แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู
JOB ENHANCEMENT FOR TEACHERS

มัทนา วังถนอมศักดิ์[1]

บทนำ

การศึกษาได้รับการยอมรับทั่วไปว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ และประเทศที่เจริญด้วยภูมิปัญญาเท่านั้นที่จะสามารถแข่งขันและยืนอยู่บนเวทีโลกได้ นอกจากนี้ การศึกษายังเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความก้าวหน้าและการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม ทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ช่วยสนับสนุนกิจกรรมทางการเมือง ช่วยปลูกจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม และช่วยพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันที่เศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ทำให้การศึกษาทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของชาติให้มีมาตรฐานและสามารถเทียบ เคียงกับอาเซียนและนานาชาติได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: 5) ซึ่งในระบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาตินั้น สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดหน่วยงานหนึ่ง โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ สถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

คุณภาพของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่างๆ นั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการ การบริหารหลักสูตร ความพร้อมของสื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์หรืออาคารสถานที่ แต่ที่สำคัญที่สุดก็คือบุคลากรในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรด้านอื่นๆ เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้เป็นกุญแจสำคัญในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้สถาน ศึกษาสามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังไว้ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องมีความเห็นสอดคล้องกันว่า กุญแจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยอยู่ที่ตัวบุคลากรทางการ ศึกษานั่นเอง (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2006) ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงจำเป็นต้องใส่ใจส่งเสริมพัฒนาบุคลากรของตน โดยเฉพาะครูผู้สอนให้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์กร มีความตระหนักในหน้าที่และความสำคัญของวิชาชีพของตน กระตุ้นให้พวกเขาปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะไม่ว่ายุคสมัยใด “ครู” คือ บุคคลที่ถูกสังคมคาดหวัง (สุนิสา ประวิชัย, 2548) และภาระงานของครู คือ การสร้างเยาวชนผู้เป็นบุคลากรของชาติให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีคุณธรรมและศีลธรรม หน้าที่ของครูจึงไม่ได้จำกัดอยู่ที่การให้ความรู้ในเชิงวิชาการเพียงอย่างเดียว แต่ครูยังมีหน้าที่อบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดีของสังคมด้วย การดูแลเอาใจใส่เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

คุณลักษณะครูที่ดี

ปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงหลายด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งอิทธิพลจากความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อบทบาท ความคาดหวังและคุณลักษณะของครูด้วย ทำให้เกิดหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับครูยุคใหม่ดังนี้ คือ 1) ครูมีความเข้าใจในหลักแห่งวิชาชีพครู มีความรู้ความเข้าใจในเครื่องมือที่ใช้ในการแสวงหาความรู้ การสอบถาม มีความเข้าใจในโครงสร้างของสาขาวิชาที่ตนเป็นผู้สอน สามารถสร้างสรรค์ประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่จะช่วยส่งเสริมให้เนื้อหาวิชาเหล่านั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนได้ 2) ครูมีความเข้าใจในเรื่องการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก รู้จักสร้างโอกาสในการเรียนรู้เพื่อช่วยเสริมสร้างพัฒนาการทาง

