

บทสรุปผู้บริหาร

รายงานฉบับนี้เผยให้เห็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานการศึกษาของไทยในการจัดการกับปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลของครูและการกำหนดคุณสมบัติของผู้สอนในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ จัดการศึกษาเฉพาะทาง หรือจัดการศึกษาแบบทวิภาคีในประเทศไทย ซึ่งผู้บริหารระดับสูง หน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู และหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ควรนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการบริหารงานบุคคลและการกำหนดคุณสมบัติของผู้สอนของสถาบันเทคโนโลยีแห่งชาตินี้ไปใช้เป็นฐานข้อมูลและประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงนโยบาย ข้อกำหนด หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องเหมาะสม เป็นธรรม และเป็นสากล โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายสำหรับสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่หรือการศึกษาเฉพาะทางของประเทศไทย โดยแบ่งเป็นนโยบายระดับประเทศ นโยบายระดับกระทรวง นโยบายระดับพื้นที่ และนโยบายระดับสถานศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

นโยบายระดับประเทศ

นโยบายระดับประเทศในภาพรวม รัฐบาลควรสนับสนุนและส่งเสริมการนำองค์ความรู้จากประชาคมโลกมาใช้ในการกำหนดนโยบายของประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และจัดสรรงบประมาณเพื่อการนำเข้าหรือแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานในต่างประเทศในด้านต่างๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลก โดยเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ และนโยบายรายด้านที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เห็นถึงแนวโน้มในการพัฒนาตนเอง เพื่อสนองตอบการพัฒนาประเทศตามนโยบายนั้นๆ ได้อย่างตรงจุด มีดังนี้

1. ด้านการสร้างองค์ความรู้ รัฐบาลควรสนับสนุนและส่งเสริมความร่วมมือในด้านต่างๆ กับประชาคมโลก เพื่อศึกษาแนวโน้มการพัฒนาประเทศของประเทศชั้นนำของโลกและนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายของประเทศ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
2. ด้านงบประมาณ รัฐบาลควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อการนำเข้าหรือแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับผู้เชี่ยวชาญหรือหน่วยงานในต่างประเทศในด้านต่างๆ อาทิ การศึกษา การค้า อุตสาหกรรม เกษตรกรรม และเทคโนโลยี เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาหน่วยงานสำคัญของรัฐให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลก
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รัฐบาลควรส่งเสริมและสนับสนุนการทบทวน ปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาใหม่ๆ ในทุกระดับ เพื่อให้สามารถผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศ

นโยบายระดับกระทรวง

นโยบายระดับกระทรวงในภาพรวมเห็นว่ากระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดให้มีการทบทวนนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถาบันการศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนด้วยระบบการศึกษาปกติและสถาบันการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่หรือระบบการศึกษาพิเศษ หรือระบบการศึกษาแบบทวิภาคี หรือระบบการศึกษาเฉพาะทาง และสถานศึกษา ในระบบอื่นๆ เพื่อให้มีความชัดเจน โปร่งใส ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล รวมไปถึงการที่จะแสวงหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานภาคเอกชนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อระดมทรัพยากรทั้งด้านบุคคล งบประมาณ และองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาประเทศ และนโยบายรายด้านที่ชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษาภายใต้การกำกับ ได้เห็นถึงแนวโน้มในการพัฒนาตนเอง เพื่อสนองตอบการพัฒนาประเทศตามนโยบายรัฐบาลได้อย่างตรงจุด มีดังนี้

1. ด้านกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดให้มีการทบทวนโครงสร้าง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูทั้งระบบ อาทิ ระบบการสรรหา ระบบความก้าวหน้าและการสรรหาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ระบบการให้คุณค่า และระบบแรงจูงใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการที่จะธำรงรักษาข้าราชการครูที่มีคุณภาพในระบบอย่างยั่งยืน ดังนี้

1.1 กระทรวงศึกษาธิการควรสนับสนุนการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาต่างๆ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ โดยดำเนินการดังนี้

1) กำหนดให้มีการทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการกำหนด พัฒนา และปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนในระบบต่างๆ ทุกๆ ปี

