

## สรุปผลการประชุมทางวิชาการ

เรื่อง

### การปฏิรูปครูทั้งระบบ

วันพุธที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑ เวลา ๐๙.๐๐ – ๑๓.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมกำแหง พลางกูร อาคาร ๕๖ ปี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ รองเลขาธิการสภาการศึกษา กล่าวเปิดและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการประชุมว่า สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดให้มีการประชุมทางวิชาการ เรื่อง “การปฏิรูปครูทั้งระบบ” ขึ้นเพื่อให้



เป็นเวทีกลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปครูทั้งระบบ ตั้งแต่การผลิต การคัดกรอง การใช้ และการพัฒนาครู เนื่องจากการปฏิรูปครูเป็นกลไกสำคัญหรือเป็นหัวใจหลักของการปฏิรูปการศึกษา และสอดคล้องตามแนวนโยบายการปฏิรูปประเทศของรัฐบาลในยุคปัจจุบัน โดยสำนักงานฯ ได้รับเกียรติจากศาสตราจารย์ ดร.พญูธี ศิริบรรณพิทักษ์ ประธานคณะกรรมการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปครูทั้งระบบ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ศาสตราจารย์ ดร. สุชีวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ ประธานที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย และอธิการบดีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มาเป็นวิทยากรนำเสนอแนวคิด โดยมี รองเลขาธิการสภาการศึกษา (ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์) ร่วมนำเสนอแนวคิด รวมทั้งทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินรายการ การประชุมทางวิชาการในวันนี้มีผู้เข้าร่วมประชุมจากทุกภาคส่วนทั้งจากภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นผู้ผลิต ผู้พัฒนา และผู้ใช้ครู เช่น สถาบันอุดมศึกษา คณะอนุกรรมการด้านครูและอาจารย์ ในคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ผู้แทนจากองค์กรหลักกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ผู้บริหารโรงเรียนทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งผลการประชุมสรุปได้ดังนี้

### ข้อเสนอของวิทยากร

ดร.สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ รองเลขาธิการสภาการศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเลขาธิการคุรุสภา นำเสนอข้อเสนอการปฏิรูปครู ที่สืบเนื่องจากประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปครูที่ผ่านมา โดยสังเคราะห์จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ (๑) ปัญหาคุณภาพครู เช่น เรื่องการสร้างแรงจูงใจให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาการเรียนการสอน ครูได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสวนทางกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ครูอยู่ภายใต้ระบบราชการทำให้ขาดความคล่องตัวในการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาขาดระบบการเตรียมการพัฒนาที่ดี การคัดเลือกเข้ารับดำรงตำแหน่งตามอาวุโส ไม่ได้รับการคัดเลือกตามความรู้ความสามารถ (๒) ปัญหาระบบการผลิตและพัฒนาครู ซึ่งปัจจุบันจำนวนบัณฑิตคณะครุศาสตร์มีจำนวนมาก แต่คุณภาพพลดลง โดยในปี ๒๕๖๐ ผลิตถึง ๖๐,๐๐๐ คน ในขณะที่ตำแหน่งว่างไม่ถึง ๒๐,๐๐๐ ตำแหน่ง การผลิตครูบางสาขามีจำนวนมากเกินไป และขาดคุณภาพโดยมุ่ง

เพียงจบปริญญาเท่านั้น กระบวนการคัดกรองเพื่อมาเรียนครูมีความอ่อนแอ เน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ การฝึกหัดครูยังไม่เข้มข้น การอบรมและพัฒนาเพื่อสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูยังไม่มีคุณภาพ ครูรุ่นใหม่ยังขาดความพร้อมด้านความรู้เนื้อหาและทักษะการสอน สำหรับการส่งเสริมพัฒนาวิชาชีพครู ควรพิจารณาความต้องการของการพัฒนาครูเป็นหลัก ซึ่งปัจจุบันครูต้องการใช้เวลาการสอนในห้องเรียนมากกว่าการทำงานธุรการและกิจกรรมอื่น (๓) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ พบว่า การบริหารงานบุคคลยังรวมศูนย์อำนาจอยู่ส่วนกลาง โดยไม่สนใจเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอน การประเมินหน่วยงานเน้นงานเชิงปริมาณ กล่าวคือ ทำงานให้ถูกระเบียบมากกว่าที่จะมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของการเรียน โดยขาดระบบการตรวจสอบดูแลความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิรูปโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางยังไม่ตอบสนองการแก้ปัญหา การกระจายอำนาจจึงเป็นเพียงรูปแบบไม่ได้เปลี่ยนแปลงเนื้อหาสาระ จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงนำมาซึ่งข้อเสนอการปฏิรูปครูทั้งระบบ ดังนี้

