบัติการสอนเช่นเดียวกับลูกจ้างชั่วคราว นอกจากนี้ยังขอให้มีทุนการศึกษาแก่นักศึกษาครู จำนวน 2,500 คน ตลอด 5 ปี และรับประกันการมีงานทำได้ด้วย รวมทั้งมอบหมายให้สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (สรภ.) ไปปรับแผนการผลิตครู เพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป และสมาคมบดีฯ จะให้มหาวิทยาลัยเริ่มใช้หลักสูตรผลิตครู 5 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 เป็นต้นไป

1.2.2 การปฏิรูปสถาบันผลิตครู

การดำเนินงานด้านนโยบายและแผนเพื่อการปฏิรูปสถาบันผลิตครู สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้จัดทำนโยบายการปฏิรูปสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้สถาบันผลิตครูมีบทบาทเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกในฐานะเครือข่ายของสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีหน้าที่ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ส่วนที่สองในฐานะสถาบันผลิตครู มีหน้าที่ผลิตครูใหม่ตามเกณฑ์วิชาชีพชั้นสูง มุ่งเน้นการผลิตตามความต้องการในสาขาขาดแคลน และการพัฒนาให้สูงขึ้นในระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีแผนปฏิรูปสถาบันผลิตครูรองรับนโยบายดังกล่าว ประกอบด้วย 3 แผนหลักคือ แผนปฏิรูปคุณภาพคณาจารย์ แผนเร่งรัดการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และพัฒนาผลิตภัณฑใหม่ที่ใช้ในการจัดการศึกษา และแผนปฏิรูประบบโครงสร้างการบริหารและการประกันคุณภาพสถาบันผลิตครู

1) **แผนปฏิรูปคุณภาพคณาจารย์** กำหนดไว้เพื่อพัฒนาคณาจารย์สถาบันผลิตครูให้มีคุณภาพ คุณวุฒิ และปริมาณเพียงพอตามเกณฑ์มาตรฐาน มีความสามารถและพลังในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด รวมทั้งมีประสบการณ์ตรงในการจัดการเรียนการสอน และ/หรือการบริหารในสถานศึกษา

2) แผนเร่งรัดวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และผลิตภัณฑ์ใหม่ที่ใช้ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ ได้แก่

- โครงการโรงเรียนปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาโรงเรียนปีละ 100 โรงเรียน โดยกำหนดให้คณาจารย์ดำเนินการวิจัยเพื่อปฏิบัติการเรียนรู้ของโรงเรียนด้วยกระบวนการวิจัยแบบมีส่วนร่วมที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

- โครงการจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ มีเป้าหมายจัดตั้งศูนย์ในสถาบันผลิตครู 56 แห่ง รวม 56 ศูนย์ โดยมุ่งเน้นให้มีการรวมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเข้ามาวางแผนแก้ไขปัญหาท้องถิ่น และใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนา

ผลการดำเนินงานในปี 2545-2546 ทั้งสองโครงการขาดงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการ และได้ตั้งงบประมาณระยะ 3 ปี (ปี 2547-2549) ในวงเงิน 46.8 ล้านบาท

3) การปฏิรูปโครงสร้างและประกันคุณภาพภายในสถาบันผลิตครู แผนปฏิรูประบบโครงสร้างการบริหารและการประกันคุณภาพสถาบันผลิตครู มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสถาบันผลิตครูให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง ตอบสนองความต้องการสังคม มีความเชื่อมโยงกับสถานศึกษาและมีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง โดยอาจเสนอให้มีหน่วยงานกลางในการรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพสถาบันผลิตครู ในลักษณะ National Council for Accreditation of Teacher Education และมีการจัดตั้งสมาคมสถาบันผลิตและพัฒนาครูในลักษณะ Thai Association of Colleges for Teacher Education เพื่อเป็นหน่วยงานกลางในการเสริมสร้างความเห็นและความร่วมมือในรูปแบบเครือข่ายสถาบันผลิตและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องระยะยาว

จากแผนปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและประกันคุณภาพในสถาบันผลิตครู โดยมีโครงการรองรับ และในปี 2545-2546 ดำเนินโครงการทั้ง 3 โครงการ โดยใช้ปกติ ดังนี้

- โครงการจัดระบบและโครงสร้างการบริหารงานคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีเป้าหมายเพื่อกำหนดรูปแบบการบริหารงานคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยการจัดประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อแสวงหาและพัฒนา รูปแบบการบริหารงาน และกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

- โครงการวางระบบมาตรฐานการผลิตครูและการประกันคุณภาพการผลิตครู มีเป้าหมายเพื่อกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพการผลิตครูของสถาบันผลิตครู และตรวจสอบติดตามผลคุณภาพการผลิตครู

- โครงการวิจัยและพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู มีเป้าหมายที่จะพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่ร่วมดำเนินการผลิตครูกับสถาบันผลิตครูรวม 112 แห่ง โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู คัดเลือกโรงเรียนและดำเนินการทดลองตามโครงการ

นอกจากนั้น สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้เสนอให้มีการจัดทำโครงการศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางครุศาสตร์ (Center of Excellence in Teacher Education) เพื่อเป็นการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการเฉพาะทางของสถาบันผลิตครู ให้เป็นแหล่งผลิตบัณฑิตครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะและแหล่งค้นคว้า วิจัย ทดลอง และสามารถรองรับภารกิจในการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมในระดับประเทศและระดับนานาชาติ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีแผนงานปฏิรูปคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู โดยมีเป้าหมายที่จะดำเนินโครงการ 4 โครงการได้แก่

- โครงการพัฒนาคณาจารย์ มีเป้าหมายที่จะพัฒนาคณาจารย์สถาบันผลิตครูให้มีวุฒิปริญญาเอกในอัตราส่วน ป.ตรี : ป.โท : ป.เอก เท่ากับ 5 : 65 : 30 และให้คณาจารย์อย่างน้อยร้อยละ 50 มีความเชี่ยวชาญในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในสาขาต่างๆ รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและเพียงพอต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดำเนินงานโดยพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาเอกสาขาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน จัดสรรทุนการศึกษาและวิจัย และให้มีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครูทั้งในและต่างประเทศ

- โครงการให้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศระดับปริญญาโทและเอกทางการศึกษา เพื่อพัฒนาอาจารย์ทดแทนอาจารย์ที่กำลังจะเกษียณอายุ โดยมีเป้าหมายจัดสรรทุนให้คณาจารย์ปีละ 100 ทุน ทุนละ 600,000 บาทต่อปี

- โครงการจัดหาอัตรากำลังทดแทนในสถาบันผลิตครู โดยการจัดหาอัตรากำลังและวางหลักเกณฑ์การคัดเลือกคณาจารย์จากโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ความสามารถมีผลงานดี บรรจุเข้ามาเป็นคณาจารย์

- โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของคณาจารย์ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคม จัดการฝึกอบรมระยะสั้น 8,000 คนต่อปี และระยะยาว 2,500 คนต่อปี

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานโครงการทั้งหมดในปี 2545-2546 ใช้งบประมาณปกติ สำหรับปี 2547-2549 ได้ตั้งงบประมาณในการดำเนินการดังกล่าวไว้ในแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2545-2549) ซึ่งจะนำเสนอแผนต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

1.3 ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้า

1.3.1 การปฏิรูปการผลิตครู

1) การกำหนดนโยบายและแผน ผลจากการวิเคราะห์พบว่า มีนโยบายและแผนปฏิรูปการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยแผนปฏิรูปโปรแกรมและกระบวนการผลิตครูใหม่ แผนปฏิรูปความเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพครู และแผนปฏิรูปเป้าหมายในการผลิตครูเชิงรุก รวมทั้งมีโครงการรองรับนโยบาย คือ โครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูอาชีวศึกษาแนวใหม่ จึงอยู่ในเกณฑ์ที่มีความก้าวหน้ามาก

2) การนํานโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ มีแผนปฏิรูประบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีแผนปฏิรูประบบและกระบวนการผลิตครู เป็นแผนหลักสำหรับการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมแผนงานพัฒนานโยบายและเป้าหมายการผลิตครู แผนงานปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการผลิตครู และแผนงานผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา จากแผนดังกล่าวมีโครงการรองรับทุกแผน ทำให้มีเป้าหมายการผลิตที่ชัดเจน นอกจากนี้ยังมีแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี (ปี 2545-2549) ที่จะผลักดันโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและตั้งงบประมาณ จากการติดตาม พบว่า มีหลายโครงการไม่มีงบประมาณที่จะดำเนินโครงการ ในปี 2545-2546 จึงได้เลื่อนเป้าหมายการผลิตไปเป็นปี 2547 จากเดิมที่มีเป้าหมายผลิตในปี 2545 และ 2546 แต่ก็มีความพยายามที่จะเจียดงบประมาณปกติไปดำเนินงานโครงการที่มีความสำคัญ ดังนั้นระดับความก้าวหน้าจึงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

3) **การพัฒนาหลักสูตรครูแนวใหม่** มีการปรับหลักสูตรการผลิตครูขึ้นพื้นฐานระดับปริญญาตรีเป็น 5 ปี และอยู่ในระหว่างดำเนินการ รวมทั้งการดำเนินงานพัฒนา มีหลักสูตรการผลิตบุคลากรและผู้บริหารระดับปริญญาตรี รวมทั้งประกาศนียบัตรบัณฑิต และปริญญาโท มีความก้าวหน้าระดับปานกลาง

1.3.2 การปฏิรูปสถาบันผลิตครู

ในการวิเคราะห์การปฏิรูปสถาบันผลิตครูได้มีการจัดทำแผนปฏิรูปคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู แผนเร่งรัดวิจัยสร้างองค์ความรู้ใหม่ทางครุศาสตร์ และแผนปฏิรูประบบโครงสร้างการบริหารฯ ซึ่งอยู่ภายใต้นโยบายและแผนปฏิรูปการผลิตครูและสถาบันผลิตครู และมีโครงการจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ เพื่อความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อให้สถาบันผลิตครูมีความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพครู ซึ่งแผนดังกล่าว มีโครงการรองรับทุกแผน เป็นโครงการด้านพัฒนาบุคลากร 4 โครงการ โครงการด้านการวิจัยสร้างองค์ความรู้ 2 โครงการ และโครงการด้านปฏิรูปโครงสร้างและประกันคุณภาพ 3 โครงการ รวมทั้งมีแผนยุทธศาสตร์ที่จะผลักดันให้โครงการนำไปสู่การปฏิบัติภายในระยะ 5 ปี (ปี 2545-2549) ดังนั้นระดับความก้าวหน้าจึงอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ปัญหาและอุปสรรค

การดำเนินงานในปี 2545 และ ปี 2546 ยังคงใช้เงินที่เจียดจ่ายจากงบประมาณปกติ ทำให้ไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด และชะลอบางโครงการไปใช้ในปีถัดไป

1.5 ข้อเสนอแนะ

1) ในขณะที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ ควรหารูปแบบและวิธีการแนวใหม่ที่จะพัฒนาระบบการผลิตครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูง อาทิเช่น ระบบหมุนเวียน (Role Model) โดยการคัดเลือกคนเก่งที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู และให้ทุนการศึกษา อาจจะคัดเลือกจากทุกอำเภอ ๆ ละ 2 คน เมื่อเรียนจบทำการสอนระยะหนึ่ง (ประมาณ 6 ปี) หมุดวาระต้องออกพร้อมให้ทุนอีกก้อนหนึ่งไปศึกษาต่อปริญญาโทสาขาใดก็ได้ แล้วรับคนใหม่เข้ามาเป็นวงจรหมุนเวียนกันไป รวมทั้งปรับระบบการจ้างให้ใกล้

เคียงกับเอกชน คือเป็นระบบสัญญาจ้าง เช่น คราวละ 10 ปี จะทำให้มีการหมุนเวียนครู เก่ง ๆ เข้ามาสอนตลอดเวลา และประหยัดงบประมาณ

2) จากการประชุมเรื่องปฏิรูปการศึกษา ณ ทำเนียบรัฐบาล เมื่อวันที่ 1 และ 5 สิงหาคม 2545 ได้มีมติเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพครูให้มีคุณภาพ โดยพิจารณา การขยายอายุเกษียณของคณาจารย์ที่มีคุณภาพถึงอายุ 65 ปี เพื่อแก้ไขปัญหาการขาด แคลนคณาจารย์ในขณะที่ยังผลิต คณาจารย์ได้ไม่เพียงพอ

ประเด็นที่ 2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 สิ่งที่ต้องดำเนินการ

การพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งสร้างความเข้มแข็ง ในวิชาการและวิชาชีพให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา มีดัชนีชี้วัดความสำเร็จ ได้แก่

1) ประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. เพื่อเป็นหน่วยงานกลางทำหน้าที่ ประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา

2) มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

3) มีนโยบายและแผนหลักเกี่ยวกับการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา

4) มีการพัฒนารูปแบบ วิธีการ หลักสูตรและกำหนดเป้าหมายในการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้หลักสูตรและวิธีการที่หลากหลาย และขยาย การดำเนินงานพัฒนาบุคลากรทุกประเภท

2.2 ผลการดำเนินงาน

2.2.1) การจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา การสนองเจตนารมณ์เพื่อให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุก คนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงาน

ปฏิรูปการศึกษาจึงได้ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู
 คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. หรือเรียกย่อว่า สคบศ. เป็นองค์กฤษฎะ
 ในกำกับของกระทรวงการศึกษา ทำหน้าที่เป็นสถาบันแม่ข่ายในการพัฒนาและส่งเสริมครู
 คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่
 สภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยประสานการดำเนินงาน
 ร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในการพัฒนาและส่งเสริมครู
 คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งจัดทำนโยบาย แผน และมาตรฐานการพัฒนา
 และส่งเสริมครู และบุคลากรประจำการ ทั้งนี้ กำหนดให้มีกองทุน 2 กองทุนอยู่ภายใต้การ
 กำกับดูแลของสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา คือ กอง
 ทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 52) และกองทุนส่งเสริมครู
 คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 55)

อย่างไรก็ตาม กระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาว่าการส่งเสริมการพัฒนาครู
 คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษานั้น ควรจัดตั้งสถาบันเพื่อการนี้เป็นสถาบันบริหารประสิทธิ
 ภาภาพการพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา (สพ.คศ.) เป็นหน่วยงานของรัฐภายใต้
 การกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล ทำหน้าที่กำหนด
 นโยบาย วางแผน ดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทาง
 การศึกษา พัฒนาและยกย่องเชิดชูเกียรติในวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงาน ก.ค.
 ร่วมกับสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จึงได้ยกร่าง พ.ร.บ. พ.ร.ฎ. และกฎกระทรวง รวม 3
 ฉบับ ได้แก่

- ร่าง พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันบริหารประสิทธิภาภาพการพัฒนาและ
 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. อยู่ในระหว่างเตรียมการเสนอคณะ
 กรรมการกั่นกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 4

- ร่าง พ.ร.บ. กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
 พ.ศ.

- ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทาง
 การศึกษา พ.ศ.