1.1) การทบทวนการกำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เฉพาะในกระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยเฉพาะกระบวนการสรรหา การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทน และเงินพิเศษอื่นๆ สำหรับสถานศึกษาที่จัดการศึกษา ด้วยระบบการศึกษา ที่แตกต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาแต่ละระบบ สามารถรองรับกับความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและธำรงรักษาบุคลากรคุณภาพไว้ในระบบได้อย่างยั่งยืน

1.2) การติดตามประเมินผลการนำกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์เฉพาะในกระบวนการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูไปใช้ เพื่อนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ดังกล่าวให้มีความทันสมัยและเป็นธรรมอยู่เสมอ

2) กำหนดให้มีการทบทวนโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระบบต่างๆ ทุกๆ ปี เพื่อให้มีความชัดเจน โปร่งใส ทันสมัย และเป็นสากล อาทิ

2.1) การจัดแบ่งโครงสร้างและอำนาจหน้าที่เป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนวิชาการ และส่วนบริหาร

2.2) การดำเนินงานด้านต่างๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการ

2.3) การสร้างเครือข่ายในทุกภาคส่วนของสถานศึกษาที่สามารถให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม การบริหารงาน และสนับสนุนทรัพยากรบุคคล งบประมาณ รวมถึงองค์ความรู้ในทุกระดับ อาทิ เครือข่ายภาครัฐ เช่น สถานศึกษา สถาบันการศึกษา องค์กร หรือหน่วยงานการศึกษาอื่นๆ หรือ กระทรวงที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายภาคเอกชน เช่น สมาคมศิษย์เก่า บริษัท สถานประกอบการ ศูนย์วิจัย เอกชน ทั้งในและต่างประเทศ

3) กำหนดให้มีการทบทวน พัฒนา และปรับปรุงกฎ ฎหมาย ระเบียบและ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพและการรักษามาตรฐาน รวมทั้งมาตรการติดตามและตรวจสอบ สำหรับข้าราชการครูหรือผู้สอนสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระบบต่างๆ โดยเฉพาะในสถานศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่หรือจัดการศึกษาเฉพาะทางหรือจัดการศึกษาแบบทวิภาคีในทุกๆ ปี โดยที่อาจกำหนดให้มีหน่วยประเมินตนเองของสถานศึกษา

4) กำหนดให้มีการทบทวน พัฒนา และปรับปรุงกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ด้านการบริหาร งานบุคคลของข้าราชการครูที่สืบเนื่อง เพื่อให้มีความสอดคล้องกันทั้งระบบ ได้แก่ ระบบการผลิต ระบบ การสรรหา ระบบการพัฒนา ระบบการกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทน และเงินพิเศษอื่นๆ และระบบการธำรง รักษา

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา

1.2 กระทรวงศึกษาธิการควรสนับสนุนการกำหนดนโยบาย ฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านระบบการสรรหาและการกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการครูหรือผู้สอนในสถานศึกษาต่างๆ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา รวมไปถึงในภาคส่วนอื่นๆ เช่น กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงอุตสาหกรรม โดยความร่วมมือของภาคเอกชน อาทิเช่น บริษัท ห้างร้าน หรือสถานประกอบการ โดยดำเนินการดังนี้

1) จัดทำมาตรฐานคุณภาพข้าราชการครูหรือผู้สอนในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ จัดการศึกษาเฉพาะทาง หรือจัดการศึกษาแบบทวิภาคี ให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับความต้องการและเป็นสากล โดยควรกำหนดดังนี้

1.1) กำหนดให้คุณสมบัติด้านคุณวุฒิทางการศึกษาและผลงานทางวิชาการเป็นหนึ่งในมาตรฐานสำคัญ อาทิ กำหนดให้มีคุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทที่ต้องมีผลการศึกษาระดับดีมากหรือมีประสบการณ์การสอนหรือการทำงานในสาขาที่เกี่ยวข้อง มีผลงานที่สร้างชื่อเสียงมีทักษะและความเชี่ยวชาญสูง ทั้งทักษะพื้นฐานและทักษะเฉพาะทาง หรือทักษะอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญหรือชำนาญเป็นพิเศษ อันเป็นการกำหนดให้ต้องพิจารณาคุณภาพทั้งด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ นอกจากนี้ อาจพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับผู้มีคุณวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาเอกจากสถาบันที่ได้รับการรับรองมาตรฐานทั้งในและต่างประเทศ เนื่องจากเป็นผู้ที่สามารถใช้ความรู้ระดับสูง โดยเฉพาะความรู้ด้านการวิจัย เพื่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน

1.2) กำหนดให้คุณลักษณะเฉพาะบุคคลเป็นหนึ่งในมาตรฐานสำคัญ อาทิ เช่น คุณลักษณะด้านความสนใจ (Interest) ทศนคติ (Attitude) วิสัยทัศน์ (Vision) ความเชื่อ (Belief) และภาพรวมของความเป็นครูที่เหมาะสมกับระบบการศึกษาในสถานศึกษานั้นๆ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา

1.3) กำหนดให้ผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ (Publications) ซึ่งถือว่าเป็นข้อหนึ่งในมาตรฐานสำคัญ โดยผลงานดังกล่าวอาจเป็นบทความที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่เป็น peer-reviewed ภายในประเทศและนานาชาติ เอกสารตำราที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ หนังสือสิทธิบัตรนวัตกรรมที่ประดิษฐ์และผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการออกแบบ ผลงานที่ผ่านการนำเสนอที่ประชุมทางวิชาการและผลงานอื่นๆ ที่สร้างชื่อเสียง

1.4) กำหนดให้ผู้ที่มิว่าคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสม สามารถที่จะได้รับการพิจารณาสมัครเข้ารับการสรรหาเพื่อปฏิบัติการสอนแบบไม่เต็มเวลาได้

1.5) กำหนดให้ผู้ที่มิว่าคุณสมบัติและคุณลักษณะที่เหมาะสมที่ไม่มีสัญชาติไทย สามารถได้รับการพิจารณาสมัครเข้ารับการสรรหาเพื่อปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาได้

2) ทบทวนกระบวนการ ขั้นตอน และหลักเกณฑ์ในระบบการสรรหาข้าราชการครูในสถานศึกษาให้มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม มีความเป็นเอกเทศ ปราศจากการแทรกแซง และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

3) กำหนดกระบวนการ ขั้นตอน และหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพที่กำหนดไว้ เพื่อให้การคัดเลือกมีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นสากล และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยควรกำหนดดังนี้

3.1) กำหนดกระบวนการและขั้นตอนเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนของการกลั่นกรอง คุณสมบัติและเอกสารประกอบการพิจารณาและส่วนของการสัมภาษณ์ การนำเสนอผลงาน และการทดสอบสอน

3.2) กำหนดให้ส่งบทความเรียง (Essay) ที่จะแสดงถึงความรู้ ความสามารถ วิสัยทัศน์ ทักษะ และความสนใจ และให้นำเสนอต่อหน้าคณะกรรมการ เพื่อประกอบการพิจารณา

3.3) กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกที่เน้นประเมินคุณลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ (1) ทักษะ (ความสนใจ ใฝ่รู้ การให้คุณค่าต่อระบบการศึกษา การสอน ความรักดีต่อองค์กร และการอุทิศตนเพื่อส่วนรวมและชุมชนหรือท้องถิ่น) (2) ความรู้ ทักษะ และความสามารถ และ (3) คุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครูของสถานศึกษานั้นๆ โดยให้นำหนักคะแนนที่เท่าๆกัน

4) ทบทวนการกำหนดโครงสร้างบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการครู ในสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ จัดการศึกษาเฉพาะทาง หรือจัดการศึกษาแบบทวิภาคีให้มีความชัดเจนและตรงตามความต้องการของสถานศึกษา พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจ และการยอมรับร่วมกันเพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการปฏิบัติงาน

5) กำหนดมาตรฐานคุณภาพผู้พิจารณาคัดเลือกและหรือผู้ประเมิน เพื่อจะทำให้ การคัดเลือกข้าราชการครูหรือผู้สอนมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม เป็นสากล และสอดคล้อง กับความต้องการ

1.3 กระทรวงศึกษาธิการควรสนับสนุนการกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ด้านระบบความก้าวหน้าและระบบเงินเดือน รวมทั้งระบบแรงจูงใจสำหรับข้าราชการครูหรือผู้สอน ในสถานศึกษาต่างๆ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ โดยดำเนินการดังนี้

1) กำหนดให้มีการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งอย่างรอบด้าน โดยจะเป็นการประเมิน จากผู้บริหาร จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้เรียน และจากการประเมินตนเอง โดยรายการประเมินประกอบด้วย การประเมินผลงานใน 2 ส่วน คือ ผลงานด้านการสอนตามหลักสูตร และผลงานด้านการบริหารจัดการ

