

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับนี้เป็นผลมาจากการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542" ตามนโยบายของสำนักงาน ก.ค. และสำนักงาน ก.ค. ให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยนี้จะนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสนอแนะแนวทางในการวางระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ความเป็นมาและความจำเป็น

สำนักงาน ก.ค. มีแนวคิดในการจัดตั้งเครือข่ายการพัฒนาครูตั้งแต่ พ.ศ. 2538 ในสมัยที่นางสาวศิริ สุวรรณเสถียร เป็นเลขาธิการโดยจัดสัมมนาเตรียมความพร้อมเพื่อแสวงหารูปแบบและแนวทางการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2538 ผลการสัมมนาได้สรุปเป็นเอกสารชื่อ "รูปแบบและแนวทางในการจัดตั้งเครือข่ายพัฒนาข้าราชการครู" ผลการสัมมนานั้นสำนักงาน ก.ค. ยังไม่สามารถนำไปขยายผลในเชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ต่อมาสำนักงาน ก.ค. ในสมัยที่ นายสมยศ มิเทศน์ เป็นเลขาธิการได้มีนโยบายที่ให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาเครือข่ายการพัฒนาครูโดยจัดทำโครงการชื่อ "รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542" เสนอเป็นโครงการวิจัยประกอบการของงบประมาณประจำปีงบประมาณ 2544 เอกสารฉบับนี้เป็นผลของโครงการวิจัยดังกล่าว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอยู่หลายมาตรา เช่น มาตรา 42 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในทางวิชาการ การศึกษาอบรม การเรียนการสอน การวิจัย และการเผยแพร่งานวิจัยตามหลักวิชาการ ย่อมได้รับการคุ้มครอง มาตรา 43 ระบุถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ซึ่งจำเป็น

จะต้องพัฒนาครูเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ มาตรา 78 ระบุเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ มาตรา 79 กำหนดให้รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม นอกจากนั้นมาตรา 81 ยังกำหนดให้รัฐต้องเร่งรัดการพัฒนาวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 กำหนดให้ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง นอกจากนั้นยังกำหนดให้รัฐจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังอยู่บนพื้นฐานแนวคิดที่ว่าครูที่ดี และผู้บริหารที่ดีจะทำให้เรามีโรงเรียนที่ดี การปฏิรูปการศึกษาจะเน้นที่การปฏิรูประบบแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้ ต้องพัฒนาคนด้วย การพัฒนาระบบมีผลกระทบต่อคน ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาจะต้องพัฒนาระบบและพัฒนาคนให้สอดคล้องกัน

แนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบเครือข่าย

การพัฒนาในรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญบางประการดังต่อไปนี้

การพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของเครือข่าย

เครือข่าย (Network) เป็นการที่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การมีปฏิสัมพันธ์กัน ประสานสัมพันธ์ เชื่อมโยงกัน หรือทำงานด้วยกันบนพื้นฐานของมิตรภาพ ความร่วมมือ การแนะนำ การทำงานด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการพัฒนาเพื่อวัตถุประสงค์ในการพัฒนาวิชาชีพหรือสังคม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานไม่มีคำอธิบายความหมายของเครือข่าย แต่อธิบายความหมายของ "ข่ายงาน" ว่าเป็นวงงานที่อยู่ในความครอบคลุมและประสานงานกัน

แม้ว่าในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะไม่มีคำว่าเครือข่าย (Network) หรือการสร้างเครือข่าย (Networking) แต่มีคำหลายคำที่อธิบายลักษณะของเครือข่าย เช่น มาตรา 8 (2) ให้สังคมมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว... มาตรา 24 (6) ...มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง... มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว... มาตรา 52 ...โดยการกำกับและประสานให้กับสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู... จะเห็นได้ว่าคำที่ขีดเส้นใต้เหล่านี้ต่างก็อธิบายลักษณะบางประการของเครือข่าย

หลักการในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การสร้างรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานี้ยึดหลักการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ตามมาตรา 9 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ
2. มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
3. มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และประเภทการศึกษา
4. มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา
6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจมีกลยุทธ์ ดังนี้

1. การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาในระบบ

การพัฒนาในลักษณะนี้ เป็นการพัฒนาที่ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการพัฒนา หลักสูตร ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนาที่แน่นอนตายตัว

2. การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษานอกระบบ

การพัฒนาในลักษณะนี้ เป็นการพัฒนาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการพัฒนา ระยะเวลาของการพัฒนา การประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการพัฒนา โดยเนื้อหาสาระและหลักสูตรมีความยืดหยุ่น มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของการพัฒนา และความสนใจ ตลอดจนความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

3. การพัฒนาด้วยกลยุทธ์ของการศึกษาตามอัธยาศัย

การพัฒนาในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาที่ผู้ได้รับการพัฒนาเรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ทัศนคติภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยอาจศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อหรือแหล่งความรู้อื่น ๆ หรืออาจเข้าศึกษาในบางรายวิชา โดยที่การพัฒนาในลักษณะนี้จะต้องมีหน่วยงาน ประเมินและรับรองของผลการพัฒนาบุคลากร

วิธีการในการพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรอาจจำแนกออกได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะแรก เป็นการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ (Systematic training) ระยะที่สองเป็นการพัฒนาตนเอง (self - development) และระยะที่สามเป็นการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ซึ่งต่อมา

ได้ขยายขอบเขตเป็นองค์กรแห่งความรู้ สารสนเทศและการเรียนรู้ (Knowledge, information and learning organization) หรือเรียกย่อ ๆ ว่า KILO ดังนั้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงควรมีวิธีการที่หลากหลายซึ่งเหมาะสมกับสภาพของเศรษฐกิจ สังคม บริบทของสถานศึกษา และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่จะได้รับการพัฒนา

วิธีการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจกระทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรม
2. การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง
3. การวิจัยปฏิบัติการ
4. การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ
5. การจัดกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมทางวิชาการ การประชุมปฏิบัติการ (workshop) การสัมมนา และการจัดนิทรรศการ
6. การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring) เพื่อให้การแนะแนว (counseling) และเพื่อการเสนอแนะ (coaching)
7. การศึกษาต่อ

เป้าหมายของบุคคลที่จะได้รับการพัฒนา

เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรจะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้นเครือข่ายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดเป้าหมายตามสาระของมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ดังนี้

1. ครู

ครูที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนามีดังนี้

1.1 ครูใหม่ เป็นการพัฒนาเพื่อประกอบอาชีพครู และเข้าสู่วิชาชีพครู

1.2 ครูประจำการ เป็นการพัฒนาใน 2 ลักษณะ คือ

ก) พัฒนาแนวลึกเฉพาะทาง เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติเกี่ยวกับ

เนื้อหาสาระการเรียนการสอน และวิธีสอนวิชาเฉพาะ

ข) พัฒนาตามแนวกว้าง เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติที่นอกเหนือ

จากการสอน มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพ

2. บุคลากรทางการศึกษา

บุคลากรทางการศึกษาที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนา ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ผู้บริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารภายนอกสถานศึกษารวมทั้งผู้บริหารระดับ

เขตพื้นที่การศึกษาด้วย

2.3 ผู้สนับสนุนการศึกษา เป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ

เป้าหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการพัฒนารูปแบบเครือข่ายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีเป้าหมายของการพัฒนาดังนี้

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการประกอบอาชีพครูและพัฒนาวิชาชีพที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของชาติ
3. จัดสรรงบประมาณและระดมทรัพยากรทั้งจากภาครัฐและเอกชนเพื่อใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาทุกระดับที่จะต้องส่งเสริมการพัฒนาและนำผลการพัฒนาไปใช้เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. ผู้ได้รับการพัฒนาจะนำผลการพัฒนาไปพัฒนานักเรียน เพื่อให้เกิดผลตามความมุ่งหวังและหลักการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

องค์ประกอบของรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติที่จะมีผลบังคับใช้ประกอบด้วย

1.1 สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะจัดตั้งขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ...

1.2 คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกย่อว่า ก.ค.ศ. ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

1.3 สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกย่อว่า สคปศ. ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.

2. แม่ข่าย

ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้มีหน่วยงานหนึ่งทำหน้าที่เป็นแม่ข่าย ซึ่งเป็นศูนย์กลางสำหรับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาจำนวนหนึ่งแม่ข่าย เป็นหน่วยงานภายใต้กำกับของเขตพื้นที่การศึกษา

3. ลูกข่าย

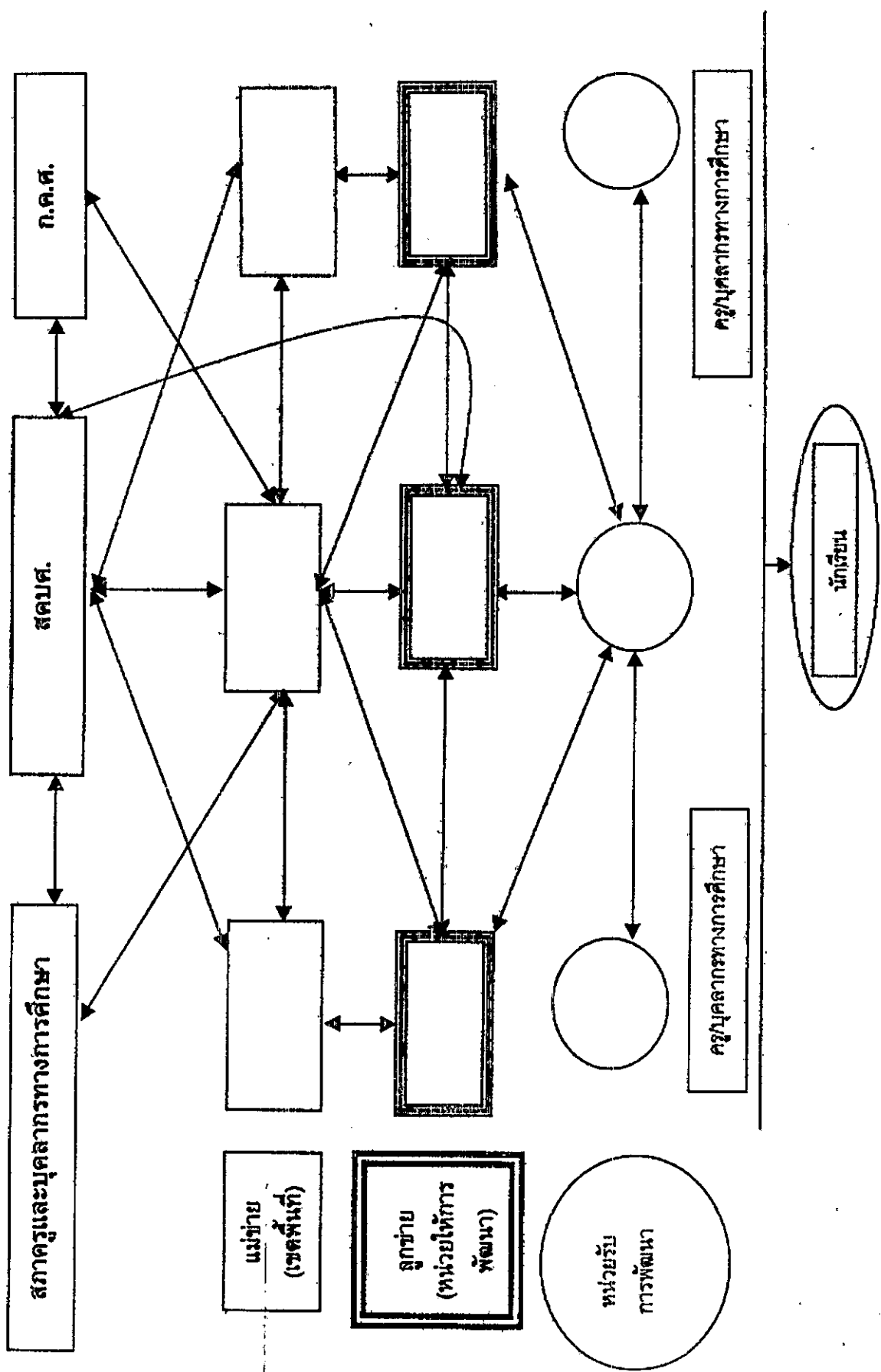
ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะมีลูกข่ายสำหรับพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนหลายลูกข่าย ลูกข่ายเหล่านี้อาจตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาหรือนอกเขตพื้นที่การศึกษาก็ได้ ลูกข่ายทำหน้าที่เป็นหน่วยให้การพัฒนา