[1] อาจารย์ ดร., ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

สติปัญญา สังคมและพัฒนาการส่วนบุคคล 3) ครูเข้าใจความแตกต่างในการเรียนรู้ของเด็ก สามารถสร้างสรรค์โอกาสในการจัดการเรียนการสอนที่จะนำไปประยุกต์ใช้กับผู้เรียนที่หลากหลายได้ 4) ครูมีความเข้าใจและสามารถใช้ยุทธวิธีที่หลากหลายในการสอน เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้รู้จักคิดอย่างมีเหตุผล สามารถแก้ไขปัญหาและมีทักษะในเชิงปฏิบัติ 5) ครูเข้าใจผู้เรียนแต่ละคน สามารถสร้างแรงจูงใจและพฤติกรรมของกลุ่มที่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในเชิงสร้างสรรค์ มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นในการเรียนรู้ 6) ครูสามารถเลือกใช้ถ้อยคำและกริยาท่าทางรวมทั้งเทคนิควิธีการสื่อความหมายที่ช่วยกระตุ้นให้เด็กรู้จักถาม รู้จักแสวงหาความรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนอย่างสร้างสรรค์ 7) ครูสามารถวางแผนการสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหาวิชาความต้องการของชุมชนและเป้าหมายของหลักสูตร 8) ครูมีความเข้าใจและใช้ยุทธวิธีการประเมินผลในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าผู้เรียนจะได้รับการพัฒนาทั้งสติปัญญา สังคมและร่างกายอย่างต่อเนื่อง 9) ครูต้องเป็นนักปฏิบัติที่มีความถี่ถ้วน รู้จักประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและบุคคลอื่นอย่างต่อเนื่อง (นักเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และผู้ประกอบอาชีพอื่นๆ ในชุมชนการเรียนรู้) พร้อมทั้งหาโอกาสสร้างความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตน 10) ครูสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในโรงเรียน พ่อแม่ ผู้ปกครอง และหน่วยงานต่างๆ ในชุมชนขนาดใหญ่ (ชุมชนที่มีเครือข่ายมาก) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของเด็ก (พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง, 2547) นอกจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีคุณลักษณะของครูที่ดีดังนี้คือ (ทะนง ทองเต็ม, 2010)

1. ต้องเป็นคนที่มีอารมณ์ขันและยิ้มแย้มแจ่มใส (a good sense of humor /smiles) ไม่เครียด ยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างมิตรไมตรีและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

2. ยุติธรรมและมีวินัย (fair and has good discipline) ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่แบ่งกลุ่ม ไม่เลือกชั้นวรรณะ ศาสนาและสีผิว เป็นผู้ที่มีวินัย ตรงต่อเวลา ต่อหน้าที่ ใฝ่เรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. เฉลียวฉลาดรอบรู้ (intelligent / knows the subject) รู้แจ้ง เข้าใจสิ่งที่สอน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร อาศัยการเสริมแรงและการช่วยเหลือผู้เรียน

4. เป็นตัวอย่างที่ดี (sets a good example)

5. มีความเมตตาและความอดทน (kind/patient) เอาใจใส่ต่อศิษย์ อดทนและเชื่อมั่นในความเป็นครู สู้งานหนักเพื่อพัฒนาให้เด็กมีความเจริญงอกงามและมีความสมบูรณ์ ทั้งกาย วาจา และใจ

6. เข้าใจและเคารพบุคคลในฐานะปัจเจกที่มีความแตกต่าง (understands/ respects everyone as an individual) บุคคลย่อมมีพื้นฐานที่แตกต่างกันทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม ครอบครัว เพศ อายุ ศาสนา ทัศนคติ และความเชื่อ ครูต้องยอมรับในความสามารถของลูกศิษย์แต่ละคน

7. พร้อมให้ความช่วยเหลือบุคคลที่เดือดร้อน (always helps people having difficulties) ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือเมื่อศิษย์มีปัญหา ซึ่งรวมถึงเพื่อนครูและบุคคลทั่วไปที่มาขอความช่วยเหลือ

8. อย่ายอมแพ้ เชื่อมั่นในบุคคลอื่น (doesn't give up / believes in everyone) เมื่อพบกับปัญหา อย่าท้อแท้ ต้องเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเราและบุคคลอื่น

