

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาข้าราชการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของชาติ ข้าราชการที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้าราชการจึงควรได้รับการพัฒนาในทุกระดับอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง โดยเฉพาะข้าราชการบรรจุใหม่ เป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญที่ควรได้รับการพัฒนาในโอกาสแรกที่ทำได้ เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับวิธีการทำงานใหม่ มีแนวคิดที่ถูกต้องเหมาะสม โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการได้รับ

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการมาเป็นเวลานาน ครูมีอาชีพจึงควรที่จะยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานของวิชาชีพครู ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นต่อครูทุกคน ทั้งนี้เนื่องจากกระแสแห่งโลกาภิวัตน์ทำให้บุคคลจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการกิจและบทบาทที่มีต่อสังคม การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย รัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พร้อมทั้งกฎ ระเบียบ และกติกาของสังคม เป็นสิ่งบ่งบอกว่า สังคม องค์กร และหน่วยปฏิบัติต่างๆ มีความต้องการ ครูมีอาชีพมิใช่เพียงแต่มีอาชีพครูเท่านั้น (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร มปป.) ครูมีอาชีพต้องมีลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ คือ ครูต้องมีฉันทะต่ออาชีพครู ครูต้องมีความเมตตาต่อเด็กและบุคคลรอบข้าง และครูต้องมีความเป็นกัลยาณมิตร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือคนอื่นด้วยความบริสุทธิ์ใจ นอกจากนี้ครูมีอาชีพต้องมีคุณภาพการสอน ซึ่งเป็นความสามารถที่จะสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน

ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ครูเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อสร้างสรรค์ความเป็นมนุษย์ในสังคมที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งเป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของครูจึงเป็นภารกิจเร่งด่วน โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาข้าราชการครูบรรจุใหม่ เพื่อให้ข้าราชการครูบรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาก่อนมอบหมายหน้าที่ ข้าราชการครูบรรจุใหม่โดยทั่วไปต้องได้รับการทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลา 6 เดือน ส่วนข้าราชการครูบรรจุใหม่ต้องได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในระยะเวลาที่มากกว่า โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2551 มาตรา 56 กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 45 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 50 กรณีผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งครูผู้ช่วยให้ผู้นั้นเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

ก.ค.ศ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548 โดยมี คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม มีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาได้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดแล้ว จึงเห็นสมควรติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวนข้าราชการครูบรรจุใหม่มากที่สุดและปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่ต่าง ๆ ทุกภูมิภาคของประเทศ เพื่อจะได้สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มให้เหมาะสม และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่
2. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
3. เพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

คำถามในการศึกษา

1. หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม มีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร
2. การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มมีสภาพและปัญหาอุปสรรคอย่างไร
3. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้มีประสิทธิภาพมีเรื่องใดบ้าง

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประเด็นที่ศึกษา ประกอบด้วย

หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรตามเอกสารสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ. 02062/ว20 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2548

2. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายข้าราชการครูบรรจุใหม่ที่ติดตาม ประกอบด้วย

ข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบกำหนด 2 ปีแล้ว

นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกภาพของบุคลากร

ครูผู้ช่วย หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งครูผู้ช่วย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะในการปฏิบัติวิชาชีพทั้งการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพครูให้แก่ครูผู้ช่วย

คณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม หมายถึง คณะกรรมการที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการ 1 คน กรรมการ 1 คน และกรรมการและเลขานุการ 1 คน โดยมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม และการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย

ประธาน หมายถึง ประธานคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งแต่งตั้งมาจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

กรรมการ หมายถึง กรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งแต่งตั้งมาจาก ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา

กรรมการและเลขานุการ หมายถึง กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งแต่งตั้งมาจากข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งดำรง

ตำแหน่งครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมดูแลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สำนักงาน ก.ค.ศ. ได้ทราบความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม รวมทั้งสภาพปัญหาในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ซึ่งเป็นแนวทางการปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูบรรจุใหม่ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
2. สำนักงาน ก.ค.ศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ข้อเสนอในการพัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น