4. หน่วยรับการพัฒนา

ผู้จะได้รับการพัฒนาประกอบด้วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยรับการพัฒนา ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา โดยที่ครู ประกอบด้วยครูใหม่และครูประจำการ บุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่ เป็นผู้สนับสนุนการศึกษา

รูปแบบเครือข่ายนี้มุ่งที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งคาดหวังว่าผลของการพัฒนาจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนตามความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในภาพรวมสามารถแสดงได้ ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 รูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการ

**บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่กำหนดนโยบาย
แผนและมาตรฐานของการพัฒนาตามพระราชบัญญัติ**

หน่วยงานที่กำหนดนโยบาย แผนและมาตรฐานของการพัฒนาบุคลากรตามพระราชบัญญัติฉบับต่าง ๆ ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ ประกอบด้วย สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาจะจัดตั้งขึ้นตามร่างพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... ซึ่งได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2545 ตามร่างพระราชบัญญัติดังกล่าว ให้ยกเลิกพระราชบัญญัติครูพุทธศักราช 2488 และพระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2495 จนถึงพระราชบัญญัติครู (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2523

ตามมาตรา 7 กำหนดให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียกว่า "คุรุสภา" และตามมาตรา 7 กำหนดให้คุรุสภามีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับ ดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ
- 2) กำหนดนโยบายและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง
- 3) ประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากร่างพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ... มาตรา 7 กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกว่า คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียกย่อว่า "ก.ค.ศ." มาตรา 19 กำหนดอำนาจหน้าที่ของ ก.ค.ศ. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรบางประการ เช่น

- (1) ออกกฎ ก.ค.ศ. ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กฎ ก.ค.ศ. เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้
- (2) พัฒนาหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการพิทักษ์ระบบคุณธรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (3) กำหนดวิธีการและเงื่อนไขการจ้างเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดอัตราค่าตอบแทนการจ้าง

(4) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(5) ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แจงด้านการบริหารงานบุคคลแก่ เขตพื้นที่การศึกษา

นอกจากนั้นมาตรา 20 กำหนดให้มีอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำเขตพื้นที่การศึกษา โดยเรียกย่อว่า "อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา" และมาตรา 22 ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรบางประการ เช่น

(1) พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งกำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่งและเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับนโยบาย การบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

(3) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบ คุณธรรม การจัดสวัสดิการ และการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) พิจารณาความเห็นชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่อยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษา

สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

จากร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทาง การศึกษา พ.ศ. มาตรา 5 ให้จัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทาง การศึกษา โดยเรียกย่อว่า "สคบศ."

มาตรา 7 ให้สถาบันมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้ รางวัลครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวทาง การจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

มาตรา 8 กำหนดให้ สคบศ. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา

(2) ดำเนินการและส่งเสริมการศึกษา การค้นคว้า และการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการ ผูกอบรม รูปแบบ วิธีการ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และการประกันคุณภาพการพัฒนาและการผูกอบรมของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(3) ดำเนินการยกย่อง เชิดชูเกียรติ และให้รางวัลแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่น ผู้เสียสละ และสร้างคุณประโยชน์ต่อวงการวิชาชีพ

(4) การสนับสนุนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย การสร้างสรรค์นวัตกรรม และงานริเริ่มสร้างสรรค์ หรือผลงานที่เด่นของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(5) ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่ใช้ผลิต พัฒนาหรือส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปในแนวทางเดียวกันและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

(6) ดำเนินการจัดการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในส่วนที่ยังไม่มีหน่วยงานใดดำเนินการรับผิดชอบ

(7) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับเทคนิควิธีในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาแก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบัน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการผูกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา

(8) กำกับติดตาม และประเมินผลและมาตรฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบัน หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่ดำเนินการผูกอบรม การพัฒนา และการส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน

(9) บริหารกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

นอกจากนั้น มาตรา 20 (3) กำหนดให้คณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ให้การรับรองการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นที่ดำเนินการผูกอบรม การพัฒนา และส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ตามมาตรฐานในการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่สถาบันกำหนด

แม่ข่าย

แม่ข่ายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดังอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยที่แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะมีแม่ข่ายหนึ่งแม่ข่าย แม่ข่ายทำหน้าที่เป็นศูนย์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินการของแม่ข่ายจะต้องสอดคล้องกับนโยบาย แผน และมาตรฐานของการพัฒนาของหน่วยงานต่อไปนี้

1. สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (คุรุสภา)
2. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)
3. สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สทบศ.)

การดำเนินงานของแม่ข่ายจะอยู่ภายใต้การกำกับ ติดตาม และประเมินของคณะกรรมการการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา โดยที่เขตพื้นที่การศึกษามีภารกิจที่สำคัญ 4 ประการ คือ ภารกิจด้านบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงบประมาณ และด้านบริหารวิชาการ ภารกิจด้านบริหารงานบุคคลมี 5 พันธกิจ คือ

1. การเตรียมการบริหารงานบุคคลระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา
2. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การประเมินผลของการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ
5. การพัฒนาวิชาชีพครู

การดำเนินงานการพัฒนา

แม่ข่ายสามารถดำเนินการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาใน 3 ลักษณะต่อไปนี้

1. ดำเนินการเอง เป็นการพัฒนาที่แม่ข่ายจัดดำเนินการด้วยตนเอง
2. มอบหมายให้ผู้อื่นทำ เป็นการพัฒนาที่แม่ข่ายมอบหมายให้ผู้อื่นทำควมภารกิจเฉพาะอย่าง โดยมอบงบประมาณและการดำเนินการ
3. ส่งเสริมให้ผู้อื่นทำ เป็นการดำเนินการพัฒนาที่แม่ข่ายมอบหมายให้ผู้อื่นทำ ส่งเสริมการสร้างลูกข่ายของการพัฒนาทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทบาทหน้าที่ของแม่ข่าย

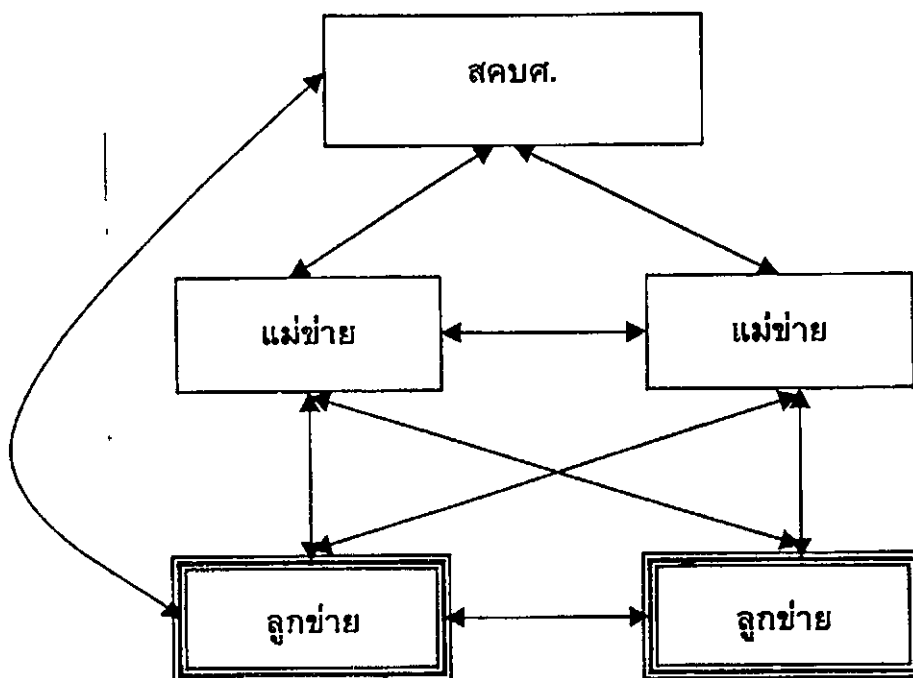
แม่ข่ายมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
2. กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการพัฒนา
3. กำหนดระเบียบและข้อบังคับในการเป็นลูกข่าย
4. ระดมทรัพยากร ด้านการเงิน วิชาการ และแหล่งการเรียนรู้ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
5. เสนอแนะเขตพื้นที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. เสนอแนะเขตพื้นที่ ในกรณีที่ถูกข่ายบางลูกข่ายดำเนินการไม่ได้มาตรฐาน
7. พัฒนาหลักสูตรและมาตรฐานในการพัฒนา
8. พัฒนาวิธีการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
9. ประสานการดำเนินการพัฒนากับลูกข่ายต่างๆ
10. กำกับติดตาม ประเมินผลการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

11. ร่วมมือ ช่วยเหลือ และเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรระหว่างแม่ข่ายต่างๆ
12. สร้างลูกข่ายของการพัฒนา เช่น
 - 12.1 พัฒนาและคัดเลือกครูดั้แบบเพื่อการสร้างเครือข่าย
 - 12.2 พัฒนาและคัดเลือกโรงเรียนต้นแบบเพื่อการสร้างเครือข่าย
13. ส่งเสริมและสร้างความเข้มแข็งให้กับลูกข่าย
14. รับรองลูกข่ายใหม่และเก่า ในกรณีที่มีบุคคล คณะบุคคล สถานศึกษา หรือองค์กรต่างๆ ที่ประสงค์จะเป็นลูกข่ายของการพัฒนา
15. พัฒนาระบบสารสนเทศของการพัฒนา เพื่อให้มีข้อมูลที่สมบูรณ์และทันสมัย
16. อำนวยความสะดวกในการพัฒนาตามกลยุทธ์และวิธีการต่างๆ