ผลการดำเนินงานในเดือนกันยายน 2545 ร่างกฎหมาย 2 ฉบับที่เกี่ยวข้องกับสถาบันพัฒนาครูฯ คือ (ร่าง)พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และ (ร่าง)พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันบริหารประสิทธิภาพการพัฒนาและส่งเสริมครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ..... ผลการดำเนินงานถึงเดือนกันยายน 2545 กฎหมายทั้ง 2 ฉบับอยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ 4 ด้านกฎหมาย มีความก้าวหน้าระดับปานกลาง

2.2.2 นโยบายและแผนการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานปฏิรูปการศึกษาค้นคว้าจัดทำนโยบายและแผนในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยนโยบายปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาครู นโยบายดังกล่าวมีแผนการปฏิรูปการพัฒนาครูประจำการ 3 แผนงาน ได้แก่ แผนงานเร่งรัดโดยสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูเร่งพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการในเขตพื้นที่บริการ แผนงานพัฒนาครูประจำการระยะยาว สนับสนุนให้สถาบันผลิตครูเป็นสถาบันเครือข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่ และแผนจัดตั้งราชวิทยาลัยครูเมธี เพื่อให้เป็นองค์กรจูงใจการพัฒนาตนเองของครู รวมทั้งการผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพครู โดยการจัดระบบยกย่องเชิดชูเกียรติครูดี ครูเก่ง และครูผู้เสียสละ

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (ปี 2545-2549) โดยมียุทธศาสตร์ที่ 2 ว่าด้วยการปฏิรูประบบการพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ 4 ประการคือ เร่งรัดให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาผู้บริหารเป็นอันดับแรก เร่งพัฒนาความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ไอที) สนับสนุนการพัฒนาแบบมีส่วนร่วมโดยสร้างเครือข่ายการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาโดยใช้ภาระงานและสถานศึกษาเป็นฐาน

สำนักงาน ก.ค. มีการกำหนดให้ข้าราชการครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อยคนละ 1 ครั้งในเวลา 2 ปี และคณะอนุกรรมการ

ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาเป็น 4 ขั้นตอน คือ การสร้างหลักสูตรพัฒนา การสร้างเครือข่ายบุคคลแกนนำ สร้างเครือข่ายสถานศึกษาแกนนำ และการขยายผลไปยังสถานศึกษา และกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาได้แก่ ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาระดับจังหวัด ทำหน้าที่ประสานการพัฒนากับหน่วยงานระดับกรมและหน่วยงานต้นสังกัดในระดับจังหวัด

2.2.3 การพัฒนารูปแบบและวิธีการใหม่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การวิจัยและพัฒนารูปแบบและวิธีการ นอกจากการจัดทำนโยบายและแผนดังกล่าวแล้ว ยังมีการวิจัยและพัฒนาเพื่อผลิตองค์ความรู้ในการพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหาร โดย สกศ. ได้ดำเนินโครงการนโยบายและจัดทำแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมโครงการไม่น้อยกว่า 5 แห่ง เช่น สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สถาบันราชภัฏ สภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ กระทรวงมหาดไทย ฯลฯ ภายใต้โครงการดังกล่าวประกอบด้วย 5 โครงการย่อยคือ

- โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและชุดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นฐาน
- โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาด้วยชุดฝึกอบรมกลยุทธ์การบริหารและวัดผลด้วยตนเองแบบเบ็ดเสร็จ
- โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- โครงการวิจัยนำร่องระบบเครือข่ายการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะและกระบวนการคิดของนักเรียน อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง
- โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาคณาจารย์และชุดการเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน

สภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้ดำเนินการวิจัยและพัฒนาใน 3 เรื่อง คือ การวิจัยและพัฒนารูปแบบหลักสูตร พร้อมชุดเรียนรู้ในการพัฒนาครู และผู้บริหารสถานศึกษา การวิจัยและพัฒนาชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับในการพัฒนาหลัก

สูตรของสถานศึกษา และกำลังจัดทำโครงการนำร่อง และการวิจัยและพัฒนาชุดเรียนรู้ด้วยตนเอง สำหรับผู้บริหารในการปฏิรูปการเรียนรู้ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รวมทั้งชุดฝึกอบรมกลยุทธ์การบริหารและการวัดผลแบบเบ็ดเสร็จ ซึ่งอยู่ในระหว่างการจัดทำโครงการนำร่อง

2) การยกย่องครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น เป็นครูของครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น และได้จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการยกย่องให้รางวัลเชิดชูเกียรติครูผู้มีผลงานดีเด่น มีสาระสำคัญ คือต้องพัฒนาวิชาชีพทั้งระบบครบกระบวนการ จัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์การมหาชนอิสระ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจึงได้เผยแพร่แนวคิดในการยกย่องให้รางวัลครูจากผู้มีผลงานดีเด่นและมีความดี โดยให้ “เงินกบงาน” เพื่อดำเนินงานต่อไปในอนาคตตามโครงการครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ และครูภูมิปัญญาไทย ดำเนินการยกย่องให้รางวัลแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 55 วรรคสอง ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินโครงการวิจัยนำร่อง ได้แก่

- โครงการครูแห่งชาติ เป็นโครงการที่มุ่งยกย่องให้รางวัลแก่ครูผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งมีแนวคิดเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาการเรียนรู้และวิชาชีพครู โดยยกย่องและประกาศเกียรติคุณให้เป็นครูแห่งชาติ

- โครงการครูต้นแบบ เป็นโครงการที่มุ่งสรรหาครูดี ครูเก่ง ที่มีผลงานดีเด่นด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามแนวการจัดการศึกษาของหมวด 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีรูปแบบและขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถเป็นแบบอย่างเพื่อขยายผลให้แก่เพื่อนครูได้

- ครูภูมิปัญญาไทย หมายถึง บุคคลผู้ทรงภูมิปัญญาด้านหนึ่งด้านใด เป็นผู้สร้างสรรค์และสืบสานภูมิปัญญาดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับของ

สังคมและชุมชน และได้รับการยกย่องให้เป็น “ครูภูมิปัญญาไทย” เพื่อทำหน้าที่ถ่ายทอดภูมิปัญญาในการจัดการศึกษาทั้งในระบบโรงเรียน นอกโรงเรียน และการศึกษิตตามอัธยาศัย

ผลการดำเนินงาน สรุปได้ดังนี้

- โครงการครูแห่งชาติและครูต้นแบบ ดำเนินงานในลักษณะนำร่องมาตั้งแต่ปี 2541 จนถึงปัจจุบันปี 2545 มีครูแห่งชาติ 26 คน ครูต้นแบบ 586 คนจากทุกสังกัดและกระจายอยู่ทุกจังหวัดของประเทศ ดำเนินการเป็นต้นแบบของการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ให้ความช่วยเหลือแนะนำและสาธิตการเรียนการสอนให้แก่เพื่อนครูในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ และสร้างครูเครือข่ายเพื่อการขยายผลต่อไปเป็นจำนวนไม่ต่ำกว่า 10,000 คน ทำให้ครูสามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้วยการเรียนรู้แลกเปลี่ยนจากผู้รู้ที่ปฏิบัติจริงในโรงเรียน

- สนับสนุนการจัดตั้ง “สมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย” ให้เป็นศูนย์รวมของชมรมและศูนย์ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ซึ่งส่วนใหญ่ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ และเครือข่ายได้รวมตัวกันจัดตั้งขึ้น จำนวน 200 กว่าแห่ง ใน 55 จังหวัด เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนการปฏิรูปการเรียนรู้ และสนับสนุนการทำวิจัยและพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

- คัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการและประสบผลสำเร็จจากโครงการทดลองนำร่องโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพื่อยกย่องให้เป็น “ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ” ปี 2544 มีจำนวน 16 คน โดยมีภารกิจที่จะต้องทำการวิจัยและพัฒนาแบบการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ และขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในระยะเวลา 3 ปี

- จัดทำนโยบายส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา เพื่อนำภูมิปัญญาไทยเข้าสู่การศึกษาในระบบ การศึกษานอกโรงเรียน และการศึกษิตตามอัธยาศัย เพื่อให้ภูมิปัญญาเป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้คุณค่าความเป็นไทยในด้านต่าง ๆ

- ยกย่องผู้ทรงภูมิปัญญาที่ได้ต่อสู้อุปสรรคเอาชนะความทุกข์ยากมาอย่างยาวนานจนเกิดองค์ความรู้หลากหลาย และทำให้ชุมชน สังคม และประเทศชาติอยู่

รอด เป็น “ครูภูมิปัญญาไทย” โดยรุ่นที่ 1 ปี 2543 ได้คัดเลือกไว้เป็นจำนวน 30 คน และรุ่นที่ 2 ในปี 2544 จำนวน 56 คน ผลงานและองค์ความรู้ของครูภูมิปัญญาไทยเหล่านี้ จะเป็นแรงผลักดันให้ทุกส่วนในสังคมร่วมมือกันส่งเสริมภูมิปัญญาไทยในการจัดการศึกษา ในทุกท้องถิ่นอย่างทั่วถึง เป็นการสืบสานภูมิปัญญาไทยอันเป็นเกียรติภูมิของชาติไว้ต่อไป

สำหรับกระทรวงศึกษาธิการ ในช่วงปลายปี 2543 ได้นำแนวคิดจากโครงการครูต้นแบบหรือครูของครู ไปขยายผลโดยให้จังหวัดคัดเลือกครูแกนนำไม่น้อยกว่า 1 คนในโรงเรียน 1 แห่ง รวมจำนวนครูแกนนำประมาณ 38,000 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแก่เพื่อนครูในโรงเรียน ในส่วนของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานครมีการคัดเลือกครูแกนนำเช่นกัน จำนวนประมาณ 800 คน และได้จัดตั้งชมรมครูแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ขึ้น ปัจจุบันมีสมาชิกมากกว่า 400 คน นอกจากนี้ยังมีการสรรหาครูเพื่อรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “ครูสุคดี” สรรหาครูเพื่อรับประกาศเกียรติคุณครูภาษาไทยดีเด่น และ สรรหาครูที่มีผลงานดีเด่นเพื่อรับรางวัลครูสุภา

สพช. จัดประชุมวิทยากรแกนนำเพื่อขยายผล 400 คน และพัฒนาบุคลากรแกนนำ เพื่อเป็นต้นแบบการปฏิรูปการศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ รวม 18,000 คน กรมศิลปากรมีการจัดอบรมครูแกนนำเพื่อเป็นครูต้นแบบจำนวน 110 คน และครูแกนนำขยายผลสู่ครูในสถานศึกษาในอัตรา 1 : 5

กรมสามัญศึกษามีการพัฒนาครูแกนนำ/ครูต้นแบบ/ครูแห่งชาติ ในด้านหลักสูตร โดยขยายผลได้จำนวน 7,781 คน และสร้างเครือข่ายในสหวิทยาเขต จำนวน 12,978 คน

ทบวงมหาวิทยาลัยได้ดำเนินโครงการเชิดชูครูแผ่นดินศิลปินแห่งชาติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเชื่อมโยงความรู้ความสามารถของศิลปินแห่งชาติเข้ากับเครือข่ายของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย รวบรวมองค์ความรู้ของศิลปินแห่งชาติให้เป็นระบบ และสนับสนุนการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับองค์ความรู้ของศิลปินแห่งชาติ ในเดือนสิงหาคม 2544 ทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดประชุมสัมมนา 2 ครั้ง ในเรื่อง “บทบาทของครูแผ่นดินศิลปินแห่งชาติกับสถาบันอุดมศึกษา” และ “ศิลปินแห่งชาติพบชาวมหาวิทยาลัย” มีการอภิปรายเรื่อง ภูมิปัญญาสู่วิชาการ กิจกรรมในโครงการต่อไปคือ การจัดประชุมสัมมนาศิลปินแห่งชาติ 4 ภาค และจัดพิมพ์หนังสือเชิดชู

เกียรติศิลปินแห่งชาติ และกำหนดจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญที่เป็นศิลปินแห่งชาติ ประจำคณะในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ต่าง ๆ แก่นิสิตนักศึกษา พร้อมที่จะมีการติดตามประเมินผลในการเสนอต่อสาธารณชนต่อไป

นอกจากการดำเนินการยกย่องครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สำนักงาน ก.ค. มีโครงการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และโครงการจัดทำระเบียบ ก.ค. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือผู้ที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติได้รับเงินวิทยพัฒน์

2) การพัฒนาหลักสูตร หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้จัดทำหลักสูตรเพื่อการพัฒนา ดังนี้

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้จัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความมั่นใจให้กับครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้นำชุมชน เพื่อเป็นพลังในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โครงการนี้ได้จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมต้นแบบทั้งในรูปของสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยี จำนวน 3 ชุด ได้แก่ ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร ชุดฝึกอบรมครู และชุดฝึกอบรมผู้นำชุมชน เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำชุดฝึกอบรมต้นแบบไปผลิตและส่งให้บุคลากรที่อยู่ในกำกับดูแลได้ศึกษาด้วยตนเอง รวมทั้งมีการอบรมวิทยากรแกนนำกระจายทั่วประเทศ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาตามหลักสูตรในชุดฝึกอบรม

ผลการดำเนินงาน สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้ส่งชุดฝึกอบรมผู้บริหารและครูให้กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงได้ส่งต่อให้กับสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษานำร่องปฏิรูปการศึกษาทุกพื้นที่ และศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาระดับจังหวัดทุกจังหวัด สำหรับหน่วยงานที่มีโครงการเตรียมความพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้แผนงานเตรียมความพร้อมดังกล่าว ได้แก่ กศน. สวช. กรมการศาสนา สช. สป. ศธ. สปช. กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา กรมศิลปากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรมพลศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการตามแผนปฏิรูประบบพัฒนาส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา และแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกระทรวงฯ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้หลักสูตรและวิธีการพัฒนาที่หลากหลายเหมาะสมกับกลุ่ม กระทรวงศึกษาธิการจึงได้จัดทำหลักสูตรเป็น 2 หลักสูตร คือ

หลักสูตรแรก หลักสูตรเตรียมความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษา จัดทำโดยสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการพัฒนาสร้างหลักสูตรเตรียมความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษา

หลักสูตรที่สอง หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค. เป็นผู้ดำเนินการ หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ กำหนดเป็น 2 หลักสูตรคือ

- หลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา (หลักสูตรพัฒนาสถานศึกษา) เพื่ออบรมครูและผู้บริหารในสถานศึกษาทุกคน โดยหลักสูตรมีลักษณะบูรณาการความรู้ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ขอบข่ายเนื้อหาประกอบด้วย ภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการพัฒนาผลงานทางวิชาการ การวิจัยในชั้นเรียน สารสนเทศเพื่อการบริหาร และพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและวิชาชีพ

- หลักสูตรเฉพาะทาง เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญตามลำดับความสำคัญและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย คอมพิวเตอร์ การวิจัยในชั้นเรียน วินัย คุณธรรมและจริยธรรม การบริหารจัดการ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) การประกันคุณภาพ ฯลฯ

จำนวนกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาของแต่ละหลักสูตร มีดังนี้

หลักสูตร	จำนวนกลุ่มเป้าหมาย					รวม
	ปี 2545	ปี 2546	ปี 2547	ปี 2548	ปี 2549	
1. หลักสูตรเตรียมความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษา (20 ส.ค. 45)	529,000	-	-	-	-	529,000 คน
2. หลักสูตรสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ						
2.1 หลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา	8,000	16,000	16,000	-	-	40,000 ไร่
2.2 หลักสูตรเฉพาะทาง	185,000	185,000	159,000	-	-	529,000 คน

หมายเหตุ สำหรับการพัฒนาศูนย์สร้างเสริมในวิชาการและวิชาชีพในปี 2548 และ 2549 เป็นไปตามความต้องการจำเป็นของหน่วยงานต้นสังกัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด

ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำหลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา ภายใต้แผนงานสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อระดมความคิดในการจัดทำหลักสูตรดังกล่าว มีหน่วยงานเข้าร่วมโครงการสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ กศน. สวช. วก. สช. สป.ศธ. สปช. สศ. อศ. คส.(คุรุสภา) สสวท. มจร. มมร. ศก. พล. ศน. สรภ. ทุกแห่ง และ รม.

