

3 ข้อเสนอ ปฏิรูปคุณภาพครู

นำเสนอเมื่อ : 21 ม.ค. 2558

ในช่วงปี 2556-2567 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวนไม่น้อยกว่า 1.9 แสนคน หรือครึ่งหนึ่งของครูทั้งหมดจะเกษียณอายุราชการ โรงเรียนจะต้องคัดเลือกครูใหม่ประมาณ 1.56 แสนคนเพื่อให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนในอนาคต ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 47 ของจำนวนครูทั้งหมดในปี 2568 ความหวังในการปฏิรูปการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครูรุ่นใหม่ โดยโครงการสถาบันวิจัยการเรียนรู้ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย เสนอแนะว่าภาครัฐจึงควรวางแผนรองรับการเกษียณขนานใหญ่นี้ โดยเร่งดำเนินนโยบายด้านบุคลากรครูตามข้อเสนอ 3 ประการ ดังนี้

ข้อเสนอนี้ 1 ปรับปรุงระบบการคัดเลือกเพื่อเลือกสรรครูเก่งตรงกับความต้องการของโรงเรียน ปัจจุบัน สพฐ. มีโอกาสสูงที่จะได้คนเก่งมาเป็นครูจากการสอบคัดเลือก ในปี 2557 มีผู้สมัครสอบบรรจุข้าราชการครูประมาณ 1 แสนคน ขณะที่มีตำแหน่งบรรจุเพียง 1,880 คน จึงเป็นการคัดเลือกครู 2 คนจาก 100 คน อย่างไรก็ตาม โรงเรียนกลับไม่มีบทบาทในการคัดเลือกสรรหาครูที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้คัดเลือกครู เมื่อผู้สมัครสอบผ่านข้อเขียนและการสัมภาษณ์แล้วจะได้ขึ้นบัญชีผู้สอบผ่านและผู้สอบที่ได้อันดับดีกว่าจะได้เลือกโรงเรียนก่อน นอกจากนี้ ขอสอบยังนำเสนอว่าไม่มีมาตรฐานคุณภาพ เขตพื้นที่การศึกษาบางแห่งใช้เวลาออกข้อสอบเพียง 1-2 วัน ไม่มีการสร้างคลังข้อสอบที่มีคุณภาพ และมีการปรับข้อสอบให้ง่ายขึ้น เพราะเกรงว่าจะมีผู้สอบผ่านน้อย

ดังนั้น ควรต้องเพิ่มมาตรฐานคุณภาพในการคัดเลือก โดยทำคลังข้อสอบที่มีคุณภาพและจัดการทดสอบมาตรฐานชาติ เมื่อสอบผ่านเกณฑ์คะแนนกลางและขึ้นบัญชีระดับประเทศ ผู้สอบผ่านจะสมัครเป็นครูกับโรงเรียนโดยตรง โดยโรงเรียนจะพิจารณาผลการสอบและอาจทำการทดสอบอื่นเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ หรือการสอบสอน นอกจากนี้ อาจให้คนเก่งที่จบสาขาอื่นเข้าสอบคัดเลือกครูในสาขาและพื้นที่ขาดแคลนได้ โดยผู้สอบผ่านต้องเข้ารับการเตรียมความพร้อมด้านการจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม ก่อนสอนจริง และควรประกาศผลการสอบเฉลี่ยของคณะศึกษาศาสตร์แต่ละแห่ง เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการเลือกศึกษาต่อของนักเรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอนของคณะศึกษาศาสตร์

ข้อเสนอนี้ 2 จัดสรรครูให้เพียงพอกับความต้องการของนักเรียนในโรงเรียนแต่ละแห่ง นอกจากการเพิ่มจำนวนครูให้เพียงพอกับความต้องการโดยรวมแล้ว กระทรวงศึกษาธิการควรจัดสรรครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในปี 2553 โรงเรียน 1.3 หมื่นแห่งขาดแคลนครูรวมกันประมาณ 6 หมื่นคน ในขณะที่โรงเรียนอีก 1 หมื่นแห่งกลับมีครูเกินรวมกันถึง 2.1 หมื่นคน และจากข้อมูล ก.ค.ศ. ปี 2557 แสดงให้เห็นปัญหานี้ว่ายังคงอยู่ โดยมีโรงเรียนขาดแคลนครู 1.1 หมื่นแห่ง และโรงเรียนที่มีครูเกิน 1 หมื่นแห่ง

ปัจจุบัน การจัดสรรคำนึงถึงความสมัครใจของครูมากกว่าความต้องการของนักเรียน คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เป็นผู้ดูแลบริหารจัดการบุคลากรครูภายในเขตพื้นที่ แต่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่บางแห่งจะย้ายครูก็ต่อเมื่อครูยินยอม เมื่อไม่มีครูยินยอมย้าย

โรงเรียนที่ขาดแคลนครูก็ไม่สามารถบรรจุข้าราชการครูเพิ่มได้จากข้อจำกัดว่าโรงเรียนได้รับงบตามจำนวนบุคลากรที่เป็นข้าราชการครู ไม่ใช่จำนวนนักเรียน อีกทั้งภาครัฐยังไม่ได้สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครูที่ทำงานในพื้นที่ยากลำบาก ครูได้รับเบี้ยกัณฑ์เพียง 1,000 บาทต่อเดือน การได้ย้ายไปโรงเรียนในเมืองหรือกลับภูมิลำเนาจึงเปรียบเสมือนเป็นรางวัลแก่ครู ซึ่งยอมทำให้พื้นที่ห่างไกลขาดครู

ดังนั้น ควรปรับให้การจัดสรรจำนวนครูให้เป็นไปตามจำนวนนักเรียน เช่น ให้โรงเรียนทุกแห่งจ้างครูรุ่นใหม่แบบพนักงานและจ้างได้ตามจำนวนที่คำนวณจากสูตรของกระทรวงศึกษาธิการซึ่งใช้จำนวนนักเรียนเป็นองค์ประกอบหลัก โดยโรงเรียนจะได้รับงบจ่ายค่าตอบแทนเฉพาะจำนวนครูตามสูตรเท่านั้น ในกรณีมีครูเกิน โรงเรียนต้องหาทรัพยากรเพิ่มเติมเพื่อจ่ายค่าตอบแทนหรือให้ครูบางคนย้ายออกไปสมัครยังโรงเรียนอื่น แต่ในกรณีขาดครูอยู่ โรงเรียนจะมีทรัพยากรเหลือเพื่อจัดจ้างครูใหม่ และควรเปิดเผยข้อมูลให้ผู้ปกครองและชุมชนทราบได้ติดตามการจัดสรรครูให้มีประสิทธิภาพด้วย นอกจากนี้ ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในพื้นที่กัณฑ์ด้วยการปรับค่าตอบแทน และให้ทุนการศึกษาดึงดูดนักเรียนเก่งในพื้นที่ขาดแคลนครูเข้ามาเรียนในคณะศึกษาศาสตร์

ข้อเสนอที่ 3

ปรับปรุงสภาพการทำงานและสัญญาการจ้างงานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการสอนและสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูที่รับผิดชอบต่อผลการเรียนของนักเรียน ครูในโรงเรียนสังกัด สพฐ. มีภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอนจนไม่มีเวลาพัฒนาการสอน ผลการสำรวจปี 2557 ของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชนหรือ สสค. พบว่าครูใช้เวลาเพื่อทำงานที่ไม่ใช่การสอนถึง 84 วันจาก 200 วันในช่วงเปิดเทอมส่วนใหญ่เป็นภาระงานประเมิณกิจกรรมการแข่งขันวิชาการ และการอบรมจากภายนอก

สัญญาจ้างงานและการประเมินยังไม่ส่งเสริมให้ครูให้ปรับปรุงพัฒนาการสอน การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและวิทยฐานะของข้าราชการครู พิจารณาผลการเรียนของนักเรียนค่อนข้างน้อยและไม่มี การสังเกตการสอนจริง ในขณะที่ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ได้สัญญาจ้างเพียงปีเดียวและอาจถูกยกเลิกการจ้างงานเมื่อไม่มีงบประมาณหรือไม่เป็นที่พอใจของผู้อำนวยการ โดยไม่เกี่ยวกับคุณภาพการสอน ครูอัตราจ้างได้รับเงินเดือน 15,000 บาทหรือต่ำกว่าและไม่มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลงาน

ดังนั้น ควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวกับการสอนลง ให้ครูมีเวลาในการพัฒนาคุณภาพการสอนเพิ่มขึ้น และควรจ้างครูรุ่นใหม่ด้วยสัญญาแบบพนักงานที่มีความมั่นคงและก้าวหน้าทางอาชีพตามความสามารถและผลงาน การประเมินควรเชื่อมโยงกับทักษะการสอนจริงและพัฒนาการผลการเรียนของนักเรียนและโรงเรียนสามารถยกเลิกการวางจ้างได้หากพิสูจน์ได้ว่าในกรณีที่พิสูจน์ได้ว่าครูมีผลงานตกต่ำอย่างต่อเนื่องและไม่มีการพัฒนาการสอน

ที่มา: [หนังสือพิมพ์บ้านเมือง](#)