**๑) ยกระดับคุณภาพครู** โดยการปรับเปลี่ยนวิธีคิดของผู้บริหารและครู มุ่งสร้างสรรค่นวัตกรรมการบริหารและการเรียนรู้ และส่งเสริมระบบการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องที่เน้นสมรรถนะ ปรับแก้กฎระเบียบค่าตอบแทนครูที่เชื่อมโยงกับผลการพัฒนาผู้เรียน คัดเลือกครูที่สอนเก่งแต่ละรายวิชามาสอนในระบบการศึกษาทางไกล ด้วยระบบ Online – Offline ให้ครูในชั้นเรียนเรียนร่วมกับเด็ก และเป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือเด็ก มีการจัดทำกฎระเบียบ การประเมินครูโดยผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนร่วมกับผู้บริหาร เสริมสร้างสมรรถนะครูให้ครอบคลุมทั้งความรู้ในวิชาที่สอน ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนงบประมาณพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและทักษะด้าน ICT เพื่อการเข้าถึงวิทยาการใหม่ๆ ทั่วโลก และการผลิตสื่อ ICT เพื่อการเรียนการสอน ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวกับโลกยุคใหม่ การปรับเปลี่ยนค่านิยมของครูที่เน้นการบริโภคสื่อมาเป็นผู้ผลิตสื่อการเรียนการสอน และสร้างทักษะชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งจัดประสบการณ์ให้ครูได้เรียนรู้จากครูเก่ง ครูดี ทั้งในและต่างประเทศ ทั้งทางตรงและการสื่อผสม (Multimedia) รวมทั้งอินเทอร์เน็ต

**๒) รื้อระบบการผลิตครู** โดยการกำหนดมาตรการส่งเสริมการผลิตครูด้วยระบบโควต้าที่สอดคล้องกับศักยภาพของสถาบันและจำนวนความต้องการใช้ครู โดยมีระบบข้อมูล Big Data เพื่อจัดทำ Teacher Mapping การดึงดูดและคัดเลือกคนเก่งและมีแววความเป็นครูเข้ามาเป็นครูอย่างต่อเนื่อง การเตรียมความพร้อมและพัฒนาคณะและสาขาวิชาทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และมีระบบฝึกหัดครู การปรับบทบาทสถาบันผลิตให้เน้นการฝึกอบรมและพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการเป็น Coaching พัฒนาครูสอนครูอย่างเข้มด้วยระบบบรมครูสอนครูของครู และทักษะการวิจัยในชั้นเรียน กำหนดนโยบายการผลิตครูด้วยระบบปิดในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้น ในลักษณะของคุรุทายาท และจัดระบบหอพักในสถาบันที่ได้มาตรฐานเป็นแหล่งฝึกคุณลักษณะและจิตวิญญาณความเป็นครู โดยการนำกองทุนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มาเสริมสร้างคุณภาพของครู ด้วยระบบคูปอง หรือ Smart card การพัฒนาครู โดยบูรณาการสถาบันผลิต หน่วยพัฒนาครู และผู้ใช้ครู โดยรับผิดชอบร่วมกัน และมีระบบดิจิทัลที่มีความเชื่อมโยงการทำงานร่วมกัน

**๓) ปรับปรุงระบบการพัฒนาวิชาชีพครู** โดยการปรับปรุงกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหาร การประเมิน การส่งเสริมความก้าวหน้าของครู จัดสรรทรัพยากรเพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสมครอบคลุมการพัฒนาครูทุกประเภท ทุกสังกัดและทุกระดับ ปรับปรุงกฎระเบียบเกี่ยวกับการบริหาร การประเมิน การส่งเสริมความก้าวหน้าของครู ปรับรื้อ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติด้านการปฏิรูปครู และพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามทิศทางการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ปรับรื้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากร

ทางการศึกษา พัฒนาวิชาชีพด้วยระบบ PLC&CPD (Professional Learning Community & Continuous Professional Development) ปรับปรุงมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน ปรับปรุงบทบาทและภารกิจของครูสภา เป็นสถานโยบาย (Policy) และมีคณะกรรมการมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ (กมจ.) และคณะกรรมการสวัสดิการครู (กสค.) ทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (Regulator) โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีฐานะนิติบุคคล ทำหน้าที่บริหารกิจการคุรุสภาและเลขานุการคณะกรรมการทั้ง ๓ คณะ (Operator) (แยกองค์การค้ำออกจากพรบ.สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา) ยกย่องสถาบันครูพัฒนาเป็นราชวิทยาลัยของครูทำหน้าที่รับรองหลักสูตรพัฒนาครู จัดอบรมหรือรับรองสถาบันพัฒนาครู ศึกษาวิจัยองค์ความรู้ด้านการพัฒนาครู สร้างเครือข่ายการพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมการพัฒนาครูพิเศษ ครูชายขอบ บนเกาะ บนเขาและถิ่นทุรกันดาร

**๔) ปรับปรุงระบบบริหารจัดการ** โดยการปรับสถานะสถานศึกษาทุกสังกัดเป็นนิติบุคคลหรือกลุ่มนิติบุคคล (สถานศึกษาขนาดเล็ก) ปรับปรุงกฎหมายการบริหารงานบุคคล (พ.ร.บ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) โดยปรับคำสั่ง คสช.ที่เกี่ยวข้องเป็นส่วนหนึ่งของ พ.ร.บ.จัดสรรครูและกำหนดค่าตอบแทนตามภาระงานและความรับผิดชอบ เพิ่มค่าตอบแทนตามผลงาน (ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน) ปรับสถานะครูชั้นพื้นฐานให้สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา หรือ กศจ. แทนสังกัดสถานศึกษาเพื่อความคล่องตัวในการมอบหมายงานได้หลายสถานศึกษา แก้ปัญหาครูไม่ครบชั้นและไม่ตรงสาขา พัฒนาทักษะและระบบการสอนแบบ e-learning และทักษะสื่อ (Media Skills) การจัดสรรงบประมาณแบบ Demand Side Financing ด้วยรูปแบบ e-smartcard

ปรับระบบการใช้ครู โดยให้ครูเก่งสาขาขาดแคลนหรือผู้บริหารเก่งสามารถสอนหรือบริหารสถานศึกษาได้มากกว่าหนึ่งแห่งโดยเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ จัดระบบการตรวจตรวจติดตามและดูแลความรับผิดชอบระดับสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายระดับพื้นที่หรือระดับจังหวัด โดยเฉพาะแหล่งเรียนรู้เชิงประวัติศาสตร์และการประกอบอาชีพ ปรับหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ความถนัดและความสนใจของผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย รวมถึงกลุ่มพิเศษ พัฒนาครูให้มีทักษะการใช้หลักสูตรและสื่อการเรียนรู้ เร่งคำนวณค่าใช้จ่ายต่อหัวผู้เรียนแต่ละประเภทและสังกัด โดยจัดสรรผ่านผู้เรียนด้วยระบบ E-smartcard ให้สิทธิ์ผู้เรียนเลือกสถานที่เรียนได้ ปรับระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นระดับตามจำนวนปีที่ศึกษา เช่น หลักสูตร ๔ ปี ให้มีหนังสือรับรองอนุญาตการสอน (Certificate) เรียนต่อเฉพาะสาขาหรือฝึกปฏิบัติการสอนอีก ๑ ปี ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (License) เรียนเพิ่มอีก ๑ ปี เน้นการฝึกทักษะการสอนแบบเข้มและการวิจัยในชั้นเรียน ได้รับวุฒิปริญญาโททางการศึกษาในสาขานั้นๆ

นอกจากนั้น การจัดระบบความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้ชัดเจนและสามารถเทียบโอนประสบการณ์เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้ สถานศึกษาที่มีความพร้อมเป็นนิติบุคคลสมบูรณ์แบบ มีระบบการคัดเลือกผู้บริหารมืออาชีพตามวาระโดยใช้ธรรมนุญโรงเรียน และมีสิทธิ์คัดเลือกครูได้ เน้นการบริหารเชิงพื้นที่โดยยึดแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดที่ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน

ศาสตราจารย์ ดร. สุัชวีร์ สุวรรณสวัสดิ์ อธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และประธานที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย แสดงความคิดเห็นว่าเห็นด้วยกับแนวคิดการปฏิรูปครูทั้งระบบ โดยได้กล่าวถึงประวัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูว่า บิดามารดา รับราชการเป็นครู ได้ปลูกฝังและบ่มเพาะนิสัยที่ดีให้มาโดยตลอด รวมทั้งได้มีประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่ส่งผลให้ประสบความสำเร็จในชีวิตจนถึงทุกวันนี้ จึงทำให้มีความเชื่อว่ามีครูดีในสังคมไทยเป็นจำนวนมาก ที่สามารถผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพออกมารับใช้สังคมได้อย่างน่าภาคภูมิใจ แต่ยังขาดการสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างพลังบวกให้ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริง และมีความเห็นว่าการนอกเหนือจากเรื่องการปฏิรูปเชิงโครงสร้างและการปฏิรูปเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปครูแล้ว ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการปฏิรูปครู คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) เพราะแรงบันดาลใจสามารถป้าหารายและสามารถพลิกชีวิตผู้เรียนได้ โดยมีข้อเสนอแนะว่าการปฏิรูปครูทั้งระบบ ต้องเน้นย้ำหรือให้ความสำคัญกับประเด็นที่มีความสำคัญเร่งด่วนที่จะส่งผลถึงผู้เรียนโดยตรงเป็นลำดับแรกก่อนที่จะพิจารณาประเด็นสำคัญอื่นเป็นลำดับรองลงไป



ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์ ศิริบรรณพิทักษ์ ประธานคณะกรรมการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการปฏิรูปครูทั้งระบบ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้นำเสนอประเด็นวิกฤติเรื่องครูและข้อเสนอการปฏิรูปครูทั้งระบบใน ๔ ประการ ดังนี้

๑. ปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครูให้สามารถผลิตครูสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ประกอบด้วย

๑.๑ การผลิตครูสมรรถนะสูงที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต โดยการสร้างคุณลักษณะของครูที่มีสมรรถนะสูงใหม่ ประกอบด้วย

(๑) มีสมรรถนะสูงที่สามารถพัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง (Pedagogy of difference)



เนื่องจากปัจจุบันการผลิตครูในภาพรวม มีจำนวนมากกว่าความต้องการครู (Over supply) แต่ในความเป็นจริงครูบางสาขายังขาดแคลน ในส่วนของคุณภาพการผลิตครู พบว่าครูยังไม่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ักเรียนทุกคนได้อย่างทั่วถึง โดยครูให้กำลังใจเฉพาะนักเรียนที่เรียนเก่ง ขาดการให้กำลังใจสำหรับเด็กที่เรียนอ่อน ดังนั้น จึงควรต้องปฏิรูปให้ครูมีคุณภาพที่เหมาะสมกับสังคมยุคใหม่ที่จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ักเรียนได้อย่างทั่วถึงทุกคนได้

รวมทั้ง ควรผลิตครูที่สามารถสอนให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ทั้งเนื้อหาวิชาความรู้ และการสร้างกำลังใจแก่นักเรียนในการเรียนรู้ รวมถึงสามารถสร้างแรงบันดาลใจของนักเรียน ในการตั้งเป้าหมายชีวิตได้อย่างทั่วถึง เพื่อให้ นักเรียนมีการตั้งเป้าหมายชีวิต ซึ่งจะเห็นได้ว่า นักเรียนที่เรียนไม่เก่งถ้ามีการตั้งเป้าหมายในชีวิต จะทำให้นักเรียนสามารถเรียนได้ดีขึ้น และสามารถอ่านออกเขียนได้เนื่องจากมีเป้าหมายในชีวิตของตน ดังนั้น หลักสูตรการผลิตครู

ต้องเปลี่ยนไป เพื่อผลิตให้ครูมีวิธีการสอนที่สามารถทำให้นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ และนักเรียนสามารถตั้งเป้าหมายชีวิตได้

(๒) มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเน้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เพื่อที่จะไปเปลี่ยนแปลงชีวิตนักเรียน ครูต้องสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตนักเรียนได้ กล่าวคือ นักเรียนสามารถมีวิธีการเรียนรู้เพื่อเอาไปใช้ในชีวิตจริง เรียนรู้เพื่อเชื่อมโยงความรู้ที่เรียนและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งปัจจุบันเนื้อหาบางวิชายังไม่สามารถบอกได้นำไปใช้ในชีวิตจริงอย่างไร เพราะทุกคนมีโอกาสในการใช้เนื้อหาวิชา ในชีวิตจริงของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน แต่สิ่งสำคัญในการผลิตครู คือ การผลิตครูต้องสอนวิชาครูที่เน้นการไม่ทิ้งเด็กไว้ข้างหลัง นักเรียนทุกคนต้องได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง แล้วก็ต้องทำให้นักเรียนสามารถนำสิ่งที่เรียนไปใช้ในชีวิตจริงในเชิงสร้างสรรค์ creative ได้ ไม่ใช่ใช้ชีวิตจริงแบบท่องจำ ดังนั้น การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการผลิตครู เพราะโลกในอนาคตจะมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ดังนั้น ควรทำให้ครูมีความมานะพยายามในการทำงานที่ดี สู้งานและสามารถกล้าคิดอะไรใหม่ๆ ได้