นอกจากนี้ได้จัดทำคู่มือบทบาทการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและชี้แจงบทบาทของศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาระดับจังหวัดในการดำเนินงานการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตรเตรียมความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษา และหลักสูตรสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ รวม 5 ครั้ง ระหว่างปลายเดือนมีนาคม – เมษายน 2545 ตลอดจนแจ้งศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาระดับจังหวัดสำรวจความต้องการจำเป็น เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดพิมพ์ชุดฝึกอบรมสำหรับครูและผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตรเตรียมความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาในจำนวนที่เหมาะสม

3) การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา โดยคณะกรรมการประสานงานโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้จัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรเป้าหมาย 4 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ วิทยากรแกนนำปฏิรูปการศึกษาในระดับจังหวัด 76 จังหวัด ระดับอำเภอ 795 แห่ง และระดับกิ่งอำเภอ 81 แห่ง แห่งละ 5 คน รวม 4,760 คน ครูประจำการทุกสังกัดทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวนประมาณ 620,000 คน ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ประมาณ 65,000 คน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ องค์กรประชาชนและองค์กรชุมชนทั่วประเทศ ประมาณ 75,000 คน และสำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้จัดส่งชุดฝึกอบรมผู้บริหารและครู ให้กระทรวงศึกษาธิการเพื่อนำไปให้หน่วยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ ได้สำรวจสภาพการพัฒนาครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ ณ วันที่ 13 พฤศจิกายน 2544 พบว่าในระหว่างปี 2542-2544 ครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาไปแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และยังมีบุคลากรบางส่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาให้ครอบคลุมสาระที่จำเป็นตามหลักสูตรเตรียมความพร้อมและหลักสูตรสร้างความเข้มแข็งครูและบุคลากรในวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักสูตร 2 หลักสูตร ดังได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อการพัฒนาหลักสูตร สำหรับหลักสูตรเตรียมความพร้อมได้ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและอบรมเครือข่ายแกนนำเรียบร้อยแล้ว ส่วนหลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระหว่างการจัดทำ

นอกจากนี้ ยังมีผลการดำเนินงานของหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาผู้บริหาร การวิจัยหรือสร้างองค์ความรู้ และการผลิตเอกสาร สื่อ และอุปกรณ์ดังนี้

3.1) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทบวงมหาวิทยาลัยได้เสนอแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อแก้ไขวิกฤตอุดมศึกษา โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับระบบและกระบวนการผลิต การ

พัฒนาคณาจารย์และแนวทางในการระดมทรัพยากรบุคคลากรชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ผลการดำเนินงานของทบวงมหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 ถึงปัจจุบัน เพื่อการจัดสรรทุนการศึกษาในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแก้ไขวิกฤตการขาดแคลนอาจารย์ในสาขาวิทยาการต่างๆ และเพื่อพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยการพัฒนาการอุดมศึกษาของไทยให้ได้มาตรฐานทัดเทียมนานาชาติ และเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นทุกปี และทดแทนอาจารย์ที่เกษียณอายุราชการได้อีกระดับหนึ่ง

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล จัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มี 5 โครงการ (เป็นโครงการพัฒนาผู้บริหาร 1 โครงการ พัฒนาคณาจารย์ 4 โครงการ) คือ โครงการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่และบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกอบรมทักษะให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน 4 รุ่น รวม 400 คน โครงการพักปฏิบัติงานเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ โครงการจัดตั้งศูนย์ผลิตและส่งเสริมผลงานทางวิชาการ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มวุฒิศูนย์อาจารย์ให้มีสัดส่วนปริญญาตรี โท เอก ให้ได้มาตรฐานของมหาวิทยาลัย ที่ประมาณการว่าสัดส่วนปริญญาโท ต่อปริญญาเอกจะเป็น 6.4 : 3.6 ในปี 2560 โครงการพัฒนาผู้บริหารสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

กรมอาชีวศึกษา จัดทำโครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการฝึกอบรมครู อาจารย์ ในสังกัดทุกสาขาวิชาชีพ จำนวน 9,872 คน

กศน. จัดทำแผนปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาของ มี 2 แผนงาน ได้แก่

- แผนงานสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา มี 2 โครงการ คือโครงการพัฒนาระบบสารสนเทศฐานข้อมูล และโครงการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านบริหารจัดการการพัฒนาครู ให้ได้รับรองมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานปฏิบัติงาน และการศึกษาดูงานต่างประเทศ

- แผนงานเตรียมพร้อมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมสู่การปฏิรูปการศึกษา มี 1 โครงการ และ 6 กิจกรรม คือ โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้สอน ให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน การ

ประชุมสัมมนา กำหนดกรอบแนวคิด การวัดผล ประเมินผลผู้เรียน พัฒนารูปแบบการฝึกอบรม สัมมนาบุคลากรในสถานศึกษา ประชุมสัมมนาจัดทำและพัฒนากฎระเบียบ เกณฑ์การประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ในการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและฝึกอบรมอาชีพ การประชุมสัมมนาบุคลากรและเครือข่ายเกี่ยวกับแนวคิด รูปแบบ ความสำคัญของการเรียนรู้ และการฝึกอบรมผู้บริหารระดับจังหวัด โดยใช้หลักสูตร ก.ค. ใหม่ ซึ่งทุกโครงการอยู่ในระหว่างการดำเนินงาน

กรมพลศึกษา จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรผู้สอนวิชาพลศึกษา เพื่อให้มีทักษะในการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการศึกษา พบว่า ร้อยละ 50 ของครูและบุคลากร ผู้สอน สามารถผลิตสื่อ ใช้สื่อ และพัฒนาสื่อการเรียนการสอนได้ในระดับดี

กรมศิลปากร จัดทำแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการฝึกอบรมครู แกนนำการพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นครูต้นแบบและจัดอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดอบรมครูแกนนำ 110 คน และพัฒนาครูแกนนำเพื่อเป็นครูต้นแบบขยายผลสู่ครูในสถานศึกษาในอัตรา 1 : 5

กทม. จัดทำแผนพัฒนาครู มีโครงการและกิจกรรม ได้แก่ โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในด้านจิตวิทยาเด็กเล็ก การปฐมนิเทศ วิชาการครูสังกัด กทม. บรรจุใหม่ โครงการฝึกอบรมปฏิบัติธรรม จิตภาวัน เพื่อให้มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม และกิจกรรมอื่นๆเกี่ยวกับลูกเสือและยุวกาชาด

กรมสามัญศึกษา จัดทำแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 126,726 คน เพื่อเตรียมคนเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ มี 4 กิจกรรม คือ กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมหลักสูตรสถานศึกษาในสาขาวิชาการต่าง ๆ การอบรมครูสาขาที่เกินให้สอนในสาขาวิชาที่ขาดแคลน กิจกรรมเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา ผลการพัฒนาที่มีดังนี้ ในการพัฒนาครูภาษาอังกฤษ มีครูแกนนำขยายผลครูเครือข่ายอย่างน้อย 1:5 คน และจัดตั้งชมรมครูภาษาอังกฤษทุกจังหวัด 88 ชมรม โดยมีศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน (ERIC) 88 ศูนย์เป็นแกนนำ มีการอบรมศึกษานิเทศก์ใหม่ จำนวน 30 คน อบรมศึกษานิเทศก์ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 32 คน นอกจากนี้มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 6,725 คน ศึกษานิเทศก์ 457 คน ที่ได้รับการพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และได้อบรมบุคลากรทางการศึกษา 105 คน หลักสูตรการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานซึ่งสามารถเป็นวิทยากรขยายผลสู่โรงเรียนได้

สพช. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาบุคลากรแกนนำต้นแบบ การเรียนรู้ และเผยแพร่ความรู้และผลงานของโรงเรียนและบุคลากร รวมทั้งได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรหลากหลายรูปแบบ วิธีการและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผลการพัฒนาบุคลากร จำแนกได้ดังนี้

- พัฒนาครูผู้สอน จำนวน 306,382 คน ทั้งการประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมสัมมนา รวมทั้งการประชุมทางไกลโดยใช้สื่อและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในหลักสูตร การปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

- พัฒนาข้าราชการพลเรือน จำนวน 13,247 คน โดยการพัฒนาด้านการวางแผนมืออาชีพ สำหรับหน้าฝ่ายและหัวหน้างานในฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับหัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายพัฒนาบุคคล ฝ่ายการเงินและพัสดุ และฝ่ายบริหารการศึกษา หลักสูตร คอมพิวเตอร์ตามมติคณะรัฐมนตรีสำหรับข้าราชการพลเรือนระดับ 6 ขึ้นไปทุกคน การเตรียมความพร้อมสู่โครงสร้างการบริหารจัดการกระทรวงใหม่ การตรวจสอบงบประมาณที่เน้นผลสัมฤทธิ์สำหรับหัวหน้าตรวจสอบภายในทุกจังหวัด

- พัฒนาศึกษานิเทศก์ จำนวน 3,919 คน ในหลักสูตรเตรียมหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ ระดับจังหวัด 40 คน ศึกษานิเทศก์เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ 138 คน และหลักสูตรพัฒนาศึกษานิเทศก์ทุกคนเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ภาษาอังกฤษ การปฏิรูปการเรียนรู้ และสัมมนาหัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ระดับจังหวัด พร้อมทั้งศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์ ประเทศสิงคโปร์

นอกจากนี้ยังได้มีการสัมมนาผู้แทนข้าราชการครูระดับจังหวัดและระดับชาติ ได้แก่ ผู้แทนข้าราชการครูในคณะกรรมการการประถมศึกษาจังหวัด อ.ก.ค.จังหวัด อ.ก.ค.กรม คณะกรรมการข้าราชการครู และคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ จำนวน 706 คน ประชุมสัมมนาคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 440,000 คน โดยใช้วิธีการอบรมทางไกลผ่านสื่อโทรทัศน์และยังได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรเพิ่มนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี 2544 ในหลักสูตรนิติเทศและจริยนิเทศ

ให้ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาด้านกฎหมาย รัฐศาสตร์ และปริญญาธรรม จำนวน 1,852 หลักสูตร พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เน้นการเรียนรู้ตามรอยเบื้องพระยุคลบาท หลักสูตร ปฏิบัติธรรมเฉลิมพระเกียรติ รวม 1,530 คน

สำนักงาน ก.ค. ได้ดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- ฝึกอบรมพัฒนาคุณธรรมและวินัยข้าราชการครูบรรจุใหม่จำนวน 1,200 คน

- ฝึกอบรมวิทยากรหลักเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูแก่หน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัด 3 รุ่น 228 คน

สถาบันราชภัฏ อบรมครู คณาจารย์ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาและสถาบันราชภัฏเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา และอบรมครูระดับมัธยมศึกษาใน 8 สาขาวิชา

สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น อบรมครูปฏิบัติการสอนทุกวิชา/กลุ่ม ประสพการณ์ จำนวน 3,200 คน

กศน. พัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้านบริหารจัดการ และพัฒนาครูให้ได้รับการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ

3.2) การพัฒนาผู้บริหาร

สพช. จัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน จำนวน 36,642 คน ในหลักสูตรที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู กำหนด 1,238 คน หลักสูตรการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพ 36,642 คน ในเรื่องการปฏิรูปการศึกษา การนิเทศและการวิจัยในชั้นเรียน การปฏิรูปการเรียนรู้ การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และเทคโนโลยี สำหรับการสื่อสาร พัฒนาผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด 76 คน ในหลักสูตรภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์สำหรับนักบริหาร โดยร่วมกับสถาบันภาษาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และศูนย์ NECTEC พัฒนาผู้ช่วยผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัด 152 คน ในหลักสูตรคอมพิวเตอร์สำหรับนักบริหาร และสัมมนาศึกษาดูงานประเทศมาเลเซีย พัฒนาหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ/หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอ จำนวน 1,752 คน ในหลักสูตรเตรียมพร้อมสู่การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารจัดการตามโครงสร้างใหม่

สำนักงาน ก.ค. ฝึกอบรมข้าราชการครูเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานบริหารในสถานศึกษา และสายงานบริหารการศึกษา จำนวน 2,400 คน และฝึกอบรมผู้บริหารให้มีความรู้เฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 3,640 คน

กทม. จัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหาร 2 โครงการ คือ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา (ผบศ.) เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ หรือครูใหญ่ โครงการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง (ผบศ.ส.) เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน

กรมการศาสนา อบรมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่การเงินการบัญชี จำนวน 3 รุ่น รวม 127 รูป/คน

สถาบันราชภัฏ จัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ กรมสามัญศึกษา ปรับปรุงวิธีการสรรหาข้าราชการสายบริหาร โดยการสอบความรู้ ประเมินภูมิหลัง และสอบสัมภาษณ์

สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น อบรมผู้บริหารสถานศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยาทุกแห่ง รวม 496 แห่ง มีการจัดแสดงผลงานทางวิชาการและสัมมนาวิชาการประจำปีระดับเขตการศึกษาทุกเขต และระดับเทศบาล โรงเรียนในบางเขตการศึกษา รวมทั้งจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา เช่น จัดทำเอกสารเผยแพร่ / ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่าง ๆ

กศน. จัดอบรมข้าราชการระดับสูง ร่วมกับองค์การ UNESCO

สรุป ได้ว่ามีหลายหน่วยงานที่ดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และหลักสูตรทางการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ และพัฒนาส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งจัดทำชุดฝึกอบรมต้นแบบสำหรับครู ผู้บริหารและผู้นำชุมชน

2.3 ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้า

2.3.1 การจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริม ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำกฎหมายซึ่งจะต้องประกาศใช้กฎหมาย/กฎกระทรวง/ระเบียบที่เกี่ยวข้องภายใน วันที่ 20 สิงหาคม 2545 นั้น พบว่ายังไม่มีมีการประกาศใช้ กล่าวคือ ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ 4 ระดับความก้าวหน้าจึงอยู่ในเกณฑ์ก้าวหน้าปานกลาง

2.3.2 นโยบายและแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีนโยบายพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และนโยบายพัฒนาวิสัยและจริยธรรม

ของข้าราชการครู โดยมีแผนปฏิรูประบบพัฒนาส่งเสริมและบุคลากรทางการศึกษาเป็นแผนหลักที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งมีแผนยุทธศาสตร์ฯ 5 ปี สนับสนุน ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาและหลักสูตรที่ชัดเจนทั้งในด้านการเตรียมความพร้อมและสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ ในการดำเนินการพัฒนามีหน่วยงานนโยบายและหน่วยปฏิบัติทุกหน่วยร่วมมือกัน ในการจัดทำชุดฝึกอบรมสำหรับครูและบุคลากรกลุ่มเป้าหมายฝึกอบรมวิทยากรแกนนำ และขยายผลไปสู่เครือข่ายแกนนำและตัวบุคคลกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะเห็นได้ว่าระดับความก้าวหน้าอยู่ในเกณฑ์ก้าวหน้าปานกลาง

2.3.3 การพัฒนารูปแบบและวิธีการใหม่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จากนโยบายหลักที่สำคัญ คือ นโยบายปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วยแผนงานหลัก 3 แผน เกี่ยวกับการเร่งรัดพัฒนาครูประจำการในระยะสั้น การพัฒนาครูประจำการต่อเนื่องระยะยาว และการจัดตั้งราชวิทยาลัยครูเมธี ภายใต้แผนมีโครงการวิจัยที่สนับสนุนนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบและนาร่อง 5 โครงการ และมีโครงการขนาดใหญ่ 2 โครงการเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเป้าหมาย 4 กลุ่ม คือ วิทยากรแกนนำ ครูประจำการ ผู้บริหารและผู้นำองค์กร/ชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานนโยบายและหน่วยปฏิบัติทุกหน่วยงาน ทำให้ได้หลักสูตรที่หลากหลายและรูปแบบการฝึกอบรมทั้งในลักษณะสื่อทางไกล สื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง และการพัฒนาโดยการนิเทศให้แก่เครือข่ายฝึกอบรม การดำเนินงานโครงการครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ทำให้ได้บุคลากรผู้นำการปฏิรูปและมีเครือข่ายครูบ้างแล้ว และอยู่ระหว่างการขยายผลให้ทั่วทุกโรงเรียนและทุกสังกัดต่อไป ผลการดำเนินงานจึงอยู่ในระดับก้าวหน้าปานกลาง