9. ให้รางวัลจูงใจและชมเชย (gives incentive's rewards) ให้กำลังใจและชมเชยลูกศิษย์

ครูที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา การเป็นครูไม่ใช่สิ่งที่เกิดจากพรสวรรค์หรือสิ่งที่เกิดมาพร้อมความเป็นครูในตัว แต่บุคคลที่เป็นครูต้องมีความรักในอาชีพครู มีความรักนักเรียนของตน มีความยินดีและพร้อมช่วยเหลือนักเรียนของตน อย่างไรก็ดี จากผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในประเด็น "ครูไทยที่คนไทยอยากได้" พบว่า ลักษณะที่คนไทยต้องการให้ครูไทยมีและเป็น สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ต้องการครูที่มีจรรยาบรรณในความเป็นครู 2) ครูที่มีความรู้

ความสามารถ 3) ครูที่ให้ความเอาใจใส่กับเด็ก ซึ่งแสดงว่าประชาชนมองว่าครูยังขาดแคลนในประเด็นทั้ง 3 นี้อยู่ (สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2551) จากคุณลักษณะของครูดังที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แม้ยุคสมัยจะเปลี่ยนแปลงไป แต่วิชาชีพครูยังคงเป็นที่คาดหวังของสังคมในการทำหน้าที่สั่งสอน อบรมให้ความรู้เชิงวิชาการและส่งเสริมพัฒนาให้ศิษย์มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญาและจิตใจ โดยคุณลักษณะของครูที่ดีตามแนวคิดข้างต้นนั้นได้แสดงถึงความคาดหวังของสังคมในตัวครูว่า ครูจักต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการและด้านสังคมคือมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมพัฒนาการของศิษย์ พร้อมทั้งช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ศิษย์อย่างจริงใจ ดังนั้น การสร้างเสริมให้ครูมีความพร้อมความสามารถในการทำงาน รวมถึงมีรักและศรัทธาในการทำงาน เชื่อมั่นในศรัทธาในวิชาชีพของตนเองจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

สภาพปัญหาการปฏิบัติงานของครูในปัจจุบัน

ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน สังคมไทยมีความคาดหวังกับบุคคลที่เป็นครูว่าเป็นปูชนียบุคคลของชาติและเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา เนื่องจากหน้าที่บทบาทของครูไม่ใช่เพียงการให้ความรู้เชิงวิชาการแก่ศิษย์เพียงเพื่อให้ศิษย์มีความรู้เพื่อประกอบวิชาชีพในอนาคตหรือเพื่อให้ศิษย์มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปเท่านั้น แต่ครูมีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดีมีศีลธรรมด้วย ครูจึงต้องอบรมสั่งสอนให้ศิษย์มีความรู้และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ปรึกษาในยามที่ศิษย์มีปัญหาอย่างไรก็ดี ในปัจจุบันเกียรติภูมิของครูได้เปลี่ยนแปลงไปเนื่องจากสาเหตุดังนี้ 1) ความสำคัญในการประกอบอาชีพครูลดลง คนที่เรียนครูไม่ได้ตั้งใจจะเป็นครูอย่างแท้จริง 2) หลังจากจบจากสถาบันฝึกหัดครูแล้วบุคคลจะขาดการพัฒนาตนเอง ขาดความใส่ใจต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว 3) ศาสตร์ในสาขาการศึกษามีการวิจัยและพัฒนาน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับวงการอื่นๆ 4) ค่าตอบแทนของครูไม่สมดุลกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน ทำให้ครูเป็นหนี้สินจำนวนมาก 5) สายอาชีพครูมีความก้าวหน้าน้อยกว่าสายบริหาร ทำให้ครูเก่งเข้าสู่ตำแหน่งในการบริหารมากกว่า 6) ขาดเสรีภาพทางวิชาการเนื่องจากหลักสูตรที่ระบุกรอบการควบคุมและวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมอย่างชัดเจน 8) ขาดการศึกษาในวัฒนธรรม ประเพณีและสภาพของชุมชน เนื่องจากครูส่วนหนึ่งไม่ใช่คนพื้นที่จึงไม่เข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นและเกิดปัญหาการย้ายกลับภูมิลำเนา 9) สถานศึกษาขาดการทำงานเชิงรุก ชุมชนและโรงเรียนไม่ได้ร่วมพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง (รุ่ง แก้วแดง, 2543 : 14-18)