ความเชื่อมโยง

แม่ข่ายมีความเชื่อมโยงกับ สคบศ. และลูกข่ายดังภาพประกอบต่อไปนี้

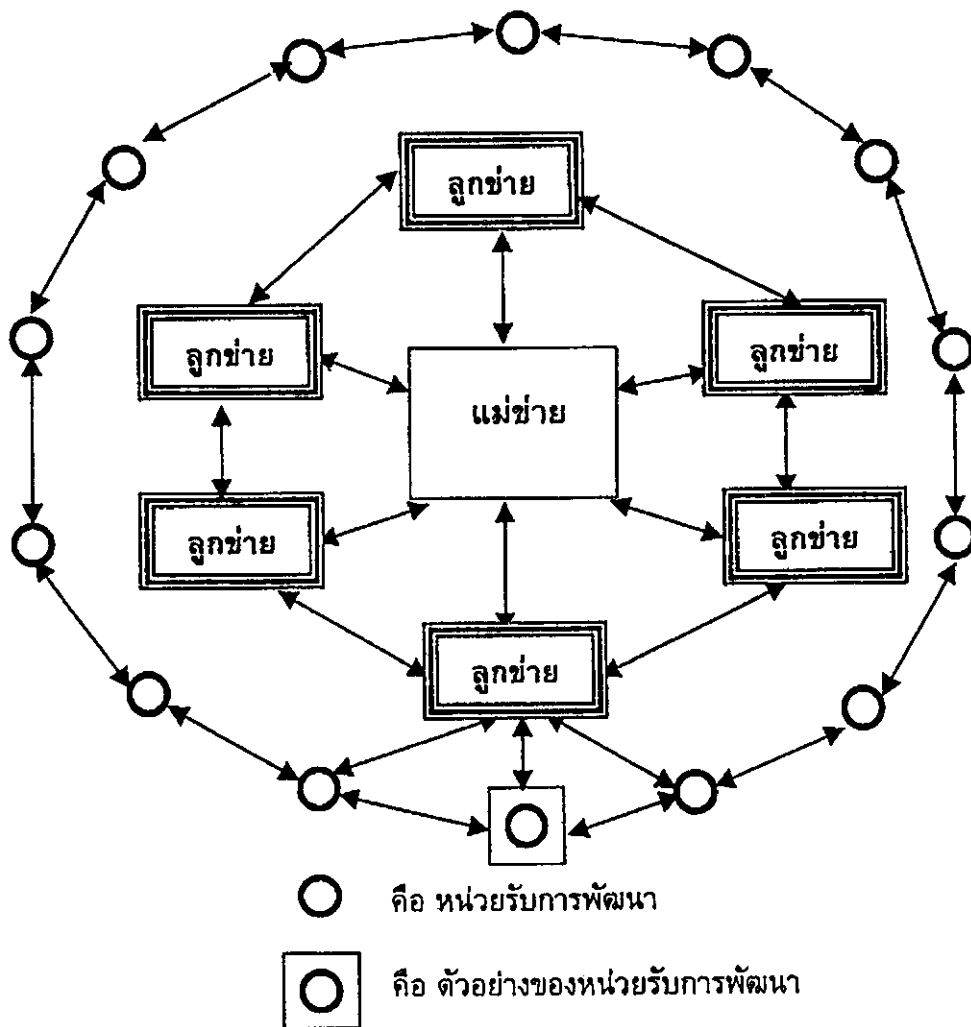


ภาพประกอบ 4 ความเชื่อมโยงระหว่าง แม่ข่ายกับ สคบศ. และลูกข่าย

จากภาพประกอบ 4 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างแม่ข่ายของเขตพื้นที่การศึกษา กับ สคบศ. และลูกข่ายต่างๆ นั้น แสดงว่า

1. แม่ข่ายสามารถเชื่อมโยงกับ สคบศ.
2. แม่ข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายด้วยกัน
3. แม่ข่ายสามารถเชื่อมโยงกับลูกข่ายต่างๆ
4. ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายของเขตพื้นที่แล้วยังสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายต่างเขตพื้นที่ได้ด้วย
5. สคบศ. สามารถเชื่อมโยงได้โดยตรงกับลูกข่ายเพื่อมอบหมายให้พัฒนาตามภารกิจเฉพาะอย่างของ สคบศ.

✓
 ✗
 ความเชื่อมโยงของแม่ข่ายกับลูกข่ายและหน่วยรับการพัฒนาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาสามารถแสดงได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 5 ความเชื่อมโยงระหว่าง แม่ข่าย กับ ลูกข่าย และหน่วยรับการพัฒนา

จากภาพประกอบ 5 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างแม่ข่ายกับลูกข่ายและหน่วยบริการพัฒนานั้น แสดงว่า

1. แม่ข่ายซึ่งอยู่ในวงในสามารถเชื่อมโยงกับลูกข่ายทั้งหลายได้
2. ลูกข่ายซึ่งอยู่ในวงตรงกลางสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายและสามารถเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายด้วยกันได้
3. หน่วยบริการพัฒนาซึ่งอยู่ในวงนอกสามารถเชื่อมโยงกับลูกข่ายต่าง ๆ ได้มากกว่าหนึ่งลูกข่ายโดยขอรับบริการการพัฒนาจากลูกข่ายต่าง ๆ ที่สามารถสนองตอบความสนใจและความต้องการในสิ่งที่ตนเองต้องการพัฒนาได้

ลูกข่าย

ลูกข่ายเป็นหน่วยงานที่ให้บริการการพัฒนาแก่หน่วยบริการพัฒนา ลูกข่ายจำเป็นจะต้องตอบสนองการเป็นเครือข่ายเชิงพลวัต (Dynamic networks) ซึ่งอาจเป็นลูกข่ายขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ก็ได้ อาจดำเนินการพัฒนาด้วยตนเองทั้งหมดหรือเพียงบางส่วน หรืออาจทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกข่ายอื่น ๆ ก็ได้ เครือข่ายเชิงพลวัตจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ลูกข่ายอาจอยู่ในเขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ก็ได้

รูปแบบของลูกข่าย

ลูกข่ายในเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา อาจมีรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ลูกข่ายบุคคล

ลูกข่ายแบบนี้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในสาขาหรือเรื่องที่จะพัฒนา ตัวอย่างลูกข่ายแบบนี้ เช่น ครูต้นแบบ ผู้บริหารดีเด่น ครูแห่งชาติ ครูภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น

2. ลูกข่ายองค์กรภาครัฐ

ลูกข่ายแบบนี้เป็นลูกข่ายที่เป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น คณะศึกษาศาสตร์ คณะครุศาสตร์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาของรัฐ เป็นต้น

3. ลูกข่ายองค์กรเอกชน

ลูกข่ายแบบนี้เป็นลูกข่ายที่เป็นหน่วยงานของเอกชน เช่น สมาคมผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า สถานศึกษาเอกชน มูลนิธิ สโมสร ชมรมครู กลุ่มสนใจของครู องค์กรอิสระภาคเอกชน (NGO) บริษัทเอกชน เป็นต้น

4. ลูกข่ายองค์กรวิชาชีพ

ลูกข่ายแบบนี้เป็นสมาคมวิชาชีพที่สามารถให้การพัฒนาในสาขาวิชาชีพของตน เช่น สมาคมคณิตศาสตร์ และสมาคมแนะแนว เป็นต้น

5. ลูกข่ายสารสนเทศ

ลูกข่ายแบบนี้เป็นลูกข่ายที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการสร้างและพัฒนา Web Page นำเสนอสารสนเทศเพื่อการพัฒนา สามารถบริหารจัดการระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน และทันสมัย

หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งลูกข่าย

การจัดตั้งลูกข่ายเพื่อการพัฒนา ควรอาศัยหลักเกณฑ์ดังนี้

1. มีความเชี่ยวชาญหรือมีความชำนาญเฉพาะทาง
2. มีผู้รับผิดชอบโดยตรง
3. สามารถเข้าถึงหน่วยรับการพัฒนาได้โดยตรง
4. หน่วยรับการพัฒนาสามารถเข้าถึงลูกข่ายได้โดยง่าย
5. ช่วยให้การกระจายครอบคลุมพื้นที่ที่รับบริการซึ่งอาจช่วยให้ประหยัดค่าใช้จ่าย
6. มีความเป็นไปได้ที่จะได้รับการรับรองด้านหลักสูตร บุคลากร วิธีการและผลผลิต
7. มีความพร้อม ทัศนภาพ และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

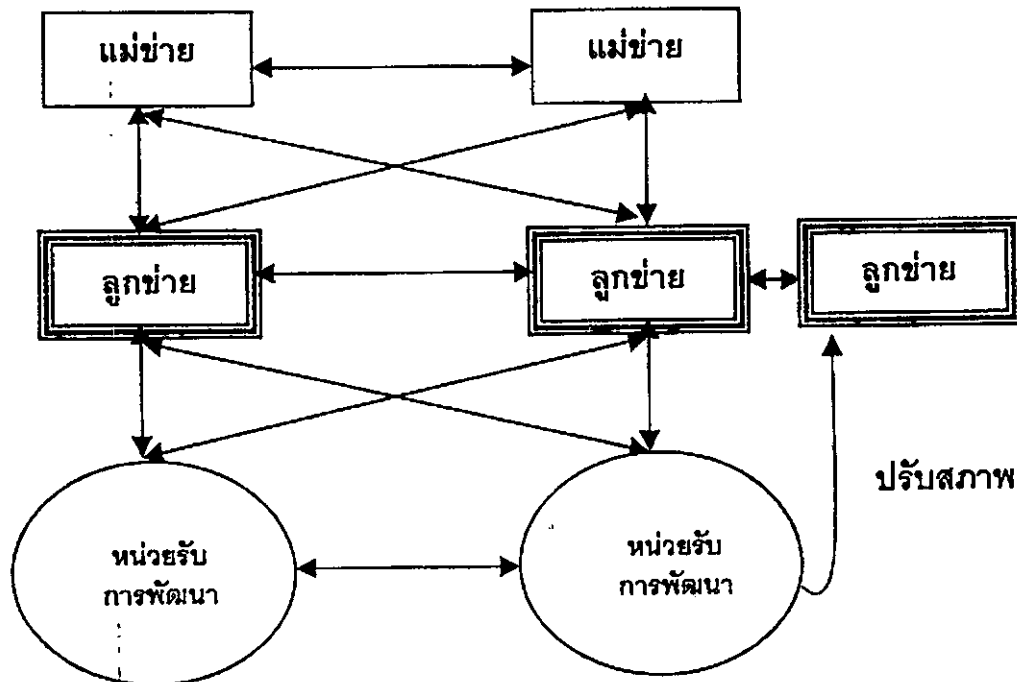
บทบาทหน้าที่ของลูกข่าย

ลูกข่ายมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญดังนี้

1. กำหนดนโยบาย และแผนปฏิบัติในการให้บริการการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว
2. เชื่อมโยงและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแม่ข่ายและลูกข่ายอื่น ๆ
3. เผยแพร่ข้อมูลให้กับหน่วยรับการพัฒนา
4. อำนวยความสะดวกในการพัฒนาด้วยวิธีการต่าง ๆ
5. ประเมินผล กระบวนการและผลผลิตของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
6. ร่วมมือกับลูกข่ายต่างเขตพื้นที่ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. รายงานผลการพัฒนาไปยังแม่ข่ายและสถานศึกษา
8. ปฏิบัติตามระเบียบของแต่ละแม่ข่าย