(๓) มีภาวะผู้นำเชิงประกอบการ (entrepreneur leadership) ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีภาวะผู้นำเชิงประกอบการ เพื่อการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ อย่งไรก็ตาม การผลิตครูที่มีสมรรถนะสูง ทั้งเรื่องการผลิตสร้างนวัตกรรม การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเป็นผู้นำเชิงประกอบการ หรือแม้แต่การตั้งเป้าหมายในชีวิตสิ่งที่สำคัญที่สุดคือครูต้องมีคุณธรรมเป็นฐาน การผลิตครูต้องเน้นคุณธรรม กล่าวคือความสำเร็จที่แท้จริงของครูไม่ใช่ทำให้นักเรียนเรียนรู้ได้ หรือไม่ใช่แค่ตัวเองเรียนรู้ได้ แต่อยู่ที่การนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับมวลมนุษยชาติ ฉะนั้น การตั้งเป้าหมายชีวิตก็พึงมีเป้าหมายชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ นั่นก็คือ มีคุณธรรมเป็นฐาน เพราะอะไรก็ตามที่เป็นประโยชน์กับมวลมนุษยชาติ แปลว่า มีคุณธรรมเป็นฐาน หรือที่เรียนได้มี ครูสมรรถนะสูง (High Performing Teacher)

๑.๒ สร้างระบบและรูปแบบการผลิตครูสมรรถนะสูงใหม่ หรือการผลิตครูที่มีสมรรถนะสูง (Competency based) อาจพบว่าการผลิตครูที่มีสมรรถนะสูง แต่ครูไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับนักเรียนได้อย่างแท้จริง ดังนั้นการกำหนดสมรรถนะครูในอนาคต (Beyond competency) ควรคำนึงถึง ผลลัพธ์ ที่เกิดขึ้นจากการสอนของครู ไม่ใช่คำนึงถึงเพียง สมรรถนะของครูเพียงอย่างเดียว ครูควรมีทั้งศาสตร์และศิลป์ของการสอน คือ ครูจำเป็นต้องมีความรู้ และต้องรู้ว่าอะไรคือความรู้ที่สำคัญยิ่งยวด (critical knowledge) เพื่อช่วยให้นักเรียนรู้จักการวิเคราะห์ความรู้ เนื่องจากความรู้แต่ละตัวไม่เหมือนกัน ดังนั้นทักษะที่สำคัญที่สุดของครู คือ การสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน ไม่ใช่เพียงทักษะการอธิบายให้นักเรียนรู้เรื่อง หรือทักษะการบรรยายเท่านั้น เนื่องจากปัจจุบันนักเรียนสามารถหาความรู้ได้จากทางอินเทอร์เน็ต ปัจจุบัน การผลิตครู การพัฒนาครู ยังขาดครูที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่แก่นักเรียนทุกคนได้ ครูจำเป็นต้องมีความรู้ที่สำคัญยิ่งยวด (critical knowledge) เพื่อสอนให้นักเรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ (critical skill) และต่อยอดนวัตกรรมได้

(๑) มีระบบทางเลือก (ระยะสั้น) มาเสริมระบบหลัก (ระยะยาว) รูปแบบการผลิตครูมีรูปแบบที่เป็นกระแสหลัก อย่างน้อยควรมี ๒ รูปแบบหลัก คือ ๑) เรียนหลักสูตรสายตรง คือ เรียนครู ๕ ปี ไม่ว่าจะเป็นสามัญหรืออาชีวะ ๒) หลักสูตรต่อยอด ๔ ปี บวก ๑ ปี หรือ ๔ ปี บวก ๑ ปี กล่าวคือ จบปริญญาอื่นมา ๔ ปี แล้วสามารถเรียนเพิ่ม อีก ๑ หรือ ๒ ปี เพื่อมาเป็นครู แต่ในขณะนี่ยังขาดการผลิตครูที่เป็นระบบทางเลือก ดังนั้นควรมีการผลิตครูระบบทางเลือก หรือการผลิตครูแบบเร่งด้วย (Fast track) โดยคนที่ไม่ได้เรียนครู ก็สามารถเข้ารับการอบรมหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐานวิชาชีพครู ได้ เพื่อเสริมการผลิตครูในระบบหลัก