2) กำหนดมาตรฐานการติดตามและตรวจสอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยยึดตามมาตรฐานคุณภาพของข้าราชการครูและของสถานศึกษา

3) กำหนดเกณฑ์การรักษามาตรฐาน โดยอาจดำเนินการในรูปของสถาบันรับรอง คุณภาพ

4) กำหนดมาตรฐานคุณภาพของผู้ประเมินเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและ ความเป็นเอกเทศ โปร่งใส ไม่มีการแทรกแซง

5) กำหนดให้มีการทบทวน พัฒนา และการปรับปรุงนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวกับการจัดสรร งบประมาณด้านการพัฒนา การจัดสรรทุนสนับสนุนโครงการ ทุนสนับสนุนการวิจัย ทุนสำหรับการนำเสนอผลการวิจัยและการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้อง กับระบบการศึกษาและความต้องการของสถานศึกษา

6) กำหนดให้มีการทบทวน พัฒนา และปรับปรุงนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณด้านเงินเดือน สวัสดิการ ค่าตอบแทนพิเศษ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ สำหรับข้าราชการครูในสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระบบต่างๆ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการเรียน การสอนแนวใหม่ทุกๆ 1 ปี ให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพและศักยภาพการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู ที่ต้องการ เพื่อดึงดูดผู้ที่มีศักยภาพสูงให้เข้ามาในระบบ ในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการครู รวมทั้งธำรงรักษาข้าราชการครูที่มีคุณภาพไว้ในระบบอันจะส่งผลต่อความสำเร็จ ของการจัดการศึกษา

2. ด้านการแสวงหาความร่วมมือเพื่อระดมทรัพยากร

กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงาน ในสังกัด สถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่แสวงหาความร่วมมือและสร้าง เครือข่ายในด้านต่างๆทั้งจากภายในประเทศและภายนอกประเทศ ด้วยการจัดสรรงบประมาณสำหรับการ ระดมทรัพยากรด้านบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านองค์ความรู้จากความร่วมมือและเครือข่ายต่างๆ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา คุณภาพข้าราชการครู และคุณภาพผู้เรียน

นโยบายระดับพื้นที่

หน่วยงานทางการศึกษาส่วนท้องถิ่น เขตพื้นที่ควรดำเนินการดังนี้

1. จัดสรรทุนการศึกษาทุกระดับให้กับผู้เรียนที่มีภูมิภานาอยู่ในท้องถิ่น หรือในชุมชน หรือ ในพื้นที่บริการ เพื่อให้กลับมาเป็นผู้สอนในสถานศึกษา เพื่อลดปัญหาการโอน ย้าย หรือความทุ้มเทเวลา ให้กับการปฏิบัติงาน และช่วยสร้างความผูกพันกับสถานศึกษา รวมถึงความรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรม ของสถานศึกษา

2. สร้างและส่งเสริมเครือข่ายของสถานศึกษาภายในประเทศให้เข้มแข็ง อาทิ เครือข่าย ภาคการศึกษา เช่น สถานศึกษาระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษาที่อยู่ในพื้นที่ บริการ เครือข่ายภาคชุมชน เช่น ชุมชนโดยรอบสถานศึกษา และเครือข่ายภาคเอกชน เช่น บริษัท ห้างร้าน และโรงงานหรือสถานประกอบการที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษา

นโยบายระดับสถานศึกษา

สถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้

1. ประเมินคุณภาพระบบการศึกษาและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและรายงานผลต่อกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการศึกษา

2. ประเมินคุณภาพระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูในสถานศึกษาและรายงานผลต่อกระทรวงศึกษาธิการเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา อาทิ การทบทวนโครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาให้เป็นระบบที่มีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม การกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการครูที่มีความเหมาะสมตามความต้องการของสถานศึกษา การกำหนดความต้องการการสรรหาข้าราชการครูที่มีคุณภาพและมีความหลากหลายและสอดคล้องกับการสร้างความเป็นเลิศของผู้เรียนในแต่ละด้าน การกำหนดระดับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เกื้อกูล และการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา รวมทั้งทุนสนับสนุนในด้านต่างๆ ให้กับข้าราชการครู และการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของข้าราชการครูให้มีความชัดเจน