ความเชื่อมโยง

ลูกข่ายมีความเชื่อมโยงกับแม่ข่ายและหน่วยรับการพัฒนา ดังภาพประกอบต่อไปนี้

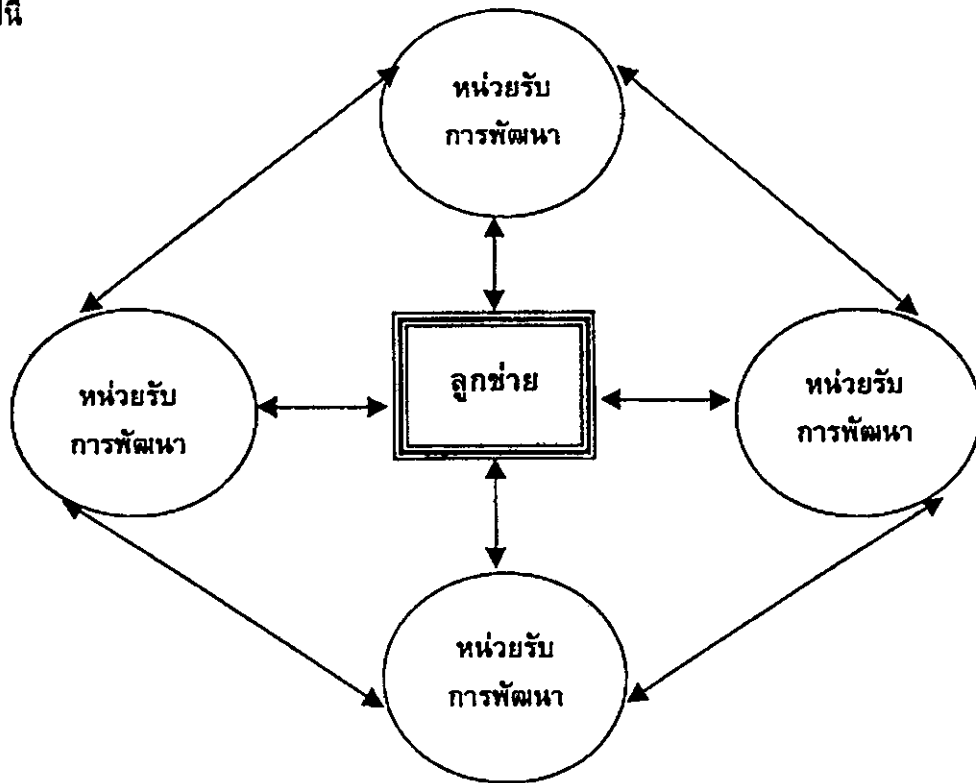


ภาพประกอบ 6 ความเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายกับแม่ข่าย และหน่วยรับการพัฒนา

จากภาพประกอบ 6 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายกับแม่ข่ายและหน่วยรับพัฒนานั้น แสดงว่า

1. ลูกข่ายแต่ละลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายได้มากกว่าหนึ่งแม่ข่าย เช่น ลูกข่ายสมาคมวิชาชีพสมาคมหนึ่งสามารถเชื่อมโยงกับแม่ข่ายของเขตพื้นที่การศึกษาได้มากกว่าหนึ่งเขตพื้นที่การศึกษา
2. หน่วยรับการพัฒนาแต่ละหน่วยงานสามารถเชื่อมโยงหรือขอรับบริการได้มากกว่าหนึ่งลูกข่าย เช่น สถานศึกษาแห่งหนึ่งสามารถขอรับบริการการพัฒนาการสอนคณิตศาสตร์จากลูกข่ายหนึ่งและขอรับบริการพัฒนาการสอนสังคมศึกษาจากอีกลูกข่ายหนึ่งได้
3. หน่วยรับการพัฒนาที่เป็นสถานศึกษาอาจขอรับบริการการพัฒนาจากลูกข่ายในสาขาที่ตนเองไม่เข้มแข็ง แต่สามารถปรับสภาพตนเองเป็นลูกข่ายเพื่อให้การพัฒนาแก่หน่วยงานอื่นที่ตนเองมีความเข้มแข็งก็ได้ เช่น สถานศึกษาหนึ่งอาจเป็นผู้รับบริการหรือเป็นหน่วยรับการพัฒนาจากลูกข่ายหนึ่งในสาขาภาษาอังกฤษซึ่งตนเองไม่เข้มแข็ง ในขณะที่เดียวกันก็ปรับสภาพเป็นลูกข่ายให้การพัฒนาสาขาสังคมศึกษาที่ตนเองมีความเข้มแข็งแก่ผู้รับบริการหรือหน่วยรับการพัฒนาอื่น ๆ

ความเชื่อมโยงระหว่างแต่ละลูกข่ายกับหน่วยรับการพัฒนา สามารถแสดงได้ดังภาพประกอบต่อไปนี



ภาพประกอบ 7 ความเชื่อมโยงระหว่าง ลูกข่าย กับหน่วยรับการพัฒนา

จากภาพประกอบ 7 แสดงความเชื่อมโยงระหว่างลูกข่ายกับหน่วยรับพัฒนานั้นแสดงให้เห็นว่า ลูกข่ายสามารถเชื่อมโยงกับหน่วยรับการพัฒนาซึ่งอาจเป็นบุคคลหรือสถานศึกษาได้โดยตรง

การพิจารณาคัดเลือกเพื่อการรับรองลูกข่าย

เขตพื้นที่การศึกษาจะตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร โดยมีวิธีการคัดเลือกดังนี้

1) คณะกรรมการระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะคัดเลือกจากผู้สมัคร/หน่วยงาน/องค์กร ซึ่งมีคุณสมบัติเบื้องต้นตามที่ประกาศไว้

2) วิธีการคัดเลือกเบื้องต้น เขตพื้นที่การศึกษาอาจจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ คุณวุฒิการศึกษา ศักยภาพ ผลงานและความมุ่งมั่นที่จะทำหน้าที่เป็นลูกข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3) คณะกรรมการคัดเลือกระดับเขตพื้นที่การศึกษา อาจประเมินจากเอกสารหลักฐานการสัมภาษณ์ หรือการแสดงวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบแล้วแต่กรณี

4) ในกรณีที่เป็นลูกข่ายเดิม ให้เขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณสมบัติตามข้อ 1 - 2 และประเมินผลจากการดำเนินงานที่ผ่านมาของลูกข่ายในฐานะหน่วยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย โดยต้องผ่านเกณฑ์การประเมินรายปี

บทบาทหน้าที่ของหน่วยรับการพัฒนา

หน่วยรับการพัฒนาอาจเป็นบุคคล สถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาก็ได้ บทบาทหน้าที่ของหน่วยรับพัฒนามีดังต่อไปนี้