(๒) มีสถาบันการผลิตครูโดยเฉพาะ ควรมีการจัดตั้งสถาบันการผลิตครูโดยเฉพาะขึ้นมาเป็นรูปแบบการผลิตครูโดยเฉพาะ (Teacher Ed. University)

(๓) เน้นการสร้างค่านิยมใหม่และปฏิบัติการใหม่ (New Prof. Values and practices) ปัจจุบันสถาบันการผลิตครูยังคงเน้นความรู้มากกว่าประสบการณ์ ควรให้หลักสูตรการผลิตครูที่เน้นประสบการณ์มากขึ้น เพราะสิ่งที่ทุกประเทศพูดถึงคือ ความรู้และประสบการณ์อาจยังไม่เพียงพอ แต่สิ่งที่สำคัญในหลักสูตรการผลิตครูคือ “จิตวิญญาณความเป็นครู” (professional values) สำหรับประเทศสิงคโปร์หลักสูตรการผลิตครูเน้น VSK โดยนำ V = Values ขึ้นก่อน S = Skill มาตามหลัง K ไว้สุดท้าย คือลดความสำคัญของ Knowledge ลง ให้เพิ่มสำคัญของ Values และ Skill ให้มากขึ้น

๑.๓ สร้างกลไกขับเคลื่อนการผลิตครูสมรรถนะสูง โดยมีคณะกรรมการระดับชาติด้านนโยบายและการผลิตครูสมรรถนะสูง และใช้เครือข่ายเชิงพื้นที่ในการผลิตครูสมรรถนะสูง เพื่อเป็นกลไกการบริหารจัดการให้เกิดแนวทางการปฏิรูประบบการผลิตครูสมรรถนะสูงใหม่ และแก้ไขปัญหาวิกฤตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการผลิตครู ซึ่งควรเป็นกลไกที่มากำกับและดูแลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยเป็นการกำกับแบบมีพลังเคลื่อนไหว ไม่หยุดนิ่ง เปลี่ยนแปลงตลอด (Dynamic) และมีลักษณะในการขับเคลื่อนนโยบายที่ไม่ใช่จากบนลงล่าง (Top down) เพียงอย่างเดียว หรือจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว (Centralize) แต่ควรมีระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงที่มีกลไกกำกับการผลิตในระดับชาติ ร่วมกับการมีระบบกลไกการกำกับในระดับพื้นที่ด้วย

## ๒. ปฏิรูประบบการคัดกรองครู การปฏิรูประบบการคัดกรองครูแบ่ง ๒ ชั้น ดังนี้

๒.๑ ปฏิรูประบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้เป็นระบบคัดกรองเข้าสู่วิชาชีพที่มีคุณภาพสูง ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพโดยตรง

๒.๒ ปฏิรูประบบการคัดกรองครูเข้าสู่สถานศึกษา โดยสถานศึกษาและชุมชนเป็นฐาน ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานที่มีความต้องการใช้ครูมีทั้งสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาเอกชน สถานศึกษาของท้องถิ่น

ทั้งนี้ ข้อเสนอการปฏิรูประบบคัดกรองครูทั้ง ๒ ระดับชั้น คือ ไม่ควรกำหนดให้มีการสอบมากเกินไป เนื่องจากการคัดกรองครั้งแรกเพื่อขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูกำหนดให้มีการสอบแล้ว การเข้าทำงานหรือเข้าสู่ระบบวิชาชีพ จึงไม่ควรต้องมีการสอบข้อเขียนอีก ให้สถานศึกษาสามารถเลือกรับได้เลย เพราะการจัดสอบแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ดังนั้นภายใต้สถานการณ์ของประเทศที่มีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ควรนำเงินงบประมาณที่ใช้ในการจัดสอบไปให้สถานศึกษาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนจะเกิดประโยชน์กับประเทศมากกว่า

## ๓. ปฏิรูประบบการใช้ครู

จากปัญหาการใช้ครูที่ไม่เป็นไปตามที่พึงประสงค์ สถาบันการผลิตครูมีการผลิตครูที่ไม่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา รวมทั้งมีระบบการโยกย้ายครูที่ไม่ตรงตามความต้องการของครูหรือของสถานศึกษา จึงต้องมีการปฏิรูประบบการใช้ครูให้เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงเสนอให้มีการปฏิรูประบบการใช้ครู ดังนี้