นอกจากนี้ สังคมไทยในปัจจุบันยังพบปัญหาครูเนื่องจากครูบางส่วนมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม เช่น การทำธุรกิจภายในโรงเรียน การทอดทิ้งหน้าที่ราชการ เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทำให้สังคมมองว่า ครูไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอน ซึ่งสามารถแยกแยะปัญหาของครูได้ดังนี้ 1) ปัญหาด้านกระบวนการผลิต ได้แก่ ปัญหาจากตัวป้อนของกระบวนการผลิตครู การกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตครูและการควบคุมให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนด 2) ปัญหาด้านกระบวน การใช้ครู เช่น ปัญหาการขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ค่าตอบแทนครูต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ การบำรุงขวัญกำลังใจครู การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานระบบที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนางานและพัฒนาตนเอง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้ครู และ 3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ เช่น ความด้อยประสิทธิภาพของผู้บริหาร ขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผู้บริหารสถาน ศึกษาการไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของส่วนท้องถิ่น การขาดแคลนทรัพยากรการบริหาร การขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ (สมเชาว์ เกษประทุม, 2543) โดยปัญหาด้านกระบวนการผลิตครูในปัจจุบันนั้นยังมีอุปสรรคหลายประเด็น คือ 1) กระทรวงศึกษาธิการขาดความชัดเจนของนโยบายการผลิตครู แม้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ได้กำหนดให้ส่งเสริมกระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง แต่มีผลในทางปฏิบัติน้อย

2) ขาดการประสานงานในรูปแบบ แนวทางกระบวนการคัดเลือก กระบวนการผลิตและกระบวน การบรรจุแต่งตั้งครู เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเปิดรับนักศึกษาครูอย่างขาดเป้าหมายและเปิดสอนเฉพาะในสาขาที่ตนเองถนัด แต่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ครู 3) ไม่มีมาตรการจูงใจให้คนเก่ง คนดี มีความประสงค์จะประกอบอาชีพครูเข้ามาศึกษาในความเป็นจริง รัฐต้องหามาตรการจูงใจที่จะเชิญชวนจูงใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู 4) ขาดระบบประกันคุณภาพการผลิตบัณฑิต 5) สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนงานและมาตรฐานการผลิต (วิเศษ ชิณวงศ์, 2550)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้สรุปปัญหาครูในปัจจุบันไว้เป็นประเด็นดังนี้คือ 1) ปัญหาคุณภาพครู เนื่องจากครูขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และขาดแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง 2) ปัญหาหนี้สินครู โดยครูมากกว่า 130,000 คนที่มีหนี้สินเฉลี่ยมากกว่า 1 ล้านบาทต่อคน 3) ปัญหาขาดแคลนครูอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการผลิตและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการ ศึกษา, 2545 : 53) และได้ศึกษาปัญหาเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้คือ ครูส่วนใหญ่ไม่ได้จบการศึกษาวิชาเอกในกลุ่มสาระที่สอน มีภาระงานขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีการวัดและประเมินผลไม่เหมาะสม ขาดการนิเทศติดตามการพัฒนาครู ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดอัตรากำลังของศึกษานิเทศก์ที่มีความชำนาญเฉพาะกลุ่ม ครูผู้สอนบางส่วนไม่สามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองในการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาที่ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม ครูและบุคลากรขาดความสามารถและไม่ได้รับการพัฒนาให้รู้จักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมากและค่าใช้จ่ายสูง แต่ขาดการติดตามประเมินผล ขาดระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ขาดระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครู เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา , 2553: 9 - 10)

จากประเด็นต่างๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูในประเทศไทยได้ดังนี้คือ

