

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ บุคลากรทางการศึกษา

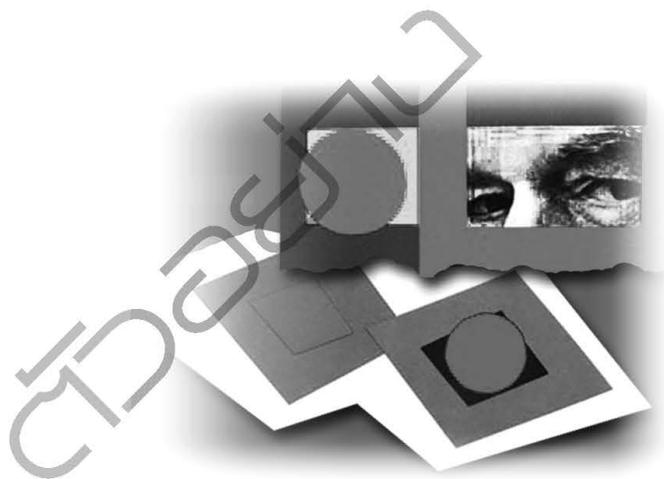
สศ.ดร.พศิน แดงจวง

อนาคตของชาติขึ้นอยู่กับ
การสร้างพลเมืองที่มีความรู้
ความเข้าใจ ทักษะ และค่านิยมที่
จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่อย่าง
มีคุณค่า



ดวงกมลพิมพ์ลิขซิ่ง
นำเสนอหนังสือดี มีคุณค่า

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทางการศึกษา



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คำนำสำนักพิมพ์

รองศาสตราจารย์ ดร.พศิน แต่งจวง นักการศึกษาและผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ผลิตตำราเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา” เพื่อประโยชน์ ในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย แก่นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์และประชาชนทั่วไป

นอกจากงานสอนในคณะศึกษาศาสตร์ระดับปริญญาเอก อาจารย์มีภาระงานด้านการวิจัย ควบคู่ไป จึงทำให้การนำเสนอความรู้ในหนังสือเล่มนี้มีความทันสมัย และดำเนินไปอย่างมีขั้นตอน เริ่มจากการปูความรู้พื้นฐานที่จำเป็น เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพปัญหาบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย วิเคราะห์ห้พบสาเหตุ หน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรทางการศึกษา นับแต่ปัจเจกบุคคล องค์กร ตลอดจนถึงระดับนโยบาย โดยอธิบายง่าย ๆ ให้เข้าใจความหมายเป็นกระเจกเงาสะท้อนตนเอง ก่อนจะนำไปศึกษาเปรียบเทียบกับสถานการณ์ในเวทีโลก

การนำเสนอ ปรัชญา ทฤษฎี และหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการวางกรอบ เพื่อให้ผู้อ่านมีสมมติฐานร่วมกัน และตระหนักถึงความเชื่อมโยงกับความรู้บางสาขา เช่น สาขาจิตวิทยา สังคมวิทยา และเศรษฐศาสตร์ โดยในความเป็นมนุษย์นั้น ย่อมผูกติดอยู่กับบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม ประเพณี ฯลฯ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเมื่อหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก็ต้องศึกษาให้ลึกซึ้ง และอาจารย์ก็ทำได้จริงๆ

ค.ศ. 2011 ทุกประเทศตกอยู่ภายใต้สภาวะการแข่งขัน แม้เราจะไม่ต้องการแข่งขันกับใคร ก็ตาม แต่เราก็ถูกขับไปแข่งขันโดยอัตโนมัติ ภาวะโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มนุษย์ต้องเผชิญกับภัยธรรมชาติ ภาวะโลกร้อน พายุ ฝนตก น้ำท่วม ภัยสงคราม ผู้ก่อการร้ายข้ามประเทศ ปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำ ปัญหาด้านสาธารณสุข โรคระบาด ปัญหาประชากรคนว่างงาน ภาวะการขาดแคลนแรงงานชำนาญการ และกึ่งชำนาญการ

ค.ศ. 2015 ประเทศไทยจะก้าวกระโดดเข้าสู่สังคมเศรษฐกิจไร้พรมแดนกับมิตรประเทศ ในฐานะที่เป็นสมาชิกประชาคม ASEAN ก็ต้องเดินตามข้อตกลงทางการค้า การแลกเปลี่ยนผลิตภัณฑ์ สินค้า การเงิน และการคลัง อย่างไม่มีกำแพงกีดกัน โดยเฉพาะในมิติของการใช้บุคลากรร่วมกันอย่างอิสระ หนังสือเล่มนี้ จึงได้ตอบโจทย์ เสนอทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากมีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างสูง และสามารถแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่คนไทยต้องมีการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเตรียมรับมือกับความล้มพันธ์กับประชาคมโลก ทั้งด้านบวกและลบ

สำนักพิมพ์ดวงกมลพับลิชชิง มีความภูมิใจที่ได้จัดพิมพ์หนังสือดี มีคุณค่า เล่มนี้ เชื่อได้ว่า ผู้รักการอ่าน รักความก้าวหน้า จะเก็บเกี่ยวความรู้ และประสบการณ์ สามารถนำไปอ้างอิงได้ อย่างเต็มภาคภูมิ หากใช้ภาษาวิยรุ่น อาจพูดได้ว่า “เมื่อคุณอ่านหนังสือเล่มนี้แล้ว คุณได้ไปต่อคะ”

ด้วยความปรารถนาดี
สำนักพิมพ์ดวงกมลพับลิชชิง

คำนำ

จากการที่คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้เปิดทำการสอนหลักสูตรปริญญาเอก สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 เป็นต้นมา ซึ่งในสาขาวิชาดังกล่าวประกอบด้วย 3 แขนงวิชา ได้แก่ แขนงวิชาการวิจัยและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา แขนงวิชาการวิจัยและพัฒนาบุคลากร และแขนงวิชาการวิจัยและพัฒนาระบบการตรวจสอบนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา

ผู้เขียนรับผิดชอบเป็นผู้บริหารหลักสูตรประจำแขนงวิชาการวิจัยและพัฒนาบุคลากร และรับผิดชอบสอนรายวิชาวิชาการวิจัยและพัฒนากลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา และวิชาการวิจัยและพัฒนากระบวนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา จึงเป็นความรับผิดชอบที่จะต้องทำการวิจัยในศาสตร์ด้านนี้และจากผลงานวิจัยและค้นคว้าตำราสาระยะหนึ่ง (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 เป็นต้นมา) ประกอบกับได้บทเรียนจากการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดกับนักวิชาการนานาชาติ ทำให้มีแรงบันดาลใจพัฒนา ปรับปรุง เนื้อหาจากเอกสารคำสอนเป็นตำราเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการเรียนการสอน เนื้อหาในเล่มแบ่งออกเป็น 6 บท โดยใน 4 บทแรกได้นำเสนอเนื้อหาเชิงปรัชญา แนวคิด หลักการ และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในประเทศต่างๆ จากนั้นจึงนำเสนอขึ้นปฏิบัติจริงในบริบทของประเทศไทย

ในแต่ละบท จำแนกเนื้อหาออกเป็น 2-5 ตอน แต่ละตอนนำเสนอ แนวคิด หลักการซึ่งได้ดำเนินการในระดับนานาชาติและประกอบกับตัวอย่างที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศและต่างประเทศ มุ่งเน้นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา-ครู เนื่องจากครูกำลังอยู่ในสถานะวิกฤติ

วิกฤติทั้งปริมาณของครูที่ลดลง ในขณะที่เดียวกันคุณภาพต้องได้รับการพัฒนา
ในบทที่ 5 ผู้เขียนนำเสนอรูปแบบการพัฒนาครูและบทเรียนที่ได้รับ
จากวิจัยการทดลองเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมจริงในการพัฒนาไปสู่การเป็น
ครูที่พัฒนาตนเอง (Reflexive Teacher) และในบทสุดท้ายซึ่งเป็นบทที่ 6
ได้สรุปบทเรียนจากงานเขียนที่ได้จากการค้นคว้าและวิจัย และได้เสนอแนะ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้กับประเทศไทย จึงหวังว่าตำรา
เล่มนี้จะได้ให้แนวทาง ข้อคิดการพัฒนาสมรรถนะของครูต่อไป

ขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย และศาสตราจารย์
ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่ ที่ให้ข้อคิดการผลิตตำรา ทำให้ผู้เขียนเพิ่มความ
ตระหนักในการเขียน คิด วิเคราะห์และสังเคราะห์มากขึ้น รวมถึงเพิ่มหมวด
สารบัญட்சั้น (index) ในการพัฒนาปรับปรุงเป็นตำราครั้งที่ 2 นี้

ขอขอบคุณเพื่อนครู อาจารย์ และนักศึกษาระดับปริญญาเอกที่ได้
อ่านและแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงเนื้อหาหมวดตลอด

ขอขอบคุณ IRD ประเทศฝรั่งเศส ผ่าน JEAI-CELS ที่ให้ความสำคัญ
และสนับสนุนการเขียนตำราเล่มนี้และขอขอบพระคุณ บริษัทดวงกมล
จำกัด ที่สนับสนุนการจัดพิมพ์ครั้งนี้

พศิน แดงจวง

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(4)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญแผนภาพ	(9)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ตอนที่ 1 สภาพปัญหาบุคลากรทางการศึกษา	1
ตอนที่ 2 แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	29
บทที่ 2 บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา	55
ตอนที่ 1 แนวคิดว่าด้วยบทบาทหน้าที่	57
ตอนที่ 2 บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา	78
ตอนที่ 3 บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา ในศตวรรษที่ 21	112
บทที่ 3 ปรัชญาและหลักการในการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา	123
ตอนที่ 1 ปรัชญา และทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	125
ตอนที่ 2 หลักการการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	142
บทที่ 4 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเปรียบเทียบ	165
ตอนที่ 1 รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในเอเชีย	168

ตอนที่ 2	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในยุโรป	190
ตอนที่ 3	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในอเมริกา	199
ตอนที่ 4	รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ในออสเตรเลีย	207
ตอนที่ 5	วิเคราะห์รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	212
บทที่ 5	การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา	219
ตอนที่ 1	แนวคิดการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	223
ตอนที่ 2	การวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	227
ตอนที่ 3	บทเรียนการวิจัยรูปแบบ การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	282
บทที่ 6	บทส่งท้าย : บทสรุปและข้อเสนอแนะ	291
ตอนที่ 1	บทสรุปจากประสบการณ์	292
ตอนที่ 2	ข้อเสนอแนะยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาไทย	300
	บรรณานุกรม	305
	รายการอธิบายคำยาก (Glossary)	343
	ดัชนี (Index)	348
	ประวัติผู้เขียน	354

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตาราง 1	คะแนนสอบ PISA 2006	16
ตาราง 2	คะแนนการสอบวัดสมรรถนะ PISA ในปี ค.ศ. 2003 5 อันดับแรก	20
ตาราง 3	เกณฑ์การตัดสินผลงานทางวิชาการ	46
ตาราง 4	การฝึกอบรมขั้นพื้นฐาน (Teachers' Basic training)	179
ตาราง 5	เปรียบเทียบผลการสอบ PISA และ TIMSS ของประเทศในทวีปเอเชีย	187
ตาราง 6	เปรียบเทียบผลการสอบ PISA 2003	198
ตาราง 7	เปรียบเทียบผลการสอบ PISA 2003 และ TIMSS 2007 ทวีปออสเตรเลีย	211
ตาราง 8	รูปแบบการรับและจ้างครูในประเทศต่างๆ	213
ตาราง 9	รูปแบบการตรวจสอบสมรรถนะและการพัฒนาครู ในประเทศต่างๆ	214
ตาราง 10	เปรียบเทียบผลการสอบ PISA 2003 และ TIMSS 2007 ใน 4 ทวีป	217

สารบัญแผนภาพ

	หน้า	
แผนภาพ 1	ภารกิจของครู/บุคลากรทางการศึกษา ด้านการจัดการเรียนการสอน	3
แผนภาพ 2	กราฟเปรียบเทียบทักษะการอ่านด้านต่างๆ จากการสอบ PISA ของนักเรียนบางประเทศ	21
แผนภาพ 3	แบบจำลองกระบวนการทางสังคม	68
แผนภาพ 4	องค์ประกอบแบบ 3-legged	134
แผนภาพ 5	องค์ประกอบแบบ Outopus	134
แผนภาพ 6	ภาพรวมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	138
แผนภาพ 7	ทฤษฎี 3 วงกลมและส่วนทับซ้อน	140
แผนภาพ 8	หลักการของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา	144
แผนภาพ 9	พลวัตการพัฒนาศมรรถนะครู	152
แผนภาพ 10	วัฏจักรกระบวนการสังเกตห้องเรียน (classroom observation)	156
แผนภาพ 11	กรอบแนวคิดขั้นตอนการพัฒนา	222
แผนภาพ 12	ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการ Reflective teaching และ Professional competence	222
แผนภาพ 13	กระบวนการวิจัย	224
แผนภาพ 14	ลูกโซ่แห่งคุณค่าของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	226
แผนภาพ 15	แสดงรูปแบบตำแหน่งที่นั่งตามวัตถุประสงค์ ของการสื่อสาร	238

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 ศูนย์การศึกษาสามัญ เขตการศึกษา Tokushima	180
ภาพ 2 กิจกรรมการอบรมพัฒนาครูในศูนย์การศึกษา	184
ภาพ 3 อาชีพในชุมชนที่ร่วมกันทำงานแบบกลุ่ม	231
ภาพ 4 บันทึกวีดิทัศน์การสนทนาแลกเปลี่ยน วิธีการเตรียมการสอน	234
ภาพ 5 บันทึกวีดิทัศน์การสอนของครู	234
ภาพ 6 รูปแบบการจัดการนั่งของนักเรียน	236
ภาพ 7 รูปแบบกิจกรรมและการจัดที่นั่งเรียนรู้อัตนุบาล	237
ภาพ 8 รูปแบบการจัดที่นั่งเรียนและจุดที่เรียนรู้ของนักเรียน ในยุคศตวรรษที่ 21	237
ภาพ 9 การดูวีดิทัศน์เพื่อการสะท้อนกลับ (Reflection)	239
ภาพ 10 การวิเคราะห์วีดิทัศน์ด้วย Program Transana	247
ภาพ 11 การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือครูที่ต้องการพัฒนา (Reflexive teacher)	254
ภาพ 12 Video Analysis Support Tool	257
ภาพ 13 Video Analysis Tool Collaborative Review	258



เนื้อหาในบทนี้ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 สภาพปัญหาบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 2 แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

อรัมภบท

“Who dares to teach must never cease to learn.”

John Cotton Dana

คำว่า “**บุคลากรทางการศึกษา**” หรือ Educational personnel ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา สอดคล้องกับ OECD (http://stats.oecd.org/glossary/detail_ID=5357) ที่ให้นิยามไว้ว่า บุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยบุคคลที่มีหน้าที่ต่อไปนี้

- 1) บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้สอน (Instructional personnel)
- 2) บุคคลที่ทำหน้าที่สนับสนุนนักเรียนให้เรียนรู้ (Professional support for students)

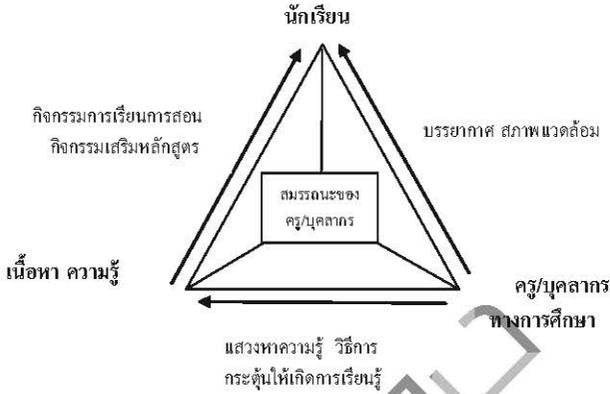
3) บุคคลที่ทำหน้าที่จัดการ คุณคุณภาพหรือ บริหาร (Management/ Quality Control/Administration) และ

4) บุคคลที่ทำหน้าที่ดำเนินการและทำนุบำรุง (Maintenance and operations personnel)

โดยในกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่สอน (Teaching staff) หมายถึง ครู และครูผู้ช่วย (Teachers' aides)

Brandt, Wouter and Rymenans, Rita (2000) กล่าวไว้เช่นกันว่า คำว่าบุคลากรทางการศึกษา (Educational personnel) โดยทั่วไปแล้วประกอบด้วยบุคคลที่ทำงานหลายตำแหน่ง เช่น บุคลากรด้านการบริหาร (Managerial personnel) บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและผู้ช่วย (Teaching and associate professionals) และบุคลากรที่ไม่ได้ทำการสอน (Non-teaching personnel) โดยในส่วนของครูนั้นหมายถึง บุคคลที่ประกอบวิชาชีพด้านการถ่ายทอด ความรู้ (Transmission of knowledge) เจตคติ (attitudes) และทักษะ (skills) ที่กำหนดไว้ (stipulated) ในหลักสูตร ให้แก่นักเรียนที่เรียนในวิชา ตามหลักสูตร (Educational programme) ครู เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนให้กับนักเรียน กล่าวคือ มีหน้าที่ในการทำความเข้าใจเนื้อหาที่จะสอนอย่างแจ่มแจ้งแล้วจึงพิจารณาหากิจกรรมหรือ กลยุทธ์ที่จะทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับวัยและความรู้ ความสามารถของแต่ละคน (Learner-centered) ครูมีหน้าที่ในการกระตุ้น หารือ สภาพแวดล้อมเพื่อสร้างเป็นแรงจูงใจให้กับผู้เรียน แปลงจากสิ่งที่ดู ยากเป็นของง่ายและสามารถประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันได้ นั่นคือ สอนจาก สิ่งที่อยู่ใกล้ตัวไปสู่สิ่งที่อยู่ไกลตัว ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้กระหายอยากเรียนรู้ไปเรื่อยๆ (Active learner) ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียนตลอดชีวิต (ดูแผนภาพ 1)

แผนภาพ 1 ภารกิจของครู/บุคลากรทางการศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน



จากนัยของความหมายข้างต้น บุคลากรทางการศึกษา อาจปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาคือ ครูผู้สอน หรือทำหน้าที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนการศึกษาทั้งในสถานศึกษาหรือนอกสถานศึกษาก็ได้ เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) หรือในสำนักการศึกษา หรือในกองการศึกษา สังกัดเทศบาล เป็นต้น และเพื่อขจัดความสับสนระหว่างผู้ปฏิบัติหน้าที่สอน (ครู) และผู้ให้การสนับสนุนการเรียนการสอนในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 จึงใช้คำ 2 คำควบคู่กันไป คือ “ข้าราชการครู” และ “บุคลากรทางการศึกษา” โดยให้ความหมายคำว่า

“ข้าราชการครู” หมายความว่า “ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ” และให้ความหมายคำว่า

“ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า “บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน

ในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่นที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา”

โดยวัฒนธรรมไทยที่ยังคงระบบ Top-down อย่างเข้มข้น เป็นอำนาจแฝงซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูที่จะไขว่คว้า แสวงหาความรู้ เทคนิควิธี หรือแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน แล้วแต่ระดับความเข้มข้นของแต่ละบริบท และการหายุทธวิธีที่จะใช้ของบุคคลหนึ่งๆ เพื่อให้ตนเองได้พัฒนาวิชาชีพมากขึ้นน้อยเพียงใด

ตามหลักการบริหารจัดการที่ว่า หากบุคลากรในองค์กรมีปัญหา ขาดความสุขที่จะปฏิบัติงาน ย่อมทำให้องค์กรอ่อนแอและขาดประสิทธิภาพ จากกระแสข่าว บทความและงานวิจัยที่ผ่านมาเปิดเผยว่า บุคลากรทางการศึกษาไม่มีคุณภาพ (Theerawut, 2008; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2550) การที่บุคลากรทางการศึกษามีปัญหาจึงทำให้มีผลผลิตที่อ่อนแอ กล่าวคือ ผลการประเมินความสามารถของนักเรียน นักศึกษาในช่วงที่ผ่านมาได้มีข้อมูลที่สร้างความตระหนกตกใจให้กับผู้รับข้อมูลข่าวสาร เช่น ผลการสอบข้อสอบแห่งชาติ (NT) ผลการสอบ O-NET ในภาพรวมได้คะแนนต่ำ ผลการวิเคราะห์คุณภาพระดับนานาชาติของ IMD (International Institute for Management Development) ได้จัดให้การศึกษาของไทยมีคุณภาพอยู่ในลำดับที่ 46 จาก 60 ประเทศ (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย 2550:7) รวมถึงการจัดดัชนีการพัฒนามนุษย์ประจำปีพ.ศ. 2549 ที่ไทยได้รับการจัดให้อยู่ลำดับที่ 74 จากทั้งหมด 109 ประเทศ (สำนักงานดูแลนักเรียนไทยในสหรัฐอเมริกา 2550 : ออนไลน์) ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่าปัญหาการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของครู (สมชาย บุญศิริเกสซ์ 2545:2) ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวมจะพบว่าปัจจุบันครูมีปัญหาหลักในสามด้านคือ เรื่องคุณภาพการจัดการเรียนการสอน การมีหนี้สินล้นพ้นตัว รวมถึงสภาวะการขาดแคลนครูสะสมโดยเฉพาะในสาขาที่สำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา 2545:53) แต่ใน

ฐานะที่เราอยู่ในองค์กรทางการศึกษาที่ต้องจัดการศึกษา พัฒนาการจัดการศึกษา จึงต้องศึกษา ค้นคว้าหาวิธีการที่เหมาะสมต่อไป ดังคำกล่าวข้างต้นของ John Cotton Dana ที่ว่าผู้ที่ *Who dares to teach must never cease to learn* นั้นเอง

ตอนที่ 1 สภาพปัญหาบุคลากรทางการศึกษา

ภายใต้คำถามที่ว่า “ปัญหาบุคลากรทางการศึกษาในประเทศและต่างประเทศมีอะไรบ้าง มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง?”

ในส่วนนี้ ผู้เขียนขอนำเสนอข้อมูลเพื่อแสดงให้เห็นสภาพปัญหาบุคลากรทางการศึกษาทั้งต่างประเทศและในประเทศ เพื่อนำไปสู่การศึกษา ค้นหา วิเคราะห์ต่อไป ดังนี้

สภาพปัญหาบุคลากรทางการศึกษาในต่างประเทศ

การเข้าสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคลากรทางการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่มุ่งเน้นกระบวนการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถด้วยระบบคุณธรรม (Merit system) ตรงตามลักษณะของงาน (Job specification) จึงทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่ง “เป็นครูผู้สอน” ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญในการ “สร้างชาติ” เนื่องจากเป็นผู้พัฒนา “คลังสมอง” พัฒนา “ทรัพยากรบุคคลของประเทศชาติ” ดังนั้นก่อนที่บุคคลจะเข้าสู่ “วิชาชีพครู” หรือ “เป็นครูได้” ต้องผ่านการคัดเลือกและการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบและเข้มข้นเช่น ในประเทศฟินแลนด์ ฝรั่งเศส อังกฤษ แคนาดา และเนเธอร์แลนด์ เป็นต้น (OECD, 2010; Eurydice, 2008 ; Europe Commission, 2005, 2009) ยิ่งไปกว่านั้น หลังจากที่ได้รับการบรรจุเป็นครูแล้ว ครูยังต้องได้รับการตรวจสอบสมรรถนะเป็นระยะๆ อีกด้วย หากครูไม่ผ่านการประเมินจะต้องพัฒนาตนเอง มิฉะนั้นจะไม่ได้รับอนุญาตให้ทำการสอนต่อ ดังนั้นปัญหาที่เกิดจากบุคลากรทางการ