๓.๑ จัดหาครูสมรรถนะสูงให้ทันเวลาและให้ได้ครูที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

นอกจากปัญหาการใช้ครูที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ซึ่งอาจเชื่อมโยงไปสู่การปฏิรูประบบการคัดกรองครูให้มีประสิทธิภาพแล้ว ยังมีปัญหาการขาดครูในช่วงต้นปีงบประมาณ เนื่องจาก

มีครูเกษียณ และรัฐไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังครุมาทดแทนได้ทันเวลา จึงควรมีแนวนโยบายและวิธีการแก้ไข ปัญหาการจัดสรรอัตรากำลังครุให้ทันกับความต้องการใช้ด้วย

๓.๒ มีระบบสัญญาเป็นทางเลือกเพิ่มขึ้นจากระบบปกติ มีข้อเสนอว่าจากการสอบบรรจุครูเข้ามาในระบบราชการและให้อยู่ในระบบวิชาชีพตลอดจนเกษียณอายุราชการ ควรมีทางเลือกเพิ่มเติมโดยการทำเป็นระบบสัญญาจ้างที่ยังคงสถานะความเป็นข้าราชการ

๓.๓ มีระบบเงินค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่นที่จูงใจครูคุณภาพสูงในการพัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ควรจัดให้มีระบบเงินตอบแทนเพื่อส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะสูง หรือครูคุณภาพสูงเพื่อให้สามารถพัฒนานักเรียนได้อย่างทั่วถึง โดยควรมีระบบเงินค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการสอบบรรจุ เช่น ให้ค่าตอบแทนพิเศษกรณีครูที่ต้องจัดการเรียนการสอนให้เด็กที่เรียนไม่เก่ง เพราะทำให้ครูต้องมีความยากลำบากในการสอน และต้องมีการเตรียมแผนการสอนมากกว่าปกติทั่วไป รวมทั้งควรมีเงินเพิ่มพิเศษให้กับครูที่สอนในโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล เป็นต้น

๓.๔ มีระบบวิทยฐานะแบบใหม่ที่อิงผลลัพธ์การพัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ระบบเงินวิทยฐานะควรเป็นระบบที่พิจารณาตามผลงาน การเลื่อนวิทยฐานะควรพิจารณาจากคุณวุฒิทางการศึกษาและความสามารถทางวิชาการ เช่น กำหนดระดับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา และการเลื่อนวิทยฐานะให้พิจารณาความสามารถทางวิชาการด้วย การจ่ายเงินค่าตอบแทนโดยไม่พิจารณาผลงาน เป็นปัญหาของประเทศไทยมาโดยตลอด หรือหากจะกำหนดให้ใช้ระบบจ่ายเงินค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา ก็ควรพิจารณาวุฒิการศึกษาอย่างเดียว โดยไม่ต้องใช้ความสามารถทางวิชาการมาประกอบการพิจารณา เพื่อให้เป็นไปแนวทางเดียวกันทั้งประเทศ

#### ๔. ปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครู

จากประเด็นวิกฤติของการพัฒนาครูที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงและการสร้างนวัตกรรม จึงเสนอให้มีการปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครู ดังนี้

๔.๑ สร้างเครือข่ายการพัฒนาครูแบบไตรภาคีเชิงพื้นที่ในระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด

๔.๒ สร้างรูปแบบทางเลือกในการพัฒนาครูเชิงพื้นที่โดยเน้นการพัฒนาแบบ on the job training ที่เป็นทางเลือกใหม่ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง การนิเทศภายใน และการร่วมมือกับสถาบันผลิตครู

๔.๓ สร้างระบบและทรัพยากรสนับสนุนการนำสิ่งที่เรียนรู้จากการพัฒนาครูไปใช้ในการปรับปรุงปฏิบัติการของครู

๔.๔ สร้างระบบกำกับติดตามผลการปรับปรุงการปฏิบัติการของครู เป็นผลงานสำคัญสำหรับการเลื่อนวิทยฐานะและความดีความชอบประจำปี