2.4 ปัญหาและอุปสรรค

2.4.1 การพัฒนาครูเพื่อปรับทัศนคติและวิธีการเรียนการสอน โดยที่จัดอบรมครูเพียง 2 – 3 วัน ที่เป็นทฤษฎีแต่ไม่สามารถกลับไปปฏิบัติจริงได้ และขาดการติดตาม เป็นการฝึกอบรมที่ไม่ยั่งยืน และไม่เพียงพอ จึงได้มีการค้นคว้าวิธีการฝึกอบรมครูตามแนวโครงการครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ และผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อเปลี่ยนการอบรมอย่างเดิมมาเป็นการให้ครูไปแนะนำครูนั้น ซึ่งจะช่วยให้ครูได้ฝึกอบรมในสถานที่ทำงาน ไม่ต้องละทิ้งห้องเรียน

นอกจากนี้ จากผลการนำร่องโครงการโรงเรียนปฏิรูปการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการเรียนรู้แบบทั้งโรงเรียนประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เพราะในรูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการทำงานร่วมกันเป็นคณะภายในโรงเรียน ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง ทำให้การฝึกอบรมมีความต่อเนื่องและมีผลที่ยั่งยืน

2.4.2 ชาติศูนย์การฝึกอบรมครู (Inservice Training Center) การฝึกอบรมครูที่ดำเนินการอยู่ มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ทำให้ขาดการรวมพลังและแผนหลักด้านการพัฒนาครู เป็นเหตุให้ไม่เห็นภาพรวมของการพัฒนาครู ทั้ง ๆ ที่การพัฒนาครูให้สามารถปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ต้องดำเนินการอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

2.4.3 ในระยะ 3 ปีข้างหน้านักเรียนที่จบมัธยมปลาย ซึ่งจะเข้ามหาวิทยาลัยจะทวีจำนวนมากขึ้นเป็นประมาณ 6 แสนคน คาดว่าจะเกิดปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูไม่เพียงพอ

2.5 ข้อเสนอแนะ

2.5.1 จัดทำแผนและดำเนินการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการใช้ในระยะยาว และให้มีจำนวนเพียงพอที่จะรับนักศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งจะมีจำนวนมากในอนาคต ประสานและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Teacher Training) หรือให้มีการฝึกอบรมโดยกลุ่มโรงเรียน ทั้งนี้ให้สถานศึกษาหรือกลุ่มโรงเรียนร่วมกับสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย ชมรม และศูนย์ที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

2.5.2 ควรเร่งให้มีสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อทำหน้าที่ประสานและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมครูและผู้บริหารที่เหมาะสม เช่น การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การฝึกอบรมทางไกล และการฝึกอบรมด้วยตนเอง เป็นต้น

2.5.3 สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครูประจำการ (Inservice Training Center) ในแต่ละเขตพื้นที่ มีการฝึกอบรมระยะยาว (2-3 เดือน) เมื่อครบ 2 ปี ครูก็ต้องเข้ามาอบรมที่ศูนย์อีกครั้งหนึ่ง สร้างจิตสำนึกให้ครูรู้จักพัฒนาตนเอง รวมทั้งเพิ่มเติมความรู้

ใหม่ ๆ ให้ครู (Refreshment Course) ซึ่งสถาบันผลิตครูทุกแห่งควรจะทำให้การสนับสนุน
ศูนย์ดังกล่าว และหายุทธศาสตร์ที่จะพัฒนาครูประจำการให้เก่งเหมือนครูแนวใหม่

2.5.4 จัดทำนโยบายครูแห่งชาติและครูต้นแบบ และนโยบายการพัฒนา
วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา พร้อมทั้งกำหนดคุณลักษณะของครูแนวใหม่ที่ต้องการว่ามี
ลักษณะอย่างไร และกำหนดวิธีการ หรือแนวทางการสรรหาคนดี และเก่งที่มีคุณสมบัติ
และสติปัญญาเข้าในระบบ โดยมีสิ่งจูงใจ เช่น ทุนการศึกษา และ/หรือการประกันการมี
งานทำ ตลอดจนให้เงินเดือนสูง

2.5.5 สนับสนุนการจัดตั้ง “ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาไทย” รวมทั้งศูนย์
ประสานเครือข่ายภูมิปัญญาไทย ศูนย์คลังข้อมูลภูมิปัญญา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน
และพัฒนาการเรียนรู้ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

ประเด็นที่ 3 มาตรฐานวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ

3.1 สิ่งที่ต้องดำเนินการ

รัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญ
อย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในฐานะเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งมีลักษณะพิเศษที่
แตกต่างจากการประกอบวิชาชีพทั่วไป คือ เป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญาและความชำนาญ ที่ต้อง
ใช้ระยะเวลาในการอบรมทั้งในด้านทฤษฎีและปฏิบัติก่อนที่จะปฏิบัติกรในงานนั้น รวมทั้งผู้
ประกอบวิชาชีพจะต้องกระทำการตามหลักเกณฑ์ทางศีลธรรมและมาตรฐานชั้นสูงของการบริหาร
ในวิชาชีพ

ในกรณีตามมาตรา 53 จึงกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ผู้บริหารการศึกษา เพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มี
ดัชนีชี้วัดความสำเร็จ ดังนี้

- 1) ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำ
หน้าที่ควบคุมวิชาชีพครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) มีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณประกอบวิชาชีพครู
- 3) มีการเตรียมการให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ และบุคลากร
ทางการศึกษาเข้าสู่ระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3.2 ผลการดำเนินงาน

3.2.1 การจัดตั้งองค์กรวิชาชีพครู

คณะกรรมการกึ่งนอกระบบเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 4 ในการประชุมวันที่ 29 พฤษภาคม 2545 ได้เห็นควรอนุมัติหลักการ (ร่าง)พระราชบัญญัติจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ตามที่คณะทำงานซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนจากกระทรวงศึกษาธิการ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน ก.พ. สำนักงานปฏิรูปการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ประชุมหารือเพื่อแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 และร่างพระราชบัญญัติฉบับที่ สปศ. เสนอให้เป็นกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะรัฐมนตรีอนุมัติร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. เสนอสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร และคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่าง พ.ร.บ. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ได้พิจารณาร่าง พ.ร.บ. ดังกล่าวทั้ง 84 มาตราเสร็จแล้ว โดยกำหนดให้มี 2 นิติบุคคลอยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ภายใต้ พ.ร.บ. ฉบับเดียวกัน ได้แก่ ครูสภาและสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่ได้มีการตั้งข้อสังเกตเรื่องอำนาจของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกับคณะกรรมการทั้ง 2 ชุด ที่ประชุมจึงได้มอบให้สำนักงานกฤษฎีกาไปตีความและให้ระบุไว้ใน พ.ร.บ. อย่างชัดเจนต่อไป

ร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. มีสาระบัญญัติมุ่งพัฒนาวิชาชีพครูและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งเพื่อสืบทอดประวัติศาสตร์และเจตนารมณ์ของการจัดตั้งครูสภาให้เป็นสภาวิชาชีพครูต่อไป สาระสำคัญของร่าง พ.ร.บ. จึงเพื่อปรับครูสภาในกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 เป็นองค์กรวิชาชีพครูตามมาตรา 53 และมาตรา 73 มีสาระสำคัญดังนี้

- กำหนดให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกชื่อว่า “ครูสภา” มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ

- กำหนดให้มีสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ ความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษารวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพฯ ซึ่งประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และเลขาธิการคุรุสภา เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง มีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน และผู้แทนผู้ประกอบวิชาชีพ 12 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน

3.2.2 การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู และจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพครู

1) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและผู้บริหาร

คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. แล้ว มีความเห็นในการกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดังนี้

- การกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ในระยะเริ่มต้นควรมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเพียงใบเดียวก่อน ส่วนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพอื่นให้คณะกรรมการคุรุสภาพิจารณากำหนดตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีข้อสังเกตว่า ผู้ที่จะขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพอื่น สมควรเป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูก่อน เนื่องจากจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการประกอบวิชาชีพครูเป็นพื้นฐาน ดังนั้น ในระยะต่อไปคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพจึงอาจไม่มีเฉพาะคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพครูเท่านั้น

- การได้รับใบอนุญาตของครูและผู้บริหารการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. นี้บังคับใช้ควรให้ครูและผู้บริหารการศึกษาที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ทางด้านการสอนมานาน ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพครูต่อไปได้ โดยให้รัฐส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและผู้บริหารการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพของตนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

สำหรับการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ครูและผู้บริหาร มีข้อยุติจากคณะทำงานที่ประกอบด้วยผู้แทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ครูก่อนประจำการ ซึ่งเป็นผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา และผ่านการรับรองความรู้ความสามารถทางวิชาชีพตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ถ้ามีวุฒิปริญญาตรีสาขาอื่นจะต้องมีวุฒิประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือได้ศึกษาวิชาการศึกษาที่สภาครู ฯ รับรอง รวมทั้งได้ทดลองปฏิบัติการสอนมาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งแนวการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแก่ครูใหม่นี้สอดคล้องกันทั้ง สปศ. และ ศธ.

- การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ อันได้แก่ ผู้ที่เป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษาก่อนพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาบังคับใช้ ถือว่าเป็นผู้มีสิทธิในการเป็นครูหรือเป็นผู้บริหารอยู่แล้วย่อมมีสิทธิในการประกอบวิชาชีพต่อไป ศธ. จึงเห็นควรให้ครูทุกคนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยผู้มีคุณสมบัติครบอันได้แก่ คุณสมบัติด้านวุฒิการศึกษาเป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา หรือมีวุฒิปริญญาตรีสาขาอื่นที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษารับรองและสำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ปริญญาโท หรือสูงกว่าทางวิชาครูหรือการสอนให้ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และสำหรับผู้ที่คุณสมบัติยังไม่ครบ เช่น ยังไม่มีวุฒิปริญญาทางการศึกษาให้เข้ารับการพัฒนาให้มีวุฒิปริญญาตรีฯ ภายใน 5 ปี ซึ่ง กระทรวงศึกษาธิการได้สำรวจพบว่า มีครูยังไม่มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ประมาณ 65,000 คน

คณะกรรมการวิสามัญฯ ได้พิจารณาถึงการกำหนดโทษ หลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตฯ และอัตราค่าธรรมเนียม ดังนี้ คือ ในส่วนของการกำหนดโทษสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพควบคุม คือ ครู และผู้บริหาร หากทำการสอนโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีโทษจำคุก 1 ปี ปรับ 20,000 บาท หรือทั้งจำและปรับ ในกรณีที่หลอกว่ามีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือถูกพักใช้ใบอนุญาตฯ แต่หลอกว่ามี หรือทำให้เข้าใจผิดว่ามี ต้องโทษจำคุก 3 ปี ปรับ 60,000 บาท หรือทั้งจำและปรับ

ทั้งนี้ผู้ที่เป็นครูอยู่ก่อน พ.ร.บ. ฉบับนี้ใช้บังคับ จะได้รับสิทธิมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยทันที สำหรับหลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีหลักการเบื้องต้นว่าจะมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูใบเดียวก่อน แต่หลังจาก พ.ร.บ. ฉบับนี้ประกาศใช้ 3 ปี จะต้องมีการดำเนินการให้ผู้บริหารถูกควบคุมด้วย โดยมีใบอนุญาต

ประกอบวิชาชีพผู้บริหาร ซึ่งการออกใบอนุญาตฯ ต้องมีการกำหนดระยะเวลาให้มีการต่ออายุด้วย

ส่วนอัตราค่าธรรมเนียมขึ้นทะเบียนรับอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ 600 บาท หนังสือรับรองการขึ้นทะเบียน 300 บาท หนังสือแสดงวุฒิบัตรแสดงความรู้ความสามารถ 400 บาท ใบแทนใบอนุญาตกรณีใบอนุญาตฯ หายอายุ 200 บาท และการต่อใบอนุญาตฯ 200 บาท สำหรับรายละเอียดของการออกใบอนุญาตฯ เช่น วาระใบอนุญาต การพิจารณาให้ใบอนุญาตฯ รวมทั้งการเชื่อมโยงเครือข่ายของคุรุสภากับเขตพื้นที่การศึกษา ว่าจะมีการกำกับดูแลมาตรฐาน และจรรยาบรรณของสมาชิกกว่า 600,000 คน ในลักษณะใดให้สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้กำหนด

ในระยะเตรียมการให้คณะกรรมการอำนวยการคุรุสภารักษาการ ทำงาน จัดระบบด้านสวัสดิการ เตรียมคน งาน และทรัพย์สิน เพื่อจัดองค์กรใหม่ให้แล้วเสร็จภายใน 180 วัน และให้ ร.ม.ว. ศ.ธ. ตั้งคณะกรรมการดำเนินการชุดใหม่ขึ้นมาสรรหาคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน ส่วนเจ้าหน้าที่และพนักงานของคุรุสภาเดิมให้ตัดสินใจเตรียมเข้าสู่งานด้านใดด้านหนึ่ง คือ สภาวิชาชีพ หรือ สำนักงานส่งเสริมฯ ภายใน 90 วัน เช่นเดียวกัน

ทั้งนี้คณะกรรมการฯ ได้มีข้อท้วงติงว่า ผู้ที่จะมาทำงานในส่วนของ มาตรฐานวิชาชีพควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ส่วนองค์การค้ำของ คุรุสภาซึ่งจะมาเป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการฯ ก็จะต้องปรับตัวทางการ บริหารธุรกิจ เพื่อให้เข้าสู่การแข่งขันในระบบเสรีได้

2) มาตรฐานวิชาชีพครู

การที่จะมีสิทธิในการประกอบวิชาชีพครู จะต้องเป็นผู้มีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จะต้องมีความสอดคล้องตาม มาตรฐานวิชาชีพครู โดยคุรุสภาได้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพครู 3 ด้าน คือ

- **มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ** มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา หรือวุฒิปริญญาตรีทางวิชาการอื่น และได้ศึกษาวิชาการศึกษาหรืออบรม วิชาชีพทางการศึกษามาไม่น้อยกว่า 24 หน่วยกิต ฝึกปฏิบัติการสอนมาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินการปฏิบัติการสอน

● **มาตรฐานการปฏิบัติงาน** เป็นผู้มีประสบการณ์และปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

● **มาตรฐานการปฏิบัติตน** เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูอย่างสม่ำเสมอ ไม่ประพฤติผิดจรรยาบรรณครู

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งมีเป้าหมายประการหนึ่งที่จะสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรวิชาชีพและเครือข่าย ให้สามารถกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการให้มีคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงได้กำหนดแผนงาน/โครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 5 แผนงาน คือ

(1) แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 โครงการ ได้แก่

- โครงการรณรงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

- โครงการพัฒนาครูประจำการให้มีวุฒิเทียบเท่าปริญญาตรีทางการศึกษา

- โครงการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) แผนงานควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 4 โครงการ

- โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

- โครงการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

- โครงการกำหนดแนวทางการกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ

- โครงการกำหนดระบบควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) แผนงานการรับรองหลักสูตรและวิทยฐานะของสถาบันผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 2 โครงการ

- โครงการรับรองหลักสูตรและวิทยฐานะของสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา

- โครงการรับรองหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(4) แผนงานรับรองความชำนาญในการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 โครงการ

- โครงการพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

- โครงการกำหนดรูปแบบการประเมินเพื่อรองรับความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ

- โครงการพัฒนาสถาบันพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) แผนงานพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู มี 3 โครงการ

- โครงการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู (คุรุสภา)

- โครงการปรับปรุงและกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

- โครงการจัดทำแผนพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา (ปี 2545-2549)

แผนงาน/โครงการดังกล่าว คุรุสภาเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบทั้งหมด โครงการส่วนใหญ่จะเริ่มในปี 2546 ส่วนที่ดำเนินการในปี 2545 มี 3 โครงการคือ โครงการรณรงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ โครงการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และโครงการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู (คุรุสภา) มีผลการดำเนินการดังต่อไปนี้

- มีการวิจัย เรื่อง “การกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู” เพื่อหาแนวทางส่งเสริมและควบคุมผู้ประกอบการวิชาชีพครู ให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครู

- มีการวิจัยและพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อสร้างเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างกว้างขวางและทั่วถึง

- มีการรณรงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยการจัดพิมพ์เอกสารเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารศึกษานิเทศก์ และการยกย่องผู้ประกอบการวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา เผยแพร่

ให้การสนับสนุนวิทยากร เอกสาร แก่หน่วยงาน สถานศึกษา เพื่อได้อบรมครูตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด

- จัดทำคู่มือการบริหารเพื่อการพัฒนามาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา
เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนางานการบริหารในสถานศึกษา

- จัดทำสื่อวิทยุโทรทัศน์ เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชา
ชีพเผยแพร่

- มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจถึงนโยบาย เป้าหมาย
และวิสัยทัศน์ขององค์กรวิชาชีพ

- สํารวจข้อมูลครูทั่วประเทศ จัดทำฐานข้อมูลครู เพื่อดำเนินการควบคุม
การประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

- มีการกำหนดโครงสร้างรูปแบบการบริหารงานของสำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา และได้กำหนดแนวทางการนำร่องการบริหารงานตามโครงสร้างที่
กำหนด และทดลองนำร่องบริหารงานตามโครงสร้างระดับภูมิภาค 5 จังหวัด

3) การเตรียมการฝึกอบรมครูและผู้บริหารประจำการ การออกใบ
อนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการที่ยังไม่มีวุฒิปริญญา
ตรีทางการศึกษา ให้เข้ารับการพัฒนาเพื่อให้มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ภายในเวลา
5 ปี

คุรุสภาร่วมมือกับสำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด จึงได้จัดทำแผนปฏิรูปครู
และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาครูที่ยังไม่มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ให้ได้รับ
การศึกษาเพิ่มเติมเพื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อม
ในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต่อไป

การดำเนินงานพัฒนาครูดังกล่าว จัดทำโดยสำรวจสถานภาพของครูที่ยัง
ไม่จบปริญญาตรีหรือวุฒิปริญญาตรีสาขาอื่นที่ไม่ใช่ด้านการศึกษา พบว่ามีอยู่ประมาณ
65,000 คน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

- ผู้ที่มีประสบการณ์และมีผลงานในระดับสูง จะต้องศึกษาเพิ่มเติม
ประมาณ 2 ชุดวิชา

- ผู้ที่มีประสบการณ์และมีผลงานปานกลาง ศึกษาเพิ่มเติมประมาณ 3
ชุดวิชา

- ผู้ที่มีประสบการณ์และมีผลงานน้อย ศึกษาเพิ่มเติมประมาณ 5 ชุดวิชา

ทั้ง 3 กลุ่มนี้เมื่อผ่านการศึกษาแล้ว จะต้องเข้ารับการอบรมเข้มอีก ประมาณ 5 วัน โดยเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณครู แล้วจึงนำรายชื่อผู้ผ่านการฝึกอบรม ขออนุมัติจากสภาสถาบันราชภัฏเพื่อประสาทปริญญาต่อไป

เพื่อให้การพัฒนาครูจำนวนมากดังกล่าว สามารถดำเนินการให้สำเร็จโดยรวดเร็ว รวมทั้งมีหลักการว่า การพัฒนาครูควรจะต้องไม่ให้ครูละทิ้งห้องเรียน ครูสภาจึงได้ทำการประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษา อันได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพิ่มเติมจากสถาบันราชภัฏที่ร่วมดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว เพื่อแบ่งพื้นที่การอบรมครูที่กระจายอยู่ทั่วประเทศต่อไป

3.3 ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้า

3.3.1 การประกาศใช้กฎหมาย/กฎกระทรวง/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านกฎหมาย ปรากฏว่า คณะรัฐมนตรีได้พิจารณา ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา โดยคณะอนุกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา ตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และของกระทรวงศึกษาธิการ แล้วมีมติให้ความเห็นชอบอนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. โดยให้ข้อสังเกตตามประเด็นอภิปรายไปประกอบการพิจารณาด้วย แล้วส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภาผู้แทนราษฎรพิจารณาก่อนเสนอสภาผู้แทนราษฎรต่อไป ดังนั้นร่างพระราชบัญญัตินี้จึงอยู่ในระหว่างที่เสนอให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการวิสามัญฯ พิจารณาเสร็จแล้วทั้ง 84 มาตรา นับว่ามีความก้าวหน้ามาก

3.3.2 การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ
มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูและจรรยาบรรณ การประกอบวิชาชีพครู ในเรื่องของการกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและผู้บริหาร หลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งกำหนดให้เป็น 3 ด้าน และจรรยาบรรณครู นอกจากนี้ ยังมีแผนยุทธศาสตร์ด้านการปฏิรูประบบ ควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยแผนงานหลัก 5 แผนงาน คือ แผนงานพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา มี 3 โครงการ แผนงานควบคุมการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 4 โครงการ แผนงานการรับรองหลักสูตรและวิทยฐานะของสถาบันผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 2 โครงการ แผนงานรับรองความชำนาญในการประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 3 โครงการ แผนงานพัฒนาองค์กรวิชาชีพ

วิชาชีพ มี 3 โครงการ จากการวิเคราะห์พบว่ามี 3 โครงการ ที่ดำเนินการในปี 2545 ได้แก่ โครงการรณรงค์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ โครงการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา และโครงการพัฒนาองค์กรวิชาชีพครู (คุรุสภา) โครงการอื่นส่วนใหญ่เริ่มดำเนินการในปี 2546 ด้วยเหตุที่มีความพร้อมด้านโครงการ หากมีเม็ดเงินงบประมาณก็สามารถดำเนินโครงการได้ทันที ดังนั้น ระดับความก้าวหน้าจัดว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

3.3.3 การเตรียมครูและผู้บริหารเพื่อพร้อมรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีแผนการฝึกอบรมครูและผู้บริหารประจำการที่ไม่มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา จำนวนประมาณ 65,000 คน เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต่อไป มีการดำเนินงานด้านนโยบาย แผนและการสำรวจเป้าหมายที่ชัดเจน ทั้งคุรุสภาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีการพัฒนาแนวทางในการอบรม จึงมีความก้าวหน้าในเกณฑ์ระดับปานกลาง

3.4 ปัญหาและอุปสรรค

3.4.1 ร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. จะต้องประกาศใช้ภายในวันที่ 20 สิงหาคม 2545 ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการศึกษาให้ผู้แทนราษฎรพิจารณา ซึ่งใกล้เวลาที่กำหนด อาจจะมีปัญหาการประกาศใช้ไม่ทันเวลาดังกล่าว

3.4.2 ครู ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องยังไม่มีความชัดเจนในเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ ทำให้รู้สึกไม่มีความมั่นคงในสถานภาพของตนเอง ซึ่งจะมีผลต่อขวัญและกำลังใจ

3.5 ข้อเสนอแนะ

3.5.1 ควรเร่งจัดการดำเนินการออกกฎหมาย และประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

3.5.2 ควรเร่งรัดดำเนินการรณรงค์และทำความเข้าใจในเรื่องของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเอง รวมทั้งมีขวัญกำลังใจดีขึ้น

ประเด็นที่ 4 การบริหารงานบุคคล

4.1 สิ่งที่ต้องดำเนินการ

จากเจตนารมณ์ด้านการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล ที่ต้องการให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพและได้มาตรฐาน โดยให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย และมุ่งพัฒนาด้านขวัญและกำลังใจ ด้วยการกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น รวมทั้งกำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือผลงานดีเด่น และให้รางวัลเชิดชูเกียรติ ซึ่งสามารถสรุปสิ่งที่ต้องดำเนินการในแต่ละด้านไว้ มีดังนี้ที่วัดความสำเร็จดังนี้

1) ประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2) มีกฎหมายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น ของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีหลักเกณฑ์ วิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งครอบครัวของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนมีกฎหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยกองทุนต่างๆ

3) มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.2 ผลการดำเนินงาน

4.2.1 กฎหมายเพื่อการจัดระบบบริหารงานบุคคล

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้ร่างกฎหมาย 3 ฉบับ คือ ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. และ ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน (ฉบับที่ ..)

พ.ศ. ซึ่งเป็นกฎหมายหลักของของการบริหารงานบุคคล และเป็นร่างกฎหมายที่คณะรัฐมนตรีถือว่าจำเป็นต่อการบริหารราชการแผ่นดิน ตามมาตรา 173 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ขณะนี้ (สิงหาคม 2545) สภาผู้แทนราษฎรรับหลักการร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. แล้ว อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญฯ ส่วนร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาและคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว พร้อมจะนำเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร

นอกจากนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษายังได้ร่างกฎ ระเบียบ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพกลไกการบริหารงานบุคคล อันได้แก่ ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณะกรรมการสภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการอุดมศึกษา เป็นต้น

ในด้านกลไกการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระจายไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้วยเหตุนี้ ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. มีหลักการที่สำคัญ ได้แก่

1) การจัดระบบการบริหารงานบุคคลตามร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ได้จัดให้มีองค์กรไว้ 3 ระดับคือระดับองค์กรกลาง คือ คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ระดับปฏิบัติในเขตพื้นที่การศึกษา คือ อนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา) และระดับสถานศึกษา คือ คณะกรรมการสถานศึกษา เป็นการกำหนดโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 54 หากมีการกำหนดให้มีอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) ประจำส่วนราชการต่าง ๆ ก็จะเป็นการไม่เหมาะสม และสร้างขั้นตอนขึ้นโดยไม่จำเป็นและไม่สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจ

2) ในหลักการองค์กรกลางบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการในกระทรวง การศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์กร คือ ก.พ. ก.ม. และ ก.ค.ศ. ดังนั้น จึงควรให้ ก.ค.ศ. เป็นองค์กรบริหารงานบุคคลในส่วนของการอาชีวศึกษาด้วย เนื่องจากการบริหารและการ จัดการอาชีวศึกษามีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากการบริหารการจัดการศึกษาอื่น และการ กำหนดให้มีสถานศึกษาบางประเภทไม่ต้องอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของเขตพื้นที่การ ศึกษา จึงอาจมีความจำเป็นต้องกำหนดให้มีการบริหารงานบุคคลในรูปแบบของคณะ อนุกรรมการ ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของ ก.ค.ศ. โดยให้ ก.ค.ศ. พิจารณาแต่งตั้งได้ตาม ความจำเป็นและเหมาะสม

การดำเนินงานในด้านระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงาน ก.ค. กำหนดแผนปฏิรูป ระบบการบริหารงานบุคคลครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญในการ วางระบบการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามี คุณภาพ และได้มาตรฐานตามร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา พ.ศ. ในด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพกลไกการบริหารงานบุคคล มี แผนงานเสริมสร้างประสิทธิภาพกลไกการบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความเข้าใจระบบการบริหาร งานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา และโครงการดำเนินการออกกฎ ก.ค.ศ. การ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ได้มาที่กรรมการตามกลไกการบริหารงานบุคคลตามพระ ราชบัญญัติระเบียบครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในส่วนของทบวงมหาวิทยาลัย ระบบการบริหารงานบุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลง เนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนสถานภาพของมหาวิทยาลัยของรัฐ ไปสู่มหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ ซึ่งในด้านการบริหารบุคคล จะส่งผลกระทบต่อทั้งคณาจารย์และบุคลากร ที่จะต้องปรับตัวเพื่อเตรียมการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ที่เน้นผลลัพธ์และประสิทธิภาพ และกระทบเรื่องสิทธิของข้าราชการมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนไปเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น บำเหน็จ บำนาญ สิทธิการได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และสิทธิการประกันผู้ต้องหา การบริหารบุคคลในมหาวิทยาลัย ให้สภามหาวิทยาลัยนั้น ๆ เป็นผู้ออกระเบียบว่าด้วย การบริหารงานบุคคล ที่ให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยมีการ

กำหนดหลักเกณฑ์ข้อบังคับ ระเบียบในการคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ประเมิน เลื่อนตำแหน่ง การร้องทุกข์ และอุทธรณ์ อัตราเงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล ระเบียบวินัย และการลงโทษ

4.2.2 กฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดกรอบบัญชีอัตราเงินเดือนใหม่ โดยยึดหลักการที่สำคัญ 3 ประการ คือ ผลงาน ความพอเพียง และความเสมอภาค ซึ่งเป็นการกำหนดให้สอดคล้องกับลักษณะงานและผลงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับค่าครองชีพ และการครองตนตามสถานภาพของวิชาชีพ เพียงพอที่จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างเต็มที่ มีเงินเดือนและค่าตอบแทนเท่าเทียมเงินเดือนของวิชาชีพชั้นสูงอื่นๆ และสามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามอัตรา โดยไม่ต้องมีภาระเดือดร้อนในการหารายได้ทางอื่นเพื่อความอยู่รอดของตนเองจนเกินความจำเป็น สำหรับหลักเกณฑ์ในการกำหนดกรอบบัญชีเงินเดือนและค่าตอบแทน มี 3 ประเภท คือ เงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่ง และเงินวิทยพัฒนาซึ่งเป็นเงินค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรางวัลที่ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่น

ดังนั้น เมื่อสำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้ร่างมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงและกำหนดวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นเหตุผลประกอบกับโครงสร้างเงินเดือนใหม่และระบบบริหารงานบุคคลแล้ว จึงได้ร่างกฎหมายเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือนใหม่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และจากการประชุมปฏิรูปการศึกษา วันที่ 1 และ 5 สิงหาคม 2545 ได้ข้อสรุปในเรื่องนี้ว่า ให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และมอบสำนักงานประมาณกรรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.ค. เตรียมการเพื่อสนับสนุนแนวทางดังกล่าว การดำเนินงานด้านกฎหมายเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือนใหม่จึงมีความก้าวหน้าระดับปานกลาง

อนึ่ง เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2545 ที่ประชุมคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สภาผู้แทนราษฎร ได้พิจารณาร่าง พ.ร.บ. ข้าราชการครูฯ จากมาตรา 30 ถึง 39 ที่ประชุมได้มีมติเห็น

ขอให้นำบัญชีเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษา มาแนบท้ายร่าง พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าว แต่ในสาระที่ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะและการให้ได้รับเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ได้มีผู้เสนอของแปรญัตติประเด็นต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก เช่น ให้เปลี่ยนคำว่าครูผู้ช่วยเป็นคำอื่น ให้มีการปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ ในส่วนของอาชีวศึกษาให้เพิ่มตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือให้เพิ่มแห่งเงินเดือนของผู้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่เชี่ยวชาญพิเศษ และรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

ส่วนเรื่องตำแหน่งผู้อำนวยการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดและรองผู้อำนวยการการศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดยังไม่มีข้อยุติ ซึ่งที่ประชุมเห็นว่าหมวดดังกล่าวเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในการขับเคลื่อนงานไปข้างหน้า ซึ่งคงจะต้องปรับปรุงใหม่เกือบทั้งหมด จึงได้มีมติให้ตั้งคณะกรรมการวิสามัญฯ ขึ้นมาพิจารณารายละเอียด โดยมี ศ.ดร. วิจิตร ศรีสะอ้าน เป็นประธาน และให้เชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะกรรมการเงินเดือนแห่งชาติ คณะกรรมการกฤษฎีกา และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมาร่วมพิจารณาด้วย

นอกจากนี้ สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา ได้ร่างกฎ ก.ค.ศ. 2 ฉบับ คือ ร่างกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือน และร่างกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง นอกจากนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกระบวนการยกย่องกฎกระทรวงที่สำคัญ 1 ฉบับ ได้แก่ ร่างกฎ ก.ม. ว่าด้วยการให้ได้รับเงินเดือนและประจำตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

สำนักงาน ก.ค. ได้ร่างกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการกำหนดขั้นเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่างกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับหรือวิทยฐานะ และร่างกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา รวมทั้งร่างกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการให้ข้าราชการครู ได้รับเงินเดือนเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ค. ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กล่าวถึงการกำหนดการให้ได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้กำหนดเป็นแผนงานสำคัญ แผนหนึ่ง คือ แผนงานการกำหนดการปรับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีโครงการรองรับแผน ดังกล่าว 6 โครงการ คือ โครงการจัดทำร่างกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง โครงการจัดทำร่างกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการกำหนดขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการจัดทำร่างกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับหรือวิทยฐานะ โครงการพัฒนา กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง และโครงการพัฒนาความเข้าใจในระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.2.3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการประเมินความก้าวหน้าของครู

ในการกำหนดบัญชีเงินเดือนจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งวิทยฐานะ ประกอบกัน สำนักงานปฏิรูปการศึกษา จึงได้กำหนดกรอบตำแหน่งวิทยฐานะโดยจำแนกเป็น 2 ประเภท คือ ตำแหน่งครู และตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งครู มี 4 วิทยฐานะ ตามระบบ A.R.C. (Academic Rank Classification) คือ ครูปฏิบัติการ ครูชำนาญการ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ สำหรับศึกษานิเทศก์ มี 4 วิทยฐานะ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ และศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญพิเศษ ส่วนตำแหน่งผู้บริหาร มี 2 ประเภท คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 ตำแหน่ง ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ และผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ ในด้านผู้บริหารสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา มี 4 ตำแหน่ง ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานฯ

ผู้อำนวยการสำนักงานฯ ผู้อำนวยการสำนักงานฯ ชำนาญการ และผู้อำนวยการสำนักงานฯ เชี่ยวชาญ ขณะนี้คณะกรรมการวิสามัญ กำลังพิจารณาเรื่องนี้ดังกล่าวแล้วเพื่อหาข้อยุติ

สำนักงาน ก.ค. มีแผนงานการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการรองรับแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ 6 โครงการ คือ โครงการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โครงการพัฒนามาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู โครงการพัฒนาการกำหนดกรอบอัตรากำลัง หลักเกณฑ์ และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู โครงการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการกำหนดตำแหน่งหลักเกณฑ์ และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และโครงการพัฒนาความเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ผลการดำเนินงานของสำนักงาน ก.ค. ได้ร่างกรอบอัตรากำลังหลักเกณฑ์ และวิธีการในการกำหนดตำแหน่ง จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐาน วิทยฐานะ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและเลื่อน/ลดวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งดำเนินการพัฒนาความเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคลในเรื่องการกำหนดตำแหน่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำหรับหน่วยงานที่มีสถานศึกษา กรณีศึกษา สปช. ได้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล โดยการทบทวนบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในสังกัด ปรับปรุงโครงสร้างระบบงาน ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ แนวปฏิบัติ รวมทั้งมีการมอบอำนาจการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เช่น การแต่งตั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการพลเรือนระดับ 4 ลงมา ให้กับ ผอ.ปจ. และระดับ 6 ลงมา ให้กับผู้อำนวยการจังหวัด ส่วนข้าราชการครูมอบให้ ผอ.ปจ. เลื่อนขั้นเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 8 ลงมา

ในส่วนของการส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวเนื่อง สำนักงาน ก.ค. ได้จัดทำแผนเพื่อสนับสนุนทั้งด้านการพัฒนาทางวิชาการ และด้านสวัสดิการ ประกอบด้วย 2 แผนงานหลัก คือ แผนงานการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแผนงานการกำหนดค่าตอบแทน

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกอื่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแผนงานแรก มี 5 โครงการรองรับ คือ โครงการพัฒนาหลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาข้าราชการครู โครงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ โครงการอบรมหรือนิเทศครูและบุคลากรทางการศึกษาที่บรรจุใหม่ โครงการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติเป็นตัวอย่างที่ดี และมีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา โครงการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและบางวิทยฐานะ

ภายใต้แผนงานการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกอื่นของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ 11 โครงการ ได้แก่ โครงการจัดทำระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ โครงการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ครอบครัวของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โครงการจัดทำร่าง พ.ร.บ. กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและแนวทางในการพัฒนาครู โครงการจัดทำกฎหมายว่าด้วยกองทุนส่งเสริมข้าราชการครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และแนวทางในการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกอื่นแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา : การแก้ไขปัญหานี้สิ้นครู

นอกจากนี้ยังมีโครงการพัฒนากฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการให้ข้าราชการครูได้รับเงินเพิ่มพิเศษ สำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ โครงการพัฒนากฎหมาย กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับกองทุนสำหรับข้าราชการครู โครงการพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับลูกอื่นให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการกองทุนกัญญาภิเชกเพื่อส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โครงการกำหนดระเบียบ ก.ค.ศ. ส่งเสริมสนับสนุนการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา และโครงการพัฒนาความเข้าใจระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงาน ก.ค. ได้ร่างกฎหมาย ออกกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยกองทุนพัฒนา กองทุนส่งเสริม และกองทุนกัญญาภิเชกสำหรับข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งออกกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามที่ระบุในโครงการต่าง ๆ

การประเมินความก้าวหน้า

สำนักงาน ก.ค. ได้กำหนดระบบการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูแนวใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งยังมีจุดมุ่งหมายให้ครูที่อยู่ชนบทห่างไกลความเจริญและครูที่ตั้งใจปฏิบัติการสอน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้า จึงไม่เน้นการประเมินโดยการจัดทำเอกสารเหมือนในปัจจุบัน

ระบบการประเมินครูแนวใหม่จะเปลี่ยนสาระการประเมินและวิธีการประเมิน โดยครูจะต้องลงมือพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพอย่างแท้จริงและอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อครูไม่ต้องละทิ้งห้องเรียน การประเมินจะเน้นทั้งสภาพความยากลำบากในการทำงาน ปริมาณงาน คุณลักษณะที่ดีของครู การพัฒนาตนเอง กระบวนการเรียนการสอนและผลที่เกิดจากผู้เรียน การประเมินความก้าวหน้าแนวใหม่จะให้มีคณะกรรมการประเมินของสถานศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นเสนอคณะกรรมการประเมินของจังหวัด เพื่อพิจารณากลับกรองข้อมูล และนำเสนอกรมเจ้าสังกัดเพื่อเสนอ อ.ก.ค. กรม ตัดสินการประเมินต่อไป

ขณะนี้สำนักงาน ก.ค. ได้จัดทำระบบการประเมินแนวใหม่เสร็จแล้ว และจะเสนอ ก.ค. ในต้นเดือนสิงหาคม 2545 ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการให้มีผลใช้บังคับได้ในวันที่ 1 ธันวาคม 2545

4.3 ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้า

4.3.1 ร่างกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นร่างกฎหมายที่คณะกรรมการรัฐมนตรีถือว่าจำเป็นต่อการบริหารราชการแผ่นดิน ตามมาตรา 173 รัฐธรรมนูญ ขณะนี้สภาผู้แทนราษฎรรับหลักการร่างพระราชบัญญัติระเบียบบริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. แล้ว อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญฯ ส่วนร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาและคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว พร้อมจะนำเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร มีความก้าวหน้ามาก

4.3.2 ร่างกฎหมายเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือน สปศ. ได้มีร่างกฎหมายเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือนใหม่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา และได้มีการดำเนินการเร่งรัดโดยนำประเด็นนี้เข้าวาระการประชุมปฏิรูปการศึกษา วันที่ 1 และ 5 สิงหาคม 2545 ซึ่งมี ฯพณฯ นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน ทำให้ได้ข้อสรุปในเรื่องนี้ว่า ให้มีบัญชีอัตราเงินเดือนแบบท้ายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และมอบสำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.ค. เตรียมการเพื่อสนับสนุนแนวทางดังกล่าว นอกจากนี้คณะกรรมการวิสามัญฯ ได้เห็นชอบให้นำบัญชีเงินเดือนครู และบุคลากรทางการศึกษามาแบบท้าย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. จึงนับได้ว่ามีความก้าวหน้าปานกลาง

4.3.3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะและการประเมินความก้าวหน้าครู สปศ.ได้กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ และสำนักงาน ก.ค. ได้เตรียมปรับวิธีการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินงาน ในส่วนการประเมินความก้าวหน้า สำนักงาน ก.ค. ได้เตรียมปรับระบบการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูแนวใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งยังมีจุดมุ่งหมายให้ครูที่อยู่ชนบทห่างไกลความเจริญและครูที่ตั้งใจปฏิบัติการสอน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้า จึงไม่เน้นการประเมินโดยการจัดทำเอกสารเหมือนในปัจจุบัน ขณะนี้สำนักงาน ก.ค. ได้จัดทำระบบการประเมินแนวใหม่เสร็จแล้ว และจะเสนอ ก.ค. ในต้นเดือนสิงหาคม 2545 ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการให้มีผลใช้บังคับได้ในวันที่ 1 ธันวาคม 2545 นับว่า การกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ และการประเมินความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าระดับปานกลาง

4.4 ปัญหาและอุปสรรค

มีความจำเป็นต้องยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการปรับเปลี่ยนการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะ ระบบและวิธีการประเมินความก้าวหน้า และการให้เงินเดือน เงินวิทยฐานะ/ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่เหมาะสม

4.5 ข้อเสนอแนะ

1) เร่งปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล อันได้แก่ วิธีการประเมินความก้าวหน้าของครู โดยให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งจะทำให้ครูไม่ต้องทำงานด้านเอกสารที่ไม่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยตรง

2) ระบบการประเมินความก้าวหน้าของครูจะต้องยุติธรรมและโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ เพื่อป้องกันการจ้างทำผลงานหรือมุ่งแต่เขียนผลงานอย่างเดียวไม่สนใจการสอน ควรมีการประเมินทุก 3-5 ปี อาจประเมินโดยกลุ่มบุคคลภายนอก และมีมาตรการประเมินแบบเอกชนที่มีการกำกับทุกขั้นตอน มีการชี้ผลการประเมินว่าดีหรือไม่อย่างไร และให้ผลตอบแทนตามการประเมิน

ความก้าวหน้าการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา หมวด 7 ครู ศึกษารักษ์ และบุคลากรทางการศึกษา

ระดับความก้าวหน้า

1 = ไม่ก้าวหน้า

2 = ก้าวหน้าน้อย

3 = ก้าวหน้าปานกลาง

4 = ก้าวหน้ามาก

ประเด็นการประเมิน	ระดับความก้าวหน้า				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
ประเด็นที่ 1 การปฏิรูปการผลิตครูและสถาบันผลิตครู					
1.1 การปฏิรูปการผลิต					
1) นโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตครู ศึกษารักษ์ และบุคลากรทาง				✓	-มีนโยบายและแผนที่ชัดเจนครอบคลุมการผลิตครู

ประเด็นการประเมิน	ระดับความก้าวหน้า				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
การศึกษา					แนวใหม่และมีโครงการวิจัยสนับสนุนนโยบาย
2) การนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ			✓		-มีการปรับแผน ไปเริ่มดำเนินการในปีถัดไป และดำเนินการโดยใช้งบประมาณปกติ
3) หลักสูตรผลิตครูใหม่			✓		-ร่างหลักสูตรแล้ว และจะเริ่มในปีการศึกษา 2546
1.2 การปฏิรูปสถาบันผลิตครู			✓		-มีนโยบายและแผนชัดเจน และเริ่มดำเนินการแล้วในปี 2545
ประเด็นที่ 2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา					
2.1 ร่าง พ.ร.บ.จัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.			✓		-ร่าง พ.ร.บ. อยู่ในระหว่างเสนอคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีคณะที่ 4
2.2 นโยบายและแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา			✓		-มีนโยบายและแผนชัดเจน และเริ่มดำเนินการแล้วในปี 2545
2.3 การพัฒนารูปแบบและวิธีการใหม่ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา			✓		-มีครูและผู้บริหารที่เป็นผู้นำการปฏิรูป ได้แก่ ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ เป็นต้น และมีเครือข่ายครูแล้ว อยู่ระหว่างการขยายผล
ประเด็นที่ 3 มาตรฐานวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ					
3.1 ร่าง พ.ร.บ.สภาครู และบุคลากรทางการศึกษา				✓	-คณะรัฐมนตรีอนุมัติหลักการร่าง พ.ร.บ. และเสนอ

ประเด็นการประเมิน	ระดับความก้าวหน้า				หมายเหตุ
	1	2	3	4	
					ต่อสภาผู้แทนราษฎร ซึ่ง คณะกรรมการวิสามัญ พิจารณาเรียบร้อยแล้ว
3.2 การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู และจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพครู			✓		-จัดทำมาตรฐานวิชาชีพครู และจรรยาบรรณการประกอบวิชาชีพครู และหลักเกณฑ์การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เสร็จแล้ว พร้อมนำเสนอต่อสภาครูใหม่
3.3 การเตรียมครูและผู้บริหาร เพื่อพร้อมรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ			✓		-จัดทำหลักสูตรและประสานการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว
ประเด็นที่ 4 การบริหารงานบุคคล					
4.1 ร่าง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... และร่าง พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.				✓	-ร่าง พ.ร.บ. กคศ. เสนอสภาผู้แทนราษฎรแล้ว อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญ ส่วน ร่าง พ.ร.บ. กม. รอเสนอสภาผู้แทนราษฎร พ.ศ.
4.2 ร่างกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่น ๆ			✓		-เตรียมนำบัญชีอัตราเงินเดือนแนบทำร่าง พ.ร.บ. บริหารงานบุคคล 2 ฉบับ
4.3 การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง วิทยฐานะและการประเมินความก้าวหน้าครู			✓		-ได้มีการยกร่างและรอนำเสนอสำนักงาน ก.ค.

บทที่ 4

สรุป ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

สรุป

ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งครูจะต้องได้รับการปฏิรูปอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การผลิตครู การพัฒนาครูประจำการ การยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล การประเมินความก้าวหน้าการปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ ดังนี้

4.1 การปฏิรูปการผลิตครูและสถาบันผลิตครู

1) การปฏิรูปการผลิตครู ในการจัดทำนโยบายและแผน สำนักงานปฏิรูปการศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้จัดทำนโยบายและแผนการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และจัดทำโครงการวิจัยสนับสนุนนโยบาย ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการมีคณะกรรมการการปฏิรูปครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับสภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้จัดทำแผนปฏิรูปการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และยุทธศาสตร์การดำเนินงานใน 5 ปี (ปี 2545-2549) การจัดทำนโยบายและแผนมีความก้าวหน้าในระดับมาก

ส่วนการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ พบว่าต้องปรับแผนโดยชะลอโครงการที่ไม่ถึงงบประมาณสนับสนุนในปี 2545 และ ปี 2546 ไปเริ่มดำเนินงานในปี 2547 การนำแผนสู่การปฏิบัติจึงมีความก้าวหน้าระดับปานกลาง

ในด้านการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูใหม่ ที่ประชุมร่วมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และสภาคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย ได้มอบหมายให้สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ พัฒนาหลักสูตรครูแนวใหม่ระดับปริญญาตรี 5 ปี โดยเรียน 4 ปี และฝึกปฏิบัติ 1 ปี ทั้งนี้ยังกำหนดไว้ในแผนปฏิรูปการผลิตครูให้มีทุนการศึกษาเพื่อจูงใจให้คนดี คนเก่ง มาเป็นครู และประกันการมีงานทำ ซึ่งจะเป็นการสะท้อนการผลิตครูให้ตรงกับความต้องการ การผลิตครูแนวใหม่คาดว่าจะเริ่มดำเนินการในปีการศึกษา 2547 ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่จะได้รับ และบริบทอื่น ๆ ได้แก่ การมีบัญชี

เงินเดือนครูใหม่ที่เหมาะสม การมีทุนการศึกษาและการประกันการมีงานทำ ในส่วนการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูใหม่มีความก้าวหน้าระดับปานกลาง

2) **การปฏิรูปสถาบันผลิตครู** การปฏิรูปสถาบันผลิตครู มี 3 แผนงาน แผนงานปฏิรูปคณาจารย์ แผนงานเร่งรัดให้มีการทำวิจัย และแผนงานปฏิรูประบบโครงสร้างการบริหาร และโครงการจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนรู้ นอกจากนี้ ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับสภาคนบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้วางแผนพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูให้มีสัดส่วนวุฒิปริญญาเอกและปริญญาโทมากขึ้น และสนับสนุนให้มีทุนศึกษาต่อและฝึกอบรมสำหรับคณาจารย์ นอกจากนี้ยังมีการวิจัยเพื่อปฏิรูปโครงสร้างและการประกันคุณภาพสถาบันผลิตครู ดังนั้นการดำเนินงานด้านแผนและการนำแผนสู่การปฏิบัติมีความก้าวหน้าระดับปานกลาง

4.2 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) **การจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา** มีข้อเสนอ 2 แนวทาง

ร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. (สคบศ.) ที่สำนักงานปฏิรูปการศึกษาเสนอ ซึ่งมีสาระเกี่ยวกับกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สคบศ.ทำหน้าที่เป็นสถาบันแม่ข่ายในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่สภาครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 4 ในช่วงเวลาเดียวกัน ทางกระทรวงศึกษาธิการก็ได้เสนอร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันบริหารประสิทธิภาพการพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. (สป.คศ.) ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วางแผน ดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ร่างกฎหมายทั้ง 2 ฉบับ อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 4 ความก้าวหน้าด้านกฎหมายมีความก้าวหน้าระดับปานกลาง

การจัดตั้งสถาบันฯ มีความสำคัญมาก กล่าวคือ ในส่วนของการพัฒนาครูประจำการ จากการสำรวจของสำนักงาน ก.ค. พบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเองว่า ได้มีโอกาสพัฒนาโดยการอบรมและสัมมนาแล้ว แต่เป็นการอบรม/สัมมนาแยกเป็นด้าน ยังไม่ครอบคลุมทุกประเด็นปฏิรูป อีกทั้งผลการอบรมไม่ยั่งยืน โดยสังเกตจากพฤติกรรมการสอนของครูยังคงเป็นไปตามแนวปฏิบัติเดิม ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง จึงยังต้องมีการอบรมเพื่อเติมเต็มอย่างต่อเนื่องอีก และควรแสวงหาแนวทางในการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ดังนั้นจึงต้องเร่งดำเนินการจัดตั้งสถาบันดังกล่าวโดยเร็ว

2) นโยบายและแผนในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สกศ. และ สปศ. ได้จัดทำนโยบายปฏิรูประบบและกระบวนการพัฒนาครู ประกอบด้วย แผนงานเร่งรัด แผนงานระยะยาว โครงการจัดตั้งราชวิทยาลัยคุรุเมธี และโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นำชุมชน และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ว่าด้วยการปฏิรูประบบการพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงาน ก.ค. มีนโยบายกำหนดให้ข้าราชการครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องอย่างน้อยคนละ 1 ครั้งในเวลา 2 ปี ความก้าวหน้าระดับปานกลาง

3) การพัฒนารูปแบบและวิธีการใหม่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของการนำรูปแบบและวิธีการแนวใหม่เพื่อพัฒนาครูประจำการ มีการวิจัยและนำร่องโครงการต่าง ๆ แล้วเสร็จ อยู่ระหว่างการขยายผล จัดว่ามีความก้าวหน้าระดับปานกลาง กิจกรรมต่าง ๆ นั้น ได้แก่

(1) **การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครูประจำการ** เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยจัดทำข้อเสนอว่าได้พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ควรเข้ารับการอบรมไม่ต่ำกว่า 100 ชั่วโมง ในรอบ 5 ปี

(2) **โครงการครูแห่งชาติและครูต้นแบบ** เพื่อยกย่องและสนับสนุนให้ครูดีและครูเก่งที่จัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ทำการขยายผลให้แก่เพื่อนครู ในลักษณะกัลยาณมิตรนิเทศ ได้มีการจัดตั้ง “สมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย” ให้เป็นศูนย์รวมของชมรมและศูนย์ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู นอกจากนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้คัดเลือกครูแกนนำ โดยมีครูแกนนำไม่น้อยกว่า 1 คน ในโรงเรียน 1 แห่ง เพื่อให้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแก่เพื่อนครูในโรงเรียน

(3) **ยกย่องผู้ทรงภูมิปัญญาไทยเป็นครูภูมิปัญญา** เพื่อให้ยกภูมิปัญญาเป็นฐานสำคัญของการเรียนรู้คุณค่าความเป็นไทยในด้านต่าง ๆ

(4) **ผู้บริหารสถานศึกษาดันแบบ** คัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จจากโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ ยกย่องให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาดันแบบ โดยมีภารกิจที่จะต้องทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ และขยายผลไปยังสถานศึกษาอื่น ๆ ภายในระยะเวลา 3 ปี

นอกจากนี้ ได้ส่งเสริมให้มีการจัดตั้ง “สภาผู้บริหารหลักสูตรการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย” ซึ่งประกอบด้วยหัวหน้าภาควิชาการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศ เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการสร้างศาสตร์การบริหารการศึกษาที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมและวัฒนธรรมไทย รวมทั้งปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนการสอนระดับปริญญาโทและปริญญาเอกสาขาการบริหารการศึกษา

(5) **การพัฒนาหลักสูตร** สำนักงานปฏิรูปการศึกษา จัดทำหลักสูตรฝึกอบรมต้นแบบ สำหรับอบรมผู้บริหาร ครู และผู้นำชุมชน เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มเป้าหมายดังกล่าว ก่อนเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษาเต็มรูปแบบ ชุดฝึกอบรมทั้ง 3 ชุด มีทั้งในรูปของสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อเทคโนโลยี ซึ่งจัดส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขนานนำชุดต้นแบบไปผลิตและส่งให้กับบุคลากรเพื่อศึกษาต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ ได้พัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 2 หลักสูตร คือ หลักสูตรการเตรียมความพร้อมเข้าสู่การปฏิรูปการศึกษา และหลักสูตรสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งแบ่งเป็น 2 หลักสูตรย่อย ได้แก่ หลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษา และหลักสูตรเฉพาะทาง หลักสูตรแรกมีเป้าหมายที่จะฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนภายในวันที่ 20 สิงหาคม 2545 ส่วนหลักสูตรที่สองมีเป้าหมายระยะ 5 ปี (ปี 2545-2549)

(6) **การดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา** สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้จัดส่งชุดฝึกอบรมรวมทั้ง 3 ชุด เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรเป้าหมาย 4 กลุ่ม คือ วิทยากรแกนนำ ปฏิรูปการศึกษาในระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับกิ่งอำเภอ ครูประจำการทุกสังกัดทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารการ

ศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ องค์กรประชาชน และองค์กรชุมชนทั่วประเทศ กระทรวงศึกษาธิการ ได้สำรวจสภาพการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ พบว่า ครูส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนาแล้ว แต่ยังมีครูและบุคลากรบางส่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมให้ครอบคลุมสาระที่จำเป็น ทบวงมหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาอาจารย์ เพื่อแก้ไขวิกฤติอุดมศึกษา และได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง

หน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรทุกแห่ง ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล กรมอาชีวศึกษา กศน. กรมพลศึกษา กรมศิลปากร กทม. กรมสามัญศึกษา สปช. สำนักงาน ก.ค. สถาบันราชภัฏ กรมการศาสนา สำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น

4.3 มาตรฐานวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ

1) การดำเนินงานร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. มีความก้าวหน้าระดับมาก เพราะขณะนี้ผ่านการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีและเสนอสภาผู้แทนราษฎรแล้ว คณะกรรมาธิการวิสามัญ พิจารณาเสร็จแล้วทั้ง 84 มาตรา ซึ่งเป็นการแก้ไขพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 สาระของการแก้ไขนั้นกำหนดให้สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกชื่อว่า “คุรุสภา” มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ และให้มีสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ ความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ครูและผู้บริหาร มีข้อสรุปจากร่างพระราชบัญญัติสภาครูฯ คือ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ เห็นสมควรให้ครูทุกคนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยครูและผู้บริหารที่รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติ

ตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนด ผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ครบให้พัฒนาตนเองให้ได้ตรงตามคุณสมบัติภายใน 5 ปี

2) ครูสภาได้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพครู 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (การมีวุฒิปริญญาตรีด้านการศึกษา) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน เสร็จแล้ว ถือว่ามีความก้าวหน้าระดับมาก

3) การพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ เพื่อให้มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา ภายในเวลา 5 ปี มีความก้าวหน้าในระดับปานกลาง กล่าวคือ ครูสภาร่วมมือกับสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ได้จัดทำแผนปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครู ผู้บริหาร ตามที่กำหนด ให้ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นการเตรียมความพร้อมในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต่อไป

การดำเนินงานพัฒนาครูดังกล่าว จัดทำโดยสำรวจสถานภาพของครูและผู้บริหารที่ยังไม่จบปริญญาตรีหรือมีวุฒิปริญญาตรีสาขาอื่นที่ไม่ใช่ด้านการศึกษา พบว่าผู้ที่ไม่วุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา มีอยู่ประมาณ 65,000 คน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้พัฒนาหลักสูตรพัฒนาครูและผู้บริหารประจำการให้ได้รับวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาเป็นหลักสูตรกลาง ประกอบด้วยโครงสร้างชุดวิชาและสาระประกอบชุดการเรียนการสอน สื่อการฝึกอบรม เน้นการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยใช้แนวการวิจัยปฏิบัติการ มีกิจกรรมเสริมทางไกล นิเทศติดตามและประเมินผล เน้นผลงานที่สามารถสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากสภาพจริงของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้เปิดโอกาสให้มีการเทียบโอนประสบการณ์และผลงานที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับวิชาที่ศึกษามาเทียบเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาได้ตามความเหมาะสม เมื่อทำการศึกษาเพิ่มเติมจากชุดวิชา จะเข้ารับการอบรมเข้มจนกระทั่งผ่านการศึกษาทั้งหมดแล้วจึงขออนุมัติจากสภาสถาบันราชภัฏเพื่อประสทปริญญาต่อไป

เพื่อให้การพัฒนาครูจำนวนมากดังกล่าว สามารถดำเนินการให้สำเร็จโดยรวดเร็ว รวมทั้งมีหลักการว่า การพัฒนาครูควรจะต้องไม่ให้ครูละทิ้งห้องเรียน ครูสภาจึงได้ทำการประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษา อันได้แก่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา เพิ่มเติมจากสถาบันราชภัฏที่ร่วมดำเนินการมาระยะหนึ่งแล้ว เพื่อแบ่งพื้นที่การอบรมครูที่จะกระจายอยู่ทั่วประเทศต่อไป

4.4 การบริหารงานบุคคล

ร่างกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นร่างกฎหมายที่คณะรัฐมนตรีถือว่าจำเป็นต่อการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา 173 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ขณะนี้ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. สภาผู้แทนราษฎรรับหลักการแล้ว อยู่ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการวิสามัญฯ ส่วนร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. คณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณาและคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแล้ว พร้อมจะนำเข้าสู่การพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร

กฎหมายเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือน สปศ. ได้มีร่างมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงและกำหนดวิทยฐานะแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นเหตุผลประกอบกับโครงสร้างเงินเดือนใหม่และระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับบัญชีเงินเดือนใหม่ของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าระดับปานกลาง เพราะผลจากการประชุมปฏิรูปการศึกษาเมื่อวันที่ 1 และ 5 สิงหาคม 2545 ได้ข้อสรุปเรื่องนี้ว่า ให้มีบัญชีเงินเดือนแบบทำยร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และมอบสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.ค.เตรียมการเพื่อสนับสนุนแนวทางดังกล่าว และคณะกรรมการวิสามัญฯ ได้มีมติเห็นชอบให้นำบัญชีเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษามาแบบทำย พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูฯ ด้วยแล้ว

สปศ. ได้กำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะ โดยจำแนกเป็นตำแหน่งครูและตำแหน่งผู้บริหารตามระบบ Academic Rank Classification จัดเป็นประเภทละ 4 ระดับ ซึ่งแตกต่างจากที่สำนักงาน ก.ค. ใช้อยู่ในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.ค. ได้เตรียมปรับวิธีการกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะของครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ ขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามคณะกรรมการวิสามัญฯ กำลังพิจารณาเรื่องดังกล่าวเพื่อหาข้อยุติในเรื่องตำแหน่งและวิทยฐานะ

ในส่วนของการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพ สำนักงาน ก.ค. ได้กำหนดระบบการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและแนวใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และให้ผู้เรียนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ รวมทั้งยังมีจุดมุ่งหมาย

ให้ครูที่อยู่ชนบทห่างไกล ความเจริญและครูที่ตั้งใจปฏิบัติการสอน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้า ซึ่งไม่เน้นการประเมินโดยการจัดทำเอกสารเหมือนในปัจจุบัน

ระบบการประเมินครูใหม่จะเปลี่ยนสาระการประเมินและวิธีการประเมิน โดยครูจะต้องลงมือพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดคุณภาพอย่างแท้จริงและอยู่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ตลอดเวลา การประเมินจะเน้นทั้งสภาพความยากลำบากในการทำงาน ปริมาณงาน คุณลักษณะที่ดีของครู การพัฒนาตนเอง กระบวนการเรียนการสอน และผลที่เกิดจากผู้เรียน การประเมินความก้าวหน้าแนวใหม่จะมีคณะกรรมการประเมินของสถานศึกษา เพื่อรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เสนอคณะกรรมการประเมินของจังหวัด เพื่อพิจารณากลับกรองข้อมูลและนำเสนอกรมเจ้าสังกัด เพื่อเสนอ อ.ก.ค. กรมตัดสินใจประเมินต่อไป ขณะนี้สำนักงาน ก.ค. ได้จัดทำระบบการประเมินแนวใหม่เสร็จแล้ว และจะเสนอ ก.ค. ในต้นเดือนสิงหาคม 2545 ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการให้มีผลใช้บังคับได้ในวันที่ 1 ธันวาคม 2545 นับว่าการกำหนดตำแหน่ง วิชยฐานะ และการประเมินความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าระดับปานกลาง

ปัญหาและอุปสรรค

1) ปัญหาการดำเนินงานด้านกฎหมาย

ร่างพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) นำเสนอ มีความก้าวหน้าระดับมาก เพราะมีกฎหมายที่เสนอเข้าสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาไปแล้ว 3 ฉบับ ได้แก่ ร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. และร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีแล้ว แต่การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. มีความก้าวหน้าปานกลาง อยู่ในระหว่างการพัฒนาของคณะกรรมการกักกันกรองเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี คณะที่ 4

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้ปฏิรูประบบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ภายในวันที่ 20 สิงหาคม 2545 ขณะเดียวกันรัฐบาลมีนโยบายที่จะปฏิรูประบบราชการในกระทรวงอื่น ๆ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545

แต่ปรากฏว่าขณะนี้กฎหมายที่จำเป็นต่อการปฏิรูประบบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการยังอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภา

2) ปัญหาในด้านการกำหนดนโยบายและแผน

หน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดนโยบายและแผน ในเรื่องที่เป็นภารกิจของหน่วยงาน และส่วนใหญ่ได้ร่างแผนเสร็จแล้ว แต่ยังมีความจำเป็นในเรื่องของแผนอีก 2 ลักษณะ กล่าวคือ

ลักษณะที่ 1 มีการจัดทำนโยบายและแผนของแต่ละหน่วยงาน แต่ขาดการประสานซึ่งกันและกัน ทำให้ขาดเอกภาพด้านนโยบายและแผน อันนำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการนำนโยบายและแผนไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่

- แผนการปฏิบัติการผลิตครูและปฏิรูปสถาบันผลิตครูที่จัดทำโดยสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏไม่ประสานกับสถาบันผลิตครูสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทำให้ขาดการจัดสรรเป้าหมายการผลิตครูใหม่ที่ชัดเจนระหว่างสถาบันต่าง ๆ

- แผนการพัฒนาครูประจำการเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานต้นสังกัดแยกงานกันทำ และขาดการแบ่งบทบาทที่ชัดเจนระหว่างองค์กรวิชาชีพ หน่วยงานพัฒนาและหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้มีการทำงานซ้ำซ้อนกัน

ลักษณะที่ 2 จากการประเมิน พบว่า มีประเด็นการปฏิรูปบางประเด็นที่ถูกละเลยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่มีนโยบายและแผนการปฏิรูปในด้านนั้น ๆ ซึ่งความล่าช้าของการปฏิรูปในบางประเด็นจะส่งผลให้การปฏิรูปอื่น ๆ ล่าช้าไปด้วย ได้แก่ นโยบายเรื่องการคัดเลือกและยกย่องครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ และผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ในส่วนของการส่งเสริมให้เป็นวิทยากรแกนนำการปฏิรูปการเรียนรู้แบบกัลยาณมิตรนิเทศ

3) ปัญหาการนำนโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ

จากนโยบายและแผนที่หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดไว้แล้ว หน่วยงานได้พยายามในการที่จะปฏิบัติให้ได้ตามแผนที่กำหนด แต่สืบเนื่องจากการขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานในการจัดทำนโยบายและแผนดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ขาดการยอมรับแนวทางปฏิบัติซึ่งกันและกัน การทำงานซ้ำซ้อนขาดประสิทธิภาพ อีกทั้งการ

ดำเนินงานภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้ต้องดำเนินงานโดยเจียดจ่ายงบประมาณที่มีอยู่ อันหมายถึงการชะลองาน/โครงการบางส่วนไปดำเนินการในปีถัดไป อาทิเช่น

- แผนการปฏิรูปการผลิตครูและปฏิรูปสถาบันผลิตครู ได้กำหนดเป้าหมายการผลิตครูใหม่ทั้งระบบปีละประมาณ 2,500 คน สถาบันผลิตครูในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยไม่ได้ร่วมจัดทำแผน ทำให้ขาดการนำเป้าหมายไปจัดทำแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงานว่าจะผลิตครูในสาขาใด จำนวนเท่าใด รวมทั้งงบประมาณที่ได้รับก็ไม่ได้เพิ่มตามภารกิจ ทำให้ไม่มีการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการอย่างครบถ้วน

- การปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาคูประจำการ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานต้นสังกัด จากผลการสำรวจของสำนักงาน ก.ค. พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกสายงาน มีโอกาสได้รับการอบรม/สัมมนา ประมาณร้อยละ 80 (ข้อมูลพฤศจิกายน พ.ศ.2544) แต่ในการสำรวจเดียวกันนี้ ครูและบุคลากรก็ยังคงมีความต้องการอบรมอีก ซึ่งก็เป็นความจำเป็นที่ต้องอบรมเติมเต็มในส่วนที่ขาดไป แสดงให้เห็นว่าการนำแผนสู่การปฏิบัติโดยขาดการประสานและจัดทำแผนร่วมกัน ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดน้อยกว่าที่ควร

- การฝึกอบรมครูที่ดำเนินการอยู่ มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ทำให้ขาดการรวมพลังและแผนหลักด้านการพัฒนาคู เป็นเหตุให้ไม่เห็นภาพรวมของการพัฒนาคู ทั้ง ๆ ที่การพัฒนาคูให้สามารถปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ต้องดำเนินการอย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง

นอกจากนี้การพัฒนาคูเพื่อปรับทัศนคติและวิธีการเรียนการสอน โดยการจัดอบรมครูเพียง 2-3 วันที่เป็นทฤษฎีแต่ไม่สามารถกลับไปปฏิบัติจริงได้ และขาดการติดตาม เป็นการฝึกอบรมที่ไม่ยั่งยืน จึงได้มีการค้นคว้าและวิธีการฝึกอบรมครูตามแนวโครงการครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ และผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ เพื่อเปลี่ยนการอบรมอย่างเดิม มาเป็นการให้ครูไปแนะนำครู ซึ่งจะช่วยให้ครูได้ฝึกอบรมในสถานที่ปฏิบัติงาน ไม่ต้องละทิ้งห้องเรียน

ข้อเสนอแนะ

1) การเร่งรัดการพิจารณาตามกฎหมาย

จากการประชุมการปฏิรูปการศึกษาในวันที่ 1 และ 5 สิงหาคม 2545 โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานได้มีมติให้แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำหน้าที่ชี้แจงร่างกฎหมายปฏิรูปการศึกษาแล้ว

2) การพัฒนานโยบายเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

เนื่องจากการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา/โครงการนำร่องมีความก้าวหน้ามาก อาทิเช่น ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ จึงควรมีนโยบายสนับสนุนครูและผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้ ซึ่งพร้อมที่จะเป็นผู้นำปฏิรูปการเรียนรู้ และมีนโยบายในส่วนของศูนย์การเรียนรู้ภูมิภาคไทย การปรับปรุงระบบบริหารงานรูปแบบกระจายอำนาจ โดยสรุป สมควรเร่งให้หน่วยปฏิบัติรับผลการวิจัยและพัฒนาไปขยายผล และจะต้องมีมาตรการสนับสนุนการขยายผลอย่างเป็น

3. การประสานนโยบายและแผน

ควรเร่งประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการจัดทำแผนแม่บท เช่น ด้านการพัฒนาครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในส่วนของ การเตรียมการเข้าสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างใหม่ และการพัฒนาตนเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้

4. การนํานโยบายและแผนสู่การปฏิบัติ

ในขณะนี้เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ จึงควรให้หน่วยงานที่จัดทำนโยบายและแผนปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสภาพจริง และเร่งหารูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนการสอนตามหลักสูตรใหม่ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีกว่า

5. การติดตามประเมินผล และพัฒนาฐานข้อมูลทุกระดับ

ควรจัดให้มีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และเชื่อมโยงระบบติดตามประเมินผล หน่วยงานทางการศึกษาทุกระดับของโครงสร้างการบริหารตั้งแต่ส่วนกลาง เขตพื้นที่ และสถานศึกษา มีการจัดทำข้อมูลที่เป็นระบบครบถ้วนและตรงกัน

6. เร่งรัดการประชาสัมพันธ์

ในช่วงเตรียมการเพื่อเข้าสู่การบริหารตามโครงสร้างใหม่ มีประเด็นการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นมากมาย ดังนั้นจึงควรรณรงค์ประชาสัมพันธ์ควบคู่ไปกับการสำรวจความคิดเห็นเพื่อจับกระแสความคิดและความเข้าใจ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับการเข้าสู่โครงสร้างใหม่ การให้ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

บรรณานุกรม

กองวิชาชีพอครุ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ**

วิชาชีพครู : สิงหาคม 2544 (เอกสารอัดสำเนา)

การพัฒนานโยบายความมั่นคงแห่งชาติของทบวงมหาวิทยาลัย. กรกฎาคม 2545,

(เอกสารประกอบการบรรยายแก่นักศึกษา วปอ. รุ่นที่ 44)

การดำเนินงานของกรมสามัญศึกษา ตามนโยบายรัฐบาล ปีงบประมาณ 2545 :

(เอกสารอัดสำเนา)

ผลการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล กรมสามัญศึกษา ปีงบประมาณ 2544 :

(เอกสารอัดสำเนา)

ร่างข้อเสนอนโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครูคณาจารย์และ

บุคลากรทางการศึกษา เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา ณ โรงแรม เอส.ดี.

อเวนิว. กรุงเทพฯ : ตุลาคม 2545 (เอกสารอัดสำเนา)

รายงานประจำปี 2544 ทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์

พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2544 สำนักงาน

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด

เจ. เอ็น.ที. , กุมภาพันธ์ 2545.

ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. สมุดปกขาว กระทรวงศึกษาธิการ

กับการขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545

ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ.

แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2545-2549)

(ฉบับร่าง) : มิถุนายน 2545 (เอกสารอัดสำเนา)

ศูนย์ปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ.

แผนปฏิรูประบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแผนยุทธศาสตร์

การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา (พ.ศ. 2545-2549) : 2545

(เอกสารอัดสำเนา)

ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ.

รายงานความก้าวหน้าการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา : มีนาคม,
พฤษภาคม, สิงหาคม 2545 (เอกสารอัดสำเนาทั้ง 3 ฉบับ)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **ครุภูมิปัญญาไทย รุ่นที่ 1 ภาคเหนือ.**

กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์:การจัดระดับ**

สถาบันอุดมศึกษาไทย : สาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์, 2545

(เอกสารอัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **รายงานการวิจัยเอกสารเรื่อง การจัดตั้งกอง**

ทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วน

จำกัดภาพพิมพ์, พฤศจิกายน 2543

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.**

กรุงเทพฯ : บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. **รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา** (เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อ

พิจารณาดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ

พ.ศ. 2542) : เมษายน 2544

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. **ภาคผนวก 7 รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดเตรียมระบบ**

พัฒนาประสิทธิภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (เสนอต่อ

คณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542) : เมษายน 2544

สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (ร่าง) **นโยบายและ**

แผนการปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการ

ศึกษา : กุมภาพันธ์ 2544 (เอกสารอัดสำเนา)

สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร ทบวงมหาวิทยาลัย. **คู่มือทวนศึกษาต่อระดับปริญญา**

โท-เอกในประเทศ โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน 16 สาขาวิชา

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2) : มีนาคม 2545 (เอกสารอัดสำเนา)

คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ดร.ชินภัทร ภูมิรัตน

ประธานคณะกรรมการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.)

ผู้แทนสำนักงานปฏิรูปการศึกษา

ดร.ยุวดี คັນสนียรัตน์

นางฉลวยลักษณ์ สิ้นประเสริฐ

ผู้แทนสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ผศ.ดร. ปิยพร ณ นคร

นางสาวทวิรัถ กลินสุคนธ์

ผู้แทนสำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สป. ศธ.

นายเจตนา แดงอินทวัฒน์

ผู้แทนสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

รศ.เทือน ทองแก้ว

ผศ.สถาพร ถาวรอธิวาสน์

ผู้แทนกรมการศาสนา

นายมนัส ภาคภูมิ

นายวิชัย ธรรมเจริญ

ผู้แทนกรมพลศึกษา

นายทวีศักดิ์ สุขสวัสดิ์

นายสมศักดิ์ ศิริอนันต์

นายสุวิชาน์ กำลังเสื่อ

ผู้แทนกรมวิชาการ

ดร.จิตรียา ไชยศรีพรหม

นางสาวไพรวลัย พิทักษ์สาธิต

ผู้แทนกรมศิลปากร

นางเรวดี สกุลพาณิชย์

นางสุภัทร กิจเวช

ผู้แทนกรมสามัญศึกษา

นางสาวนิภา สกุลคู่

นางสมพร ลำเจียก

ผู้แทนกรมการศึกษานอกโรงเรียน

นายปราโมทย์ ดั่งอิม

นางสาวอภิรดี กันเดซ

ผู้แทนกรมอาชีวศึกษา

ดร.ศิริพรรณ ชุ่มนุ้ม

นายศักดิ์ ภิรมย์

ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

นางสาวชนิษฐา ตริหิรัญกุล

นายสำเร็จ สมไทย

ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

นายสมพจน์ จันทรเที่ยง

นางสาวลักษณา โล่หิพิทักษ์สันติ

ผู้แทนสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ผศ.จริยา หาสิตพานิชกุล

นางนิตยา ทองรมย์

ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

นายปัญญา แก้วกัญจूर

นายวัชรธรรม จอมสืบ

ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู

นางสุปราณี นฤนาทโรดม

ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษา

นางลักขณา รัตนะวัต

นางสาวบังอร เสรีรัตน์

ผู้แทนสำนักงานบริหารการศึกษาท้องถิ่น

นายอวยชัย อินทร์นาค

นางอุทุมพร แว่วศรี

ผู้แทนสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

นางสาวประนอม เขี่ยมประยูร

นางสายพิณ ตันสิริ

ผู้แทนทบวงมหาวิทยาลัย

นายประสิทธิ์ ทองใสว

นายจรรุญ เฉลิมทอง

ผู้แทนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาพล อากาศโร

ผู้แทนมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

นายสุวิทย์ ภาณุจारी

นางรุ่งเรือง สุชาภิรมย์ สกศ.

นางสุรางค์ โพธิ์พฤกษ์าวงศ์ สกศ.

นางสาวจิรพรรณ ปุณเกษม สกศ.

นายสรทัศน์ อนรรฆมงคล

คณะทำงานและเลขานุการ

นางอรวรรณ ศุขวัฒน์

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

นางสาวลลิตา ยุวนากร

คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน
ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

- | | |
|--|------------------|
| 1. ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนการศึกษา
(ดร. เจ็อจันทร์ จงสถิตอยู่) | ที่ปรึกษา |
| 2. รองเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
(นางสาวมยุรี จารุปาน) | ที่ปรึกษา |
| 3. ดร. พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ | ที่ปรึกษา |
| 4. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและวางแผนการจัดการศึกษา
(ดร. ชินภัทร ภูมิรัตน) | ที่ปรึกษา |
| 5. ดร. จีรพรรณ ปุณเกษม | ประธาน |
| 6. นางเกศธิดา เขียวสะอาด | |
| 7. นางสุปราณี นฤนาทนโรดม | |
| 8. ดร. ยวดี ศันสนีรัตน์ | |
| 9. นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ | |
| 10. นายสรทัศน์ อนรรฆมงคล | เลขานุการ |
| 11. นายสถาพร บุตรชัยงาม | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะผู้ดำเนินการ

ที่ปรึกษา

ดร. รุ่ง แก้วแดง

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ

ดร. เจ็อจันทร์ จงสถิตอยู่

ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนการศึกษา

ดร. ชินภัทร ภูมิรัตน

ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและวางแผนการจัดการศึกษา

ดร. รุ่งเรือง สุขุมภิม

ผู้เชี่ยวชาญด้านประเมินผลการศึกษา

นางสุรางค์ โพธิ์พุกขางค์

ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการศึกษา

ดร. จีรพรรณ ปุณเกษม

ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายและแผนการจัดการศึกษา

ผู้อำนวยการจัดทำรายงาน

ดร. ชินภัทร ภูมิรัตน

ผู้จัดทำรายงาน

ดร. จีรพรรณ ปุณเกษม

นายสรทัศน์ อนรรฆมงคล

นางอรพรรณ ศุขวัฒน์

นายสถาพร บุตรชัยงาม

ผู้จัดทำรูปเล่ม

นางอรพรรณ ศุขวัฒน์

ผู้จัดพิมพ์ต้นฉบับ

นางสาวจันทร์ภา ประเสริฐธรรม