1. เป็นหน้าที่ของหน่วยงานทางการศึกษาในการสำรวจความต้องการการพัฒนา โดยการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานบางประการ และจัดทำแผนงานโครงการเพื่อขอรับการพัฒนา
2. ให้หัวหน้าหน่วยงานถือว่าการได้รับการพัฒนาของบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินการพัฒนางานวิชาชีพ
3. ให้หัวหน้าหน่วยงานติดตามผลการพัฒนาของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน
4. ครู และบุคลากรทางการศึกษาแสดงความจำนงต่อหน่วยงานเพื่อขอรับการพัฒนาในสาขาที่มีความต้องการ
5. ครู และบุคลากรทางการศึกษาถือว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของการพัฒนางานวิชาชีพ
6. ผู้รับการพัฒนา ประเมินลูกข่ายที่ตนเองได้รับการพัฒนา
7. ผู้รับพัฒนามีสิทธิที่จะเลือกลูกข่ายที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถสนองตอบความต้องการของตนได้

ทรัพยากรการบริหารจัดการเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการเครือข่ายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอาจจำแนกได้ดังนี้

1. ด้านงบประมาณ

รัฐจัดสรรให้กับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง และเพียงพอ หรืออาจมาจากการระดมทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจากชุมชน ท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานที่ให้การสนับสนุน หรือจากกองทุนเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 งบประมาณเพื่อพัฒนานี้จะจัดสรรให้เขตพื้นที่การศึกษาโดยพิจารณาจาก

- 1) ระดับความจำเป็น หรือความเร่งด่วน ของบุคลากรที่สมควรจะได้รับการพัฒนา
- 2) จำนวนบุคลากรที่ควรจะได้รับการพัฒนา

1.2 เขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรงบประมาณให้แก่ลูกข่ายตามแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายของแม่ข่าย

1.3 เขตพื้นที่การศึกษาจัดสรรงบประมาณให้แก่สถานศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษา ตามแผนงานและโครงการที่สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และเป้าหมายเพื่อการพัฒนาในองค์กร

2. ด้านวิชาการ

แม่ข่ายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ อนุมัติหลักสูตร รับรองมาตรฐาน ทั้งในเชิงกระบวนการและผลผลิต ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการ หรือเป็นที่เลี้ยง ทั้งในด้านเนื้อหาสาระ กระบวนการ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการพัฒนา ให้แก่ลูกข่ายในการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. ด้านบุคลากร

แม่ข่ายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานระหว่างแม่ข่ายต่างๆ กับลูกข่าย ใช้ทรัพยากรบุคคลระหว่างลูกข่ายต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

4. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แม่ข่ายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ประสานงานระหว่างแม่ข่ายต่าง ๆ กับลูกข่าย ในการแสวงหาความร่วมมือเพื่อการพัฒนา แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ใช้ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ลูกข่าย รวมทั้งการพัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศของแม่ข่ายให้สามารถเชื่อมโยงระหว่างกันของหน่วยงานต่าง ๆ ในเครือข่ายทั้งระบบ

การประเมินเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

การประเมินเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรอาศัยหลักการและวิธีการดังต่อไปนี้

ประเมินโดยใช้ผลจากการพัฒนา (Performance - Based Development) หรือประเมินจากผลลัพธ์ของการพัฒนา (Result - Based Development) จากการดำเนินงานและกิจกรรมของแม่ข่าย ลูกข่าย และหน่วยรับการพัฒนา โดยประเมินจากภายนอก และประเมินตนเองในทุกระดับ การประเมินนี้จะต้องประเมินด้วยการเทียบเคียงกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ปรากฏในแผนงานและโครงการต่าง ๆ

1. สคบศ. ประเมินเครือข่ายการพัฒนาในระดับแม่ข่ายโดยประเมินเอง หรือมอบหมายให้ผู้อื่นประเมินก็ได้ซึ่งประเมินจากผลการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือนโยบายที่เขตพื้นที่การศึกษากำหนดขึ้นเอง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานไปสู่การปฏิบัติทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. แม่ข่ายประเมินลูกข่าย โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย จากเขตพื้นที่การศึกษา หรือการดำเนินงานตามนโยบายเฉพาะด้านที่ลูกข่ายที่กำหนดขึ้นเอง โดยมุ่งเน้นในด้านความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
3. ลูกข่ายประเมินผู้รับการพัฒนา โดยเน้นความสำเร็จหรือผลงานหลังจากเข้ารับการพัฒนา ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
4. ผู้รับการพัฒนาประเมินลูกข่ายทั้งกระบวนการและผลการพัฒนา
5. สถานศึกษาประเมินผลการพัฒนาของครูและบุคลากรทางการศึกษา หลังการพัฒนา และประเมินการดำเนินการของลูกข่ายที่สถานศึกษาทำหน้าที่เป็นหน่วยรับการพัฒนา
6. ผู้เข้ารับการพัฒนา มีการประเมินตนเองทั้งก่อนการพัฒนา ระหว่างการพัฒนาและหลังการพัฒนา ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การจัดตั้งแม่ข่ายของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาควรนำบุคลากรที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรแต่เดิม เช่นบุคลากรจากฝ่ายพัฒนาบุคคลของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด มาเป็นบุคลากรในแม่ข่าย
2. ดำเนินการจัดตั้งลูกข่ายตามความจำเป็นโดยเร่งด่วน
3. ในระยะแรก สิ่งที่จะต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน คือการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้าสู่เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนความรับผิดชอบ บทบาท หน้าที่ และต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้เขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน โดยไม่มีกรมสังกัด
4. สำนักงาน ก.ค. ควรพิจารณารูปแบบเครือข่ายจากการวิจัยนี้ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต่อไป