1. กระบวนการผลิตครู ได้แก่ ฝ่ายต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตครูไม่ว่าจะเป็นกระทรวง ศึกษาธิการ สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ รวมถึงปัจจัยนำเข้า (input) ต่างๆที่นำเข้าสู่กระบวนการผลิตครู ทั้งบุคคลหรือนักศึกษาครูและหลักสูตรในสถาบันต่างๆ รวมถึงความชัดเจนของนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู การประสานงานระหว่างสถาบันผลิตครูกับผู้ใช้ครู ระบบการคัดเลือกคนเรียนวิชาชีพครู การกำหนดคุณลักษณะผู้เรียน ระบบการควบคุมคุณภาพ การประเมินตรวจสอบกระบวนการผลิตครู และภาพลักษณ์วิชาชีพครูในสายตาของสังคม เป็นต้น

2. กระบวนการใช้ครู ได้แก่ ระบบการบริหารจัดการและวัฒนธรรมการทำงานในสถานศึกษาที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพของครู การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขาดแนวทางการบำรุงรักษาและดูแลครู เช่น การบำรุงขวัญกำลังใจของครู การให้ค่าตอบแทนครูไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ทำให้ครูเป็นหนี้สินจำนวนมาก การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยปัจจัยจูงใจและการเสริมแรงต่างๆ การเสริมสร้างโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ ภาพลักษณ์หรือทัศนคติของวิชาชีพครูในสายตาของสังคมและชุมชน ปัญหาการยืมตัวบุคลากรครูไปใช้ภาระงานหรือราชการอื่นๆ ปัญหาชั้นเรียนใหญ่เกินไป ภาระงานสอนมาก และภาระงานสอนไม่ตรงความชำนาญ ไม่ตรงวุฒิ การบรรจุครูไม่ยุติธรรม การตรวจสอบกระบวนการประเมินการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบ การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

จากสภาพการณ์ต่างๆ ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า ครูมีความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นกำลังสำคัญของประเทศ ดังนั้น ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตครูและ

กระบวนการใช้ครูต้องได้รับความใส่ใจจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังเช่น ทิศทางการจัดการศึกษาปี 2555 ที่กำหนดโดยสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ภายในปี 2555 กระทรวงศึกษาธิการจะเป็นองค์กรหลักที่ทรงประสิทธิภาพในการผลิตและพัฒนาทรัยพากรบุคลากรของชาติ เพื่อสร้างความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความมั่งคั่งทางด้านเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคมให้กับประเทศด้วยฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์และศักยภาพของประเทศ” และได้เสนอโครงการเพื่อดำเนินการตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว เช่น โครงการกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู โครงการครูคลังสมอง โครงการกองทุนเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษาที่ผูกพันกับรายได้ในอนาคต (กรอ.) โครงการกองทุนตั้งตัวได้ โครงการปฏิรูปเงินเดือนและค่าตอบแทน (สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554) หรือยุทธศาสตร์ที่ได้จากการวิจัยเรื่องการผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ที่ว่า “การเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้บริหาร ครูและครูฝึกในสถานประกอบการเพื่อการผลิตและพัฒนาคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติที่มีประสิทธิภาพ” โดยดำเนินการตามมาตรการดังนี้ 1) จัดให้การฝึกอบรม พัฒนาผู้บริหาร ครูเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาและการอบรม 2) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูวิชาชีพหรือผู้สอนวิชาเฉพาะในการเรียนรู้และเข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานจริง 3) พัฒนาขีดความสามารถของครูด้านการถ่ายทอดและการวัดประเมินผล 4) กำหนดมาตรการสร้างแรงจูงใจและเชิดชูเกียรติครูที่มีส่วนสำคัญในการผลิตและพัฒนาผู้เรียน 5) สร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการติดตาม ปรับปรุงและพัฒนา 6) สร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการปรับบทบาทของครูผู้สอนเป็นบทบาทผู้สนับสนุน (facilitator) ให้เกิดการเรียนรู้ และส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ สามารถเห็นความแตกต่างในการพัฒนาผู้เรียนได้ดีขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2554: 219)

นอกจากทิศทางการจัดการศึกษาปี 2555 ที่กำหนดโดยสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการแล้ว ยังมีข้อเสนอแนะจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ได้นำเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทาง การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดระบบและกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การยกระดับสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรให้เป็นองค์กรกลางระดับชาติที่มีขีดความสามารถและบทบาทในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร การเร่งรัดปรับปรุงหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้บริหารการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำทางวิชาการ หลักความถูกต้องโปร่งใสและยุติธรรม การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากร

2. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การกำหนดสมรรถนะหลักของครูและบุคลากรให้เป็นเอกภาพ การติดตามให้มีการดำเนินการตามแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูระยะสั้น การปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการสรรหาศึกษานิเทศก์ให้เหมาะสมกับสภาพปัญหาและความต้องการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดระบบการนิเทศภายใน การจัดปัจจัยและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานาของครูและบุคลากร ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความเสมอภาคและเป็นธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ปรับปรุงหลักเกณฑ์วิธีการออกและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นต้น

3. จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการปรับระบบและโครงสร้างการบริหารการนิเทศการศึกษาในส่วนกลางเพื่อประสานงานกับระดับ

เขตพื้นที่และสถานศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในด้านการผลิตและการใช้สื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนให้หลากหลาย รวมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องชูเกียรติครูที่มีผลงานนวัตกรรมดีเด่น ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การจัดตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในระดับจังหวัดและเขตพื้นที่ การจัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติ การสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ เครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

4. จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทาง การศึกษา โดยจัดตั้งกองทุนพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากร เร่งปรับระบบการประเมินวิทยฐานะและผลงานวิชาการ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีโอกาสทางการศึกษา เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น

นอกจากข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแล้ว ยังมีข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสามารถดำเนินการดังนี้คือ (วิเศษ ชิณวงศ์, 2550)

1. มีคณะกรรมการระดับชาติว่าด้วยนโยบาย กระบวนการและการผลิตครู เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและ ทิศทางเป้าหมายที่ชัดเจน ด้วยกระบวนการผลิตอย่างเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพ

2. สร้างมาตรการจูงใจให้นักเรียนที่เรียนดีและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูให้เลือกเรียนในวิชาชีพครู โดยคัดเลือกนักเรียนเรียนดีในระดับท้องถิ่น มีโควตาเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษา รัฐสนับสนุนเป็นทุนการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาให้บรรจุเป็นครูในสถานศึกษาที่ขาดแคลนครูตามท้องถิ่นของตนเอง

3. พัฒนาระบบประกันคุณภาพหลักสูตร คณาจารย์ กระบวนการผลิตบัณฑิตครูและคุณภาพบัณฑิตครู ให้สถาบันผลิตครูทุกแห่งใช้หลักประกันคุณภาพเดียวกัน ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีกระบวนการปลูกฝังลักษณะนิสัยอย่างเหมาะสม

4. กำหนดจำนวนครูทั้งหมดที่จะผลิตในแต่ละปีตามสาขาที่ขาดแคลนและจำนวนการเกษียณ อายุราชการของครูรุ่นเก่า

5. จัดตั้งกองทุนพัฒนาครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการระดมทุนเป็นฐานการผลิตและพัฒนาครูอย่างแท้จริง ให้นักศึกษาครูหรือครูสามารถกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาต่อหรือการพัฒนาวิชาชีพตนเองในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

6. สร้างทางเลือกที่หลากหลายของการผลิตครู เช่น โครงการผลิตครู 5 ปี โครงการเพิ่มเติม 2 ปี โดยมีทุนสนับสนุนและประกันการได้บรรจุเป็นข้าราชการครูแน่นอน