การพัฒนาครูนอกจากเป็นไปตามรูปแบบปกติทั่วไป คือ การส่งครูเข้ารับการอบรมหรือจัดให้มีวิทยากรมาอบรมครู โดยรัฐให้การสนับสนุนคูปองเพื่อการพัฒนาครูจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี แล้ว ควรกำหนดให้มีการพัฒนาครูรูปแบบอื่นที่สามารถใช้ระบบคูปองการพัฒนาครูได้ด้วย เช่น ระบบ coaching หรือระบบนิเทศภายใน เป็นต้น และมีข้อเสนอว่าในการให้เงินสนับสนุนการพัฒนาครู ควรกำหนดให้มีการนำเงินส่วนหนึ่งไปจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนจากที่ได้จากการอบรมมาใช้ปฏิบัติการในห้องเรียนเพื่อเป็นการพัฒนาและสร้างสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของครูเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งควรมีระบบการกำกับติดตามและประเมินผลว่า

ได้มีการนำสิ่งที่ได้รับการอบรมไปปฏิบัติจริง และควรกำหนดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนวิทยฐานะของครูจากการนำผลการอบรมไปสู่การปฏิบัติด้วย

## การอภิปรายทั่วไป

ที่ประชุมได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม สรุปได้ ดังนี้

๑. ควรยกระดับสถาบันครุพัฒนา เป็น ราชวิทยาลัยครู และควรเร่งดำเนินการให้เป็นรูปธรรมเพื่อสามารถรองรับการพัฒนาครูได้ทั่วทั้งประเทศ ส่วนสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ควรมีจุดเน้นการพัฒนาเฉพาะผู้บริหารหรือพัฒนาครูเพื่อเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ

๒. ไม่เห็นด้วยกับการตั้งสถาบันครุพัฒนา มาทำหน้าที่ในการพัฒนาครู เนื่องจากประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับอยู่แล้ว เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒซึ่งเป็นสถาบันผลิตครูแห่งแรกของประเทศไทย หรือ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นต้นแบบของการผลิตครูในท้องถิ่นที่มีกระบวนการบ่มเพาะ และมีหลักสูตรการผลิตครูที่ได้มาตรฐานผ่านมาตรฐานหลักสูตร TQF (Thailand Qualification Framework) และการตั้งองค์กรใหม่อาจต้องใช้คน ใช้งบประมาณเพิ่มขึ้น จึงควรสนับสนุนงบประมาณไปที่สถาบันต้นแบบการผลิตครูที่มีอยู่เดิมแล้ว

๓. การปฏิรูประบบการผลิตครู ควรคำนึงถึงนักศึกษาที่เข้ามาเรียนสาขาวิชาชีพครูทั้งหมดซึ่งมีจำนวนประมาณ ๖๐,๐๐๐ คนต่อปี ไม่ใช่ปฏิรูปและจัดระบบดูแลเฉพาะผู้ที่เข้ามาเป็นครูเพียงจำนวน ๒๐,๐๐๐ คนเท่านั้น ควรมีทางเลือกและมีระบบรองรับให้ผู้ที่เข้ามาเรียนสาขาวิชาชีพครูสามารถออกไปประกอบอาชีพอื่นได้ด้วย และรัฐควรจัดหาทุนวิจัยหรือสนับสนุนให้ผู้เรียนทางด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์หรือสายสังคมศาสตร์ได้มีโอกาสได้พัฒนาตัวเองหรือได้รับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น หรือมีโอกาสทำเทียมกับผู้เรียนทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

๔. การคัดกรองบุคคลเข้าเรียนครู ปัจจุบันกระบวนการรับนักศึกษาในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มีการเปลี่ยนแปลงและมีแนวโน้มในทางที่ดีขึ้น คือ ผู้ที่นิยมมาเรียนครูส่วนมากจะเป็นผู้ที่มีผลการเรียนในระดับดี และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเป็นครู เช่น ในกรณีของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีสถิติว่าตลอด ๗ ปีที่ผ่านมา ผู้ที่มาสมัครเรียนครูมีผลคะแนนไม่เกินอันดับ ๓ ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น ส่วนเรื่องการสอบบรรจุ ควรกระจายอำนาจให้ผู้ใช้ครู คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดได้จัดสอบเอง

๕. ควรเร่งพัฒนาระบบฐานข้อมูลสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ในการส่งบรรจุโยกย้ายที่มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการใช้ครูได้อย่างแท้จริง รวมทั้งเรื่องระบบตำแหน่งครู ควรมีการทบทวนเพื่อกลับไปใช้ระบบตำแหน่งเหมือนในอดีตที่ผ่านมา ที่กำหนดให้มีตำแหน่ง ครูสาย ป. ปฏิบัติการสอน ครูสาย บ. บริหาร และครูสