

## สถาบันวิจัยการเรียนรู่เสนอ 3 ข้อ ปฏิรูปสพฐ. ภายใในปี 2567

นำเสนอมื่อ : 20 ม.ค. 2558

### ต้องบรรจุครูกว่า 1.56 แสนคน

นายศุภณัฐ ศศิวิวัฒน์ จากโครงการสถาบันวิจัยการเรียนรู่ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เปิดเผยว่า ในช่วงปี 2556-2567 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวนไม่น้อยกว่า 1.9 แสนคน หรือครึ่งหนึ่งของครูทั้งหมดจะเกษียณอายุราชการ ดังนั้นโรงเรียนจะต้องคัดเลือกครูใหม่ประมาณ 1.56 แสนคน เพื่อให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนในอนาคต ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 47 ของจำนวนครูทั้งหมดในปี 2568 ดังนั้น ความหวังในการปฏิรูปการเรียนรู่จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครูรุ่นใหม่ โดยเร่งดำเนินนโยบายตามบุคลากรครูตามขอเสนอ 3 ประการ ดังนี้

**ข้อเสนอนที่ 1** ปรับปรุงระบบการคัดเลือกเพื่อเลือกสรรครูเก่งตรงกับความต้องการของโรงเรียน ซึ่งปัจจุบัน สพฐ. มีโอกาสสูงที่จะได้คนเก่งมาเป็นครูจากการสอบคัดเลือก โดยในปี 2557 มีผู้สมัครสอบบรรจุราชการครูประมาณ 1 แสนคน ขณะที่มีตำแหน่งบรรจุเพียง 1,880 คน จึงเป็นการคัดเลือกครู 2 คน จาก 100 คน แต่โรงเรียนกลับไม่มีบทบาทในการคัดเลือกสรรหาครูที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เนื่องจากเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้คัดเลือกครู เมื่อผู้สมัครสอบผ่านข้อเขียนและการสัมภาษณ์แล้วจะได้ขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านและผู้สอบที่ได้อันดับดีกว่าจะได้เลือกโรงเรียนก่อนนอกจากนี้ ขอสอบยังน่าสงสัยว่าไม่มีมาตรฐานคุณภาพ เขตพื้นที่การศึกษาบางแห่งใช้เวลาออกข้อสอบเพียง 1-2 วัน ไม่มีการสร้างคลังข้อสอบที่มีคุณภาพ และมีการปรับข้อสอบให้ง่ายขึ้น เพราะเกรงว่าจะมีผู้สอบผ่านน้อย

ดังนั้น ควรต้องมีการเพิ่มมาตรฐานคุณภาพในการคัดเลือก โดยทำคลังข้อสอบที่มีคุณภาพและจัดการทดสอบมาตรฐานชาติ เมื่อสอบผ่านเกณฑ์คะแนนกลางและขึ้นบัญชีระดับประเทศ ผู้สอบผ่านจะสมัครเป็นครูกับโรงเรียนโดยตรง โดยโรงเรียนจะพิจารณาผลการสอบและอาจทำการทดสอบอื่นเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสอบสอน นอกจากนี้ อาจให้คนเก่งที่จบสาขาอื่นเข้าสอบคัดเลือกครูในสาขาและพื้นที่ขาดแคลนได้ โดยผู้สอบผ่านต้องเข้ารับการเตรียมความพร้อมด้านความรู้จัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม กอนสอนจริง และควรประกาศผลการสอบเฉลี่ยของคณะศึกษาศาสตร์แต่ละแห่ง เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการเลือกศึกษาต่อของนักเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอนของคณะศึกษาศาสตร์

**ข้อเสนอนที่ 2** จัดสรรครูให้เพียงพอกับความต้องการของนักเรียนในโรงเรียนแต่ละแห่ง เพื่อเป็นการเพิ่มจำนวนครูให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน นอกจากการเพิ่มจำนวนครูให้เพียงพอกับความต้องการโดยรวมแล้ว กระทรวงศึกษาธิการควรจัดสรรครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในปี 2553 โรงเรียน 1.3 หมื่นแห่งขาดแคลนครูรวมกันประมาณ 6 หมื่นคน ในขณะที่โรงเรียนอีก 1 หมื่นแห่งกลับมีครูเกินรวมกันถึง 2.1 หมื่นคน และจากข้อมูล ก.ค.ศ. ปี 2557 แสดงให้เห็นปัญหาที่ว่ายังคงอยู่ โดยมีโรงเรียนขาดแคลนครู 1.1 หมื่นแห่ง และโรงเรียนที่มีครูเกิน 1 หมื่นแห่ง ปัจจุบัน การจัดสรรคำนึงถึงความสมัครใจของครูมากกว่าความต้องการของนักเรียน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)

เป็นผู้ดูแลบริหารจัดการบุคลากรครูภายในเขตพื้นที่ แต่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่บางแห่งจะย้ายครูก็ต่อเมื่อครูยินยอม เมื่อไม่มีครูยินยอมย้าย

โรงเรียนที่ขาดแคลนครูก็ไม่สามารถบรรจุข้าราชการครูเพิ่มได้จากข้อจำกัดว่าโรงเรียนได้รับงบตามจำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการครู ไม่ใช่จำนวนนักเรียน ดังนั้น ควรปรับให้การจัดสรรจำนวนครูให้เป็นไปตามจำนวนนักเรียน เช่น ให้โรงเรียนทุกแห่งจ้างครูรุ่นใหม่แบบพนักงานและจ้างได้ตามจำนวนที่คำนวณจากสูตรของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งใช้จำนวนนักเรียนเป็นองค์ประกอบหลักโดยโรงเรียนจะได้รับงบจ่ายค่าตอบแทนเฉพาะจำนวนครูตามสูตรเท่านั้น ในกรณีมีครูเกิน

โรงเรียนต้องหาทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อจ่ายค่าตอบแทนหรือให้ครูบางคนย้ายออกไปสมัครยังโรงเรียนอื่น

แต่ในกรณีขาดครูอยู่โรงเรียนจะมีทรัพยากรเหลือเพื่อจัดจ้างครูใหม่

และควรเปิดเผยข้อมูลให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบได้ติดตามการจัดสรรครูให้มีประสิทธิภาพด้วย นอกจากนี้

ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในพื้นที่กันดารด้วยการปรับค่าตอบแทน

และให้ทุนการศึกษาดึงดูดนักเรียนเก่งในพื้นที่ขาดแคลนครูเข้ามาเรียนในคณะศึกษาศาสตร์

### ข้อเสนอที่ 3 ปรับปรุงสภาพการทำงานและสัญญาจ้างงาน

เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการสอนและสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่รับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียน

ซึ่งปัจจุบันครูในโรงเรียนสังกัด สพฐ. มีภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอนจนไม่มีเวลาพัฒนาการสอน

ผลการสำรวจปี 2557 ของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชนหรือ สสค.

พบว่าครูใช้เวลาเพื่อทำงานที่ไม่ใช่การสอนถึง 84 วันจาก 200 วัน ในช่วงเปิดเทอมสวนใหญ่เป็นภาระงานประเมิน

กิจกรรมการแข่งขันวิชาการ และการอบรมจากภายนอก

และการประเมินยังไม่ส่งเสริมครูให้ปรับปรุงพัฒนาการสอนประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและวิทยฐานะของข้าราชการ

ครูพิจารณาผลการเรียนของนักเรียนค่อนข้างน้อยและไม่มีการสังเกตการสอนจริง ในขณะที่

ครูอัตราจ้างสวนใหญ่ได้สัญญาจ้างเพียงปีเดียวและอาจถูกยกเลิกการจ้างงานเมื่อไม่มีงบประมาณหรือไม่เป็นที่พอใจ

ของผู้บริหาร โดยไม่เกี่ยวกับคุณภาพการสอน ครูดังนั้น

ควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอนลงให้ครูมีเวลาในการพัฒนาคุณภาพการสอนเพิ่มขึ้น

และควรจ้างครูรุ่นใหม่ด้วยสัญญาแบบพนักงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้าทางอาชีพตามความสามารถและผลงาน

การประเมินควรเชื่อมโยงกับทักษะการสอนจริงและพัฒนาการผลการเรียนของนักเรียนและโรงเรียนสามารถยกเลิก

การวางจ้างได้หากพิสูจน์ได้ว่าในกรณีที่พิสูจน์ได้ว่าครูมีผลงานตกต่ำอย่างต่อเนื่องและไม่มีการพัฒนาการสอน

ที่มา: <http://www.naewna.com>