นอกจากนี้ ยังมีผู้เสนอว่า นอกจากการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงแล้ว ยังควรส่งเสริมนวัตกรรมด้านความหลากหลายของหลักสูตรการผลิตครู โดย 1) การศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมหลักสูตรให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง 2) ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรการผลิตครูพันธ์ใหม่ให้มีความหลากหลาย เช่น หลักสูตร 4+1 หลักสูตร 4+2 หลักสูตร 5+1 หลักสูตร 2 ปริญญาและหลักสูตรอื่นๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ 3) ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาให้ชัดเจน ระหว่างหลักสูตรสำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีสาขาวิชาชีพอื่นและหลักสูตรสำหรับผู้ที่จบปริญญาตรีสาขาการศึกษา เป็นต้น จากจากข้อเสนอแนะต่างๆ หากได้รับการดำเนินการอย่างเป็นระบบและได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นอกจากนี้ ในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้ครู เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเพื่อให้ครูปฏิบัติงานของตนต่อไปด้วยความทุ่มเท เต็มใจและกระตือรือร้น ซึ่งสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ

ดำเนินการต่างๆภายในสถานศึกษา 2) การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ 3) เพิ่มรายได้ของครูให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน เพื่อช่วยให้ครูพอใจกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับ ไม่จำเป็นต้องหารายได้เสริม ไม่ต้องแบ่งเวลาไปทำภาระงานอื่น สามารถทุ่มเทเวลาปฏิบัติงานได้เต็มที่ และจะช่วยทำให้ภาพลักษณ์ของครูในสายตาผู้ปกครองและสังคมดีขึ้น 4) สนับสนุนค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น ครูในท้องถิ่นห่างไกลความเจริญหรือพื้นที่เสี่ยงภัย ครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ครูที่ภาระงานสอนมากกว่าครูผู้อื่น เป็นต้น

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูข้างต้นเป็นแนวทางการดำเนินงานในเชิงนโยบายหรือระดับประเทศ ยังมีแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูที่สามารถดำเนินการได้ในระดับสถานศึกษา ดังนี้

1. จัดอบรมเทคนิควิธีสอนใหม่ๆแก่ครูและบุคลากร เพื่อเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆและเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและเป็นทรัพยากรที่ได้รับการใส่ใจพัฒนา รวมถึงการสนับสนุนให้ครูทำผลงานวิชาการด้วย

2. แสวงหาแนวทางรักษาครู (retention) เพื่อป้องกันปัญหาครูลาออกหรือย้ายโรงเรียน โดยการแสดงให้บุคลากรเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ การปรับปรุงและพัฒนาสถานที่และอุปกรณ์ต่างๆให้เหมาะสม สะอาด เรียบร้อยและปลอดภัย การเอาใจใส่ความต้องการและความคิดเห็นของบุคลากร ดูแลการมอบหมายภาระงานสอน งานบริหารและงานธุรการให้เหมาะสม การจัดครูพี่เลี้ยงสอนงานหรือให้ปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา ส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นมิตร ความสามัคคี ปรองดอง และเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนทรรศนะ เกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และรักองค์กรและเกิดความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

4. ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนต้องร่วมกันทำให้สถานศึกษาของตนมีความโปร่งใส ยุติธรรมในทุกๆด้าน ทุกฝ่ายเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