ศึกษาในประเทศที่พัฒนาดังกล่าว จึงแตกต่างจากปัญหาของบุคลากรทางการศึกษาในประเทศที่กำลังพัฒนา

ในปี ค.ศ. 2006 ผู้อำนวยการของ Education and Culture of the European Commission ได้ตีพิมพ์งานชื่อว่า Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications ในงานชิ้นนี้ได้กล่าวถึงว่า ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้คนวัยเรียน หนุ่มสาวและผู้ใหญ่ได้เรียนรู้ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สังคมข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี และความรู้ กับเพื่อนมนุษย์ เพื่อนร่วมเรียน เพื่อนร่วมงานและแหล่งการเรียนรู้อื่นๆ และสามารถทำงานกับและในสังคม ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับชาติ ระดับทวีปและในระดับโลกได้ (INRP, 2007) อย่างไรก็ตาม ในมุมมองของ Susan Ohanian (cited in Kincheoloe, J.L, 2003) วิจารณ์ว่า การฝึกฝนหรือกำหนดให้ครูทุกแห่งต้องใช้วิธีการสอนแบบเดียวกัน หรือสอบแบบเดียวกันภายใต้หลักสูตรเดียวกันหรือเพื่อให้เหมือนกัน “a one-size-fits-all curriculum” นั้น อาจจะไม่เหมาะสมและอาจนำไปสู่ “fitting nothing” คือไม่เหมาะสมกับใครเลย จึงเป็นประเด็นที่น่านำไปสู่การวิพากษ์ต่อไป

ตัวอย่างปัญหามูลนิธิการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย ชนิดา รัชภัลเมืองและคณะ (2547ก) กล่าวว่า เนื่องจากประเทศออสเตรเลียมีการปกครองแบบรัฐอิสระ ปัญหาแต่ละรัฐจึงแตกต่างกันออกไป โดยทั่วไปรัฐและเขตปกครองตนเองกำหนดให้ครูโรงเรียนประถมและมัธยมที่ได้รับการว่าจ้างเต็มเวลา ต้องได้รับวุฒิปริญญาตรีหรือสูงกว่า บางกรณี ต้องมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องและ/หรือมีการตรวจสอบประวัติก่อนรับเข้าทำงาน ครูที่สอนระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่เป็นครูประจำชั้นที่ต้องสอนหลายรายวิชา ส่วนครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาจะสอนเฉพาะรายวิชาที่เชี่ยวชาญตามคุณวุฒิเท่านั้น

คุณวุฒิของครูนับเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่กระทบถึงคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ ในที่สมมานี้รายงานผลการสำรวจครุมัธยมในปี ค.ศ. 1999 ว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาารร้อยละ 37 และครูโรงเรียนมัธยมประจำท้องถิ่น รว ร้อยละ 21 ของครูที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์ เป็นครูที่ไม่มีคุณวุฒิในวิชาดังกล่าว ส่วนครูที่สอนวิชาภาษาอังกฤษมีรายงานในปี ค.ศ.1996 ว่า ร้อยละ 22 ไม่เคยผ่านการศึกษาระดับมัธยมศึกษาแล้ว ผลการสำรวจในปี ค.ศ. 2000 พบ ว่า ครูที่ได้รับมอบหมายให้สอนเต็มเวลา ส่วนใหญ่เป็นครูสอนไม่ตรงวุฒิ มีปริมาณเกือบ 1 ใน 4 (ร้อยละ 22) ส่วนใหญ่เป็นครุมัธยม รองลงมา เป็นครูประถม ครูโรงเรียนมัธยมประจำท้องถิ่น อาจารย์วิทยาลัย และครู การศึกษาพิเศษ ตามลำดับ วิชาที่ครูส่วนใหญ่สอนโดยไม่ตรงวุฒิการศึกษาที่ จบ ได้แก่ วิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology-IT) ภาษาอังกฤษ ประถมศึกษา การศึกษาพิเศษ พลศึกษา และ สุขศึกษา ภาษาอื่นที่ไม่ใช่ภาษาอังกฤษ (LOTE) ดนตรี Flying Start (ประถม) และ Materials, Design and Technology (MDT) ตามลำดับ วิชากลุ่ม เสี่ยง (at-risk subject areas) เป็นต้นว่า คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสารสนเทศจึงขาดครูที่มีวุฒิอย่างมาก และที่น่าสนใจคือ ร้อยละ 20 ระบุว่า สอนวิชาดังกล่าวโดยไม่ได้รับการอบรมเพิ่มเติมเลย ผลการวิจัยของ Forlin, Chris (2001) พบว่า ครูเพศหญิงมีความรู้สึกเป็นปัญหาและเครียด กับพฤติกรรมของเด็กที่มีสติปัญญาต่ำ (intellectual disability) มากที่สุด อย่างไรก็ตาม เมื่อครูเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรมการหาแนวทางการแก้ปัญหา เฉพาะทางเป็นระยะๆ ก็สามารผเผชิญและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้

ในเดือนเมษายน ปี ค.ศ. 1999 MCEETYA ได้ร่วมกันประกาศ The Adelaide Declaration on National Goals for Schooling in the Twenty-First Century หรือ National Education and Training Framework โดยมีฐานคิดว่า *อนาคตของชาติขึ้นอยู่กับ การสร้างพลเมืองที่มีความรู้ ความ*

เข้าใจ ทักษะ และค่านิยมที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่อย่างมีคุณค่า ใน “Educated, Just and Open Society” ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย ทั้งด้านสภาพแวดล้อมและสังคม โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร และการอพยพย้ายถิ่นข้ามชาติ จึงต้องให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีคุณภาพ

ตัวอย่างปัญหาบุคลากรทางการศึกษาของประเทศแคนาดา ชนิตารักษ์พลเมืองและคณะ (2547ข) กล่าวว่า เนื่องจากประเทศแคนาดามีการปกครองแบบมณฑลและเขตการปกครองแต่ละแห่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดนโยบาย วางแผนและจัดการศึกษา ทำให้ระบบการศึกษามีความหลากหลายและมีเอกลักษณ์ทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ปัญหาในแต่ละรัฐจึงแตกต่างกัน การขาดแคลนครูเป็นปัญหาในระดับมัธยมศึกษา ในภาพรวม สาขาวิชาที่ขาดแคลนครูได้แก่ วิทยาศาสตร์ (รวมวิทยาศาสตร์ทั่วไป เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์) คณิตศาสตร์ ครูด้านอาชีวศึกษา คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี การบำบัดรักษาการเปล่งเสียงพูด (Speech Therapists) และ การศึกษาพิเศษ ครูมีอายุครบเกษียณมากขึ้น และส่วนหนึ่งเกษียณก่อนกำหนด ครูใหม่ลาออกจากอาชีพครูมากขึ้น ขณะเดียวกันครูประจำการลาออกด้วยเหตุผลอื่นๆ บัณฑิตที่สำเร็จจากคณะ ครุศาสตร์มีจำนวนน้อยลง และผู้สนใจประกอบอาชีพครูก็มีจำนวนน้อยลงด้วย ในขณะที่เมื่อมีครูที่มีถิ่นกำเนิดจากนอกประเทศจะดูนักเรียนมองแบบไม่ยอมรับและแสดงความคิดเห็นว่า ไม่สามารถพูดสอนภาษาอังกฤษถูกต้องตามหลักของแคนาดาได้ (Amin, Nuzhat, 1997) สอดคล้องกับที่ Bascia, Nina (1996) ที่ทำการวิจัยพบว่า ครูและนักเรียนต้องเผชิญกับปัญหาชาติพันธุ์ (race) วัฒนธรรม (culture) เป็นปัจจัยที่ทำให้ครูถูกต่อต้านและเกิดความรู้สึกกังวล และต้องการให้โรงเรียนปรับปรุงแก้ไขบรรยากาศที่เป็นปัญหาดังกล่าว ในขณะที่ Kuehn, Larry (2006:128) กล่าวว่า ครูแคนาดาต้องการลดจำนวนนักเรียนในแต่ละห้อง

ลงและต้องการให้มีกระบวนการช่วยเหลือนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ (special needs) ในรูปแบบต่างๆ

ตัวอย่างปัญหาของบุคลากรทางการศึกษาในประเทศกำลังพัฒนา เช่น จากรายงานของ OECD (cited in unesdoc.unesco.org/images/0016/001621/162190e.pdf) ประเทศในแถบ Sub-Saharan Africa อาชีพการสอนเป็นอาชีพที่มีคนสนใจสมัครเข้าทำงานน้อยลง เนื่องจากมีสถานภาพทางสังคมต่ำ เงินเดือนน้อย และมีโอกาสได้รับการพัฒนา เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพน้อยกว่าอาชีพอื่น

ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาอื่นๆ ปัญหาบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการผลิตและการรับบุคลากรเข้าเป็นครูขาดความโปร่งใส ทำให้ได้คนที่ขาดความเหมาะสมเข้ามาเป็นครู นอกจากนี้ยังมีปัญหาเช่นเดียวกับในแอฟริกา

ตัวอย่างปัญหาบุคลากรทางการศึกษาของประเทศมาเลเซีย ชนิตารักษ์พลเมืองและคณะ (2547ค) กล่าวว่า ประกอบด้วยปัญหาการขาดแคลนครูเฉพาะทาง โดยเฉพาะ ครูสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาภาษา มาเลเซีย และภาษาอังกฤษ ปัญหาดังกล่าว เกิดจากนโยบายการศึกษาที่รัฐบาลมาเลเซียต้องการทำโรงเรียนรัฐบาล (National-type schools) ให้เป็นโรงเรียนที่ทุกคนต้องการเรียน (school of choice) เพื่อส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเชื้อชาติและปรับปรุงคุณภาพการศึกษากับพัฒนามหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยให้เป็นสถาบันระดับโลก (world-class) ปัญหาของครูในประเทศมาเลเซียคือ ปัญหาด้านคุณวุฒิ กล่าวคือ ครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาจำนวน 240,000 คน ได้ปริญญาเพียง 60,000 คน ที่เหลืออีก 180,000 คน ไม่ได้รับปริญญา รัฐบาลฯ จึงมีเป้าหมายยกระดับการศึกษาและต้องการบรรจุครูปริญญาทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในขณะเดียวกันก็ขาดครูที่มีความเข้าใจเรื่องสังคมพหุวัฒนธรรม เนื่องจากประชากรของประเทศมาเลเซียมีหลายชนเผ่า ส่วนในเรื่องคุณภาพการศึกษา อมรวิรัช นาครทรรพ์

(online) พบว่า โรงเรียนรัฐบาลมีคุณภาพด้อยกว่าโรงเรียนจีน เนื่องจากโรงเรียนรัฐบาลส่วนใหญ่ไม่มีกลไกจูงใจและพัฒนาครูให้ดีพอ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบท่องจำ จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับโรงเรียนจีน ซึ่งมีเนื้อหาและการสอนเข้มข้นกว่า รัฐบาลมาเลเซีย จึงได้วางยุทธศาสตร์ Revitalization of Education: Equipping Malaysia for the Realities of 21st Century ซึ่ง EL-Halawany, H. and Huwail, E. I. (2008) ได้ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน พบว่า การศึกษาของมาเลเซียได้รับการพัฒนาอย่างมากภายใต้แนวคิด Smart school โดยเฉพาะการใช้ ICT มีประสิทธิภาพมาก

แต่การนำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น Kirschner & Davis (2003 cited in EL-Halawany, H. and Huwail, E. I., 2008:8) กล่าวว่า ครูจะต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนโดยเปลี่ยนจาก การสอนเนื้อหา (Specific knowledge) จากที่ครูกำหนดตามหลักการแนวคิดพฤติกรรมศาสตร์นิยม (Behaviorism) เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนสร้างความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ด้วยตนเอง โดยครูมีหน้าที่จัดสิ่งแวดล้อมกิจกรรมที่คล้ายคลึงกับชีวิตจริง ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักตั้งคำถาม อ่าน สำรวจ นึกฝัน (daydreaming) กำหนดสมมติฐานแล้วทดสอบ (Formulating and testing hypothesis) สื่อสารสิ่งที่เรียนรู้และฝึกฝนตามแนวคิดพุทธิปัญญานิยม (Constructivism)

จากภาพที่ฉายดังกล่าวนี้ อาจกล่าวได้ว่า ปัญหาบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละประเทศมีปัญหาแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม เมื่อสังเคราะห์สภาพปัญหาแล้วพบว่า ทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา ต่างมีปัญหาบุคลากรทางการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากผู้ที่มีความสามารถสูงไม่สนใจเข้าเรียนเพื่อประกอบอาชีพครู อันเกิดจากสาเหตุหลัก เช่น แรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ทำให้ครูต้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเพื่อ

ส่งเสริมให้ผู้เรียนของตนเองมีสมรรถนะ เกิดภาวะแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้ นอกจากนี้ ผลกระทบจากสงคราม การเคลื่อนย้ายประชากร การเรียกร้องของประชากรที่หลากหลายชาติพันธุ์ ลังคมกลายเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม (multi-cultural) และจากการกฏระเบียบที่คุ้มครองสิทธิของผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ เหล่านี้ ล้วนเป็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อความยุ่งยากที่ครูต้องมีสมรรถนะมากขึ้น และเป็นปัจจัยสำคัญที่ครูต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เพราะครูคือผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change agent)

สภาพปัญหาบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย (ไทย)

ยุคก่อนการปฏิรูปการศึกษา 2542

หากจะกล่าวถึงสภาพปัญหาบุคลากรทางการศึกษาตั้งแต่เริ่มจัดการศึกษาของประเทศไทย ครั้งที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนหลวงแห่งแรกขึ้นในพระบรมมหาราชวัง คือ โรงเรียนนายทหารมหาดเล็ก ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนทำแผนทีในกรมมหาดเล็ก โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่สนองพระเดชพระคุณและประเทศชาติ และเตรียมตัวเพื่อรองรับการล้นไหลของอารยธรรมตะวันตกได้อย่างชาญฉลาดตั้งแต่ พ.ศ. 2414 เป็นต้นมา (<http://guru.google.co.th/guru/thread?tid=146b45d9588a4877&pli=1>) ต่อมาได้มีการขยายเชิงปริมาณขึ้นเพื่อรองรับประชากรทั่วประเทศ ทั้งนี้ เนื่องจากยุคแรกของการจัดการศึกษาเป็นยุคที่มีการล่าอาณานิคมล่าดินแดนเข้ามาถึงแถบเอเชียอย่างรุนแรงในช่วงศตวรรษที่ 19

นับตั้งแต่สงครามเย็นได้ยุติลงในกลางศตวรรษที่ 20 สังคมโลกมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการแข่งขันจาก “การล่าอาณานิคม ล่าดินแดนแบบเก่า” เป็น “การแข่งขันด้านสมรรถนะ ด้านสติปัญญาการทำงานของประชากรตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา” การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากร

มนุษย์จึงกลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้น โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมที่ต้องมีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในตำแหน่ง “ผู้จัดการฝ่ายบุคคล” ซึ่งมีหน้าที่ในการรับพนักงานเพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ มีหน้าที่ฝึกอบรมพัฒนาให้พนักงานสามารถทำงานได้ ให้ขวัญกำลังใจ ตลอดจนการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และปลดออก เป็นต้น

ในมิติของการศึกษา บุคลากรทางการศึกษาหรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทำการสอนในยุคแรกๆ ทำหน้าที่สอนการศึกษาภาคบังคับ (ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4) ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิต่ำ เนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรมีปริมาณสูง จึงต้องการครูจำนวนมาก รัฐไม่สามารถจัดตั้งอาคารเรียนของตนเองได้ จึงต้องอาศัยศาลาวัด ประกอบกับการคมนาคมไม่สะดวก การที่รัฐไม่สามารถหาบุคคลที่มีความเหมาะสมด้านคุณวุฒิเข้าเป็นครูได้อย่างเพียงพอ ไม่มีงบประมาณในการจัดหาสื่อการเรียนการสอน ครูในยุคแรกจึงมีปัญหา การจัดการเรียนการสอนเน้นการจดและท่องจำ ครูขาดสมรรถนะการออกข้อสอบ ดังนั้น การสอบในชั้นการศึกษาหลักเมื่อจะสำเร็จการศึกษา เช่น ประถมศึกษาตอนต้น ประถมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย จึงใช้ข้อสอบรวมจากระดับจังหวัด ระดับภาคและระดับประเทศ ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่เน้นความจำเนื้อหาในหนังสือเป็นหลัก

ปัญหาด้านสมรรถนะของครูเกี่ยวกับการเรียนการสอน ครูได้รับการดูแล ช่วยเหลือแตกต่างกันไปตามพัฒนาการของระบบ เริ่มจากยุคแรก ศึกษาเทคนิคมีหน้าที่กำกับ ตรวจสอบ (inspect) และต่อมาศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ (supervise) สนับสนุน ให้กำลังใจ เป็นต้น

ปัญหาการเรียนการสอนของครูในยุคแรก แม้ว่าจะมีปัญหา แต่เนื่องจากครูส่วนใหญ่โดยเฉพาะในชนบท ครูเป็นคนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ จึงมีความผูกพัน เข้าใจสภาพปัญหาของนักเรียนและผู้ปกครองแต่ละคนค่อนข้างดี ครูจึงได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองนักเรียนในการติดตามความประพฤติ และ

ความเอาใจใส่การทำงานบ้านอย่างดี อย่างไรก็ตาม ผู้ปกครองส่วนใหญ่ได้ให้ความสนใจส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อสูงขึ้นจากการศึกษาภาคบังคับก่อนข้างน้อย กอปรกับการที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ขาดการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและขาดความตระหนักในความสำคัญของการเรียน จึงสนใจเพียงให้บุตรหลานอ่านออก เขียนได้และคิดเลขเป็นขั้นพื้นฐานก็พอใจ ครูถูกมองว่าอยู่ในสภาพรับจ้างสอนเพียงเพื่อให้ให้นักเรียนสอบผ่านและเลื่อนชั้น จึงเกิดคำ “ครูคือเรือบ้าง” ปัญหาของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาส่วนใหญ่ จึงถูกซ่อนเร้น อันเนื่องจากความไม่พร้อมของระบบการตรวจสอบ การขาดความสนใจของผู้ปกครอง และภัยด้านการเมืองการปกครองยังเป็นแบบรวมศูนย์ มีการสู้รบทั้งภายในประเทศ (ผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์) และการสู้รบรายรอบประเทศ

จวบจนกระทั่งมีการปฏิรูปการศึกษาในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 3 คือ แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 ซึ่งได้มีการปฏิรูปโครงสร้างการจัดการศึกษาเป็นแบบ 6:3:3 คือ จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 6 ปี มัธยมศึกษาตอนต้น 3 ปี และมัธยมศึกษาตอนปลาย 3 ปี ตามระบบการศึกษาของสหรัฐอเมริกา เป็นแบบการจัดการเรียนการสอนภายใต้หลักสูตรประถมศึกษา 2521 ที่เน้นให้ครูประเมินผู้เรียนของตนเองภายใต้ระบบคะแนน (0-1-2-3-4) แทนการใช้ข้อสอบจากส่วนกลางที่ยึดระบบการประเมินเป็นค่าร้อยละ (ระบบของอังกฤษ) ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน รูปแบบการสอบใหม่อย่างมาก จากระบบการประเมินผลการเรียนการสอนโดยข้อสอบมาตรฐาน (จากส่วนกลาง) สู่การจัดการเรียนการสอน การให้ผลการเรียนและการเลื่อนชั้นด้วยตนเองได้ตั้งแต่นั้นมา

อย่างไรก็ตาม ผลของการเปลี่ยนแปลงระบบการเรียนการสอนดังกล่าว แม้ว่าจะสนองปรัชญาการจัดการเรียนการสอนแบบใหม่ แต่ได้ก่อให้เกิดผลกระทบและเกิดการวิพากษ์อย่างรุนแรงในระยะต่อมา

ยุคหลังการปฏิรูปการศึกษารอบ 1 (2542-2551)

ในการปฏิรูปการศึกษารอบที่ 1 (2542-2551) อันเนื่องมาจาก พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งได้ดำเนินการมาตั้งแต่ก่อนสิ้นศตวรรษที่ 20 นั้น มีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาการขาดเอกภาพในการบริหารงาน จึงได้มีการกระจายอำนาจออกไปถึงระดับพื้นที่ ในรูปแบบการบริหารเขตพื้นที่การศึกษา ได้ยุบกรมและกองต่างๆ ได้ยุบรวมทบวงมหาวิทยาลัยไว้ในกระทรวงศึกษาธิการ

ในปี พ.ศ. 2543 ได้มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เนื่องจากสังคมโลกได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการแข่งขันจากการล่าอาณานิคมล่าดินแดนในช่วงศตวรรษที่ 19 ถึงกลางศตวรรษที่ 20 เป็นการแข่งขันด้านสมรรถนะ ด้านสติปัญญาและความสามารถในการทำงานของประชากรตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมา ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้น เช่น ประเทศเกาหลีใต้ได้เริ่มนโยบายส่งเสริมให้นักศึกษาเรียน 2-3 วิชาเอกมาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 20 และประเทศจีนกำหนดให้นักศึกษาต้องเรียน 3 ภาษาเพื่อให้มีความสามารถเสริมในการค้นคว้าหาความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนต่างชาติต่างวัฒนธรรม และพร้อมเข้าไปทำงาน ทำธุรกิจในต่างแดนได้

แต่สำหรับประเทศไทย ระบบคิดแบบดั้งเดิมยังมีอิทธิพลต่อทั้งผู้เรียน ผู้ปกครองและนักการศึกษา ดังนั้นรูปแบบการจัดการศึกษาหรือโปรแกรมการเรียนจึงจัด “แบบสำหรับ” หรือ “แบบชุดอาหาร” ในขณะที่นักเรียน นักศึกษาส่วนใหญ่จะรีบเร่งเรียนให้จบโดยเร็ว บางคนจึงสมัครเข้าเรียนการศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ควบคู่ไปกับการเรียนในระบบโรงเรียนเพื่อจะได้มีสิทธิ์สอบเข้าศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาโดยเร็ว และเมื่อเข้าเรียนในมหาวิทยาลัยแล้ว



การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็นอย่างมากในยุคปัจจุบัน เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดที่จะช่วยขับเคลื่อนประเทศให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนา สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ โดยเฉพาะในยุคที่สังคมโลกอยู่ภายใต้สภาวะการแข่งขันนั้นย่อมหมายความว่า บุคลากรทางการศึกษาเหล่านี้จะต้องพร้อมที่จะก้าวกระโดดเข้าสู่ภาวะการแข่งขันนั้น

หนังสือเล่มนี้จึงได้ตอบโจทย์ที่เสนอทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีมีการพัฒนาสูงขึ้น และสามารถแพร่ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่คนไทยต้องมีการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมรับมือกับสภาวะการแข่งขันและความสัมพันธ์กับประชาคมโลกทั้งด้านบวกและด้านลบ

รูปแบบการพัฒนาศรณะ
บุคลากรทางการศึกษา



ดวงกมลพับลิชชิ่ง

นำเสนอหนังสือดี มีคุณค่า