อย่างไรก็ดี ไม่ว่าจะเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในระดับประเทศหรือข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการระดับสถานศึกษา แต่ประเด็นที่สำคัญที่จะทำให้แนวทางต่างๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างประสบความสำเร็จนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักและเข้าใจบุคลากรของตน ทั้งในด้านความรู้ความสามารถและคุณลักษณะของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันและสามารถเลือกแนวทางการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรและตอบสนองความต้องการของบุคลากรของตนได้อย่างเหมาะสม เช่น ครูที่มีความ สามารถดีอยู่แล้ว ควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ โดยการปรับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ การสนับสนุนทุนทำวิจัยและการขยายบทบาทให้มีโอกาสช่วยเหลือเพื่อนครู หรือหาครูมีความสามารถปานกลาง ควรจัดการฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อได้ฝึกฝน เรียนรู้และพัฒนาตนเอง อาจให้ทุนสนับสนุนการเรียนรู้เพิ่มเติม หรือกลุ่มครูรุ่นใหม่ ควรแสวงหาบุคคลเก่งมาเรียนครู จูงใจคนเก่งให้มาเรียนครูโดยการให้ทุนเรียน ปรับแก้ไขหลักสูตร เป็นต้น เพื่อที่จะสามารถสร้างคนที่จะเป็นแกนนำไปปฏิรูปการเรียนการสอนแบบใหม่ได้ (วิทยากร เชียงกูล, 2553: 100 - 101) ซึ่งการจำแนกครูเป็น 4 กลุ่มดังกล่าว ทำให้ฝ่ายบริหารสามารถรับมือกับพฤติกรรมและดำเนินการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมต่างๆได้อย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นแนวคิดที่คล้ายกับทฤษฎีแรงจูงใจคือทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (McGregor's theory X and theory Y) ซึ่งพยายามแสวงหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะด้วยการใช้อำนาจควบคุม การจูงใจด้วยปัจจัยต่างๆ การสร้างแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจภายในตัวบุคคลเอง รวมถึงการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการเลือกใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละคนด้วย เช่น บุคคลที่ไม่ชอบ

ทำงานและมักจะหลีกเลี่ยงงาน ฝ่ายบริหารต้องใช้อำนาจควบคุมและดูแลอย่างใกล้ชิดเพื่อให้บุคคลนั้นปฏิบัติหน้าที่ของตนตามที่องค์การคาดหวัง เนื่องจากบุคคลประเภทนี้ต้องการความมั่นคงในอาชีพมากแต่ไม่แสวงหาแนวทางการพัฒนาตนเอง ซึ่งบุคคลประเภทนี้จัดว่าเป็นบุคคลตามทฤษฎี X ส่วนบุคคลที่รักการทำงาน แสวงหาความรับผิดชอบ รักการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ฝ่ายบริหารต้องให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงาน ให้โอกาสบุคลากรในการแสดงฝีมือปฏิบัติงานและให้โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งแนวคิดในการแบ่งกลุ่มครูเป็น 4 กลุ่มดังกล่าวแสดงให้เห็นความจำเป็นในการรู้จักบุคลากรของตนและแสวงหาแนวทางการทำงานร่วมกันที่เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2554). การวิจัยและพัฒนากรอบคุณวุฒิแห่งชาติและวาง แผนผลิตและพัฒนากำลังคนตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ**.** กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

วิเศษ ชิณวงศ์. (2550). กระบวนทัศน์ใหม่ของการผลิตครู, วารสารวิชาการ ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน 2550.

วิทยากร เชียงกูล. (2553). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2551/2552 : บทบาทการศึกษากับการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม, พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง. (2547). 10 คุณลักษณะ ครูพันธ์ใหม่ หนังสือพิมพ์มติชน วันที่ 4 กรกฎาคม 2547.

สุนิสา ประวิชัย. (2548). ภาพสะท้อนครูไทย ในสายตาศิษย์ หนังสือพิมพ์มติชน วันที่ 17 มกราคม 2548.

รุ่ง แก้วแดง. (2543). ปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: บริษัทพิฆเนศ พริ้นท์ติ้ง เซนเตอร์ จำกัด.

ทะนง ทองเต็ม. (2010). What Makes a Good Teacher/ Trainer. Available from: http://thanongthongtem.blogspot.com/2010/05/what-makes-good-teacher-trainer.html

สมเชาว์ เกษประทุม. (2543). สารพันปัญหาความผิดของครู**.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ต้นอ้อ.

รังสรรค์ มณีเล็ก (2554). จดหมายเปิดผนึกฉบับที่ 10/2554 (05/10/2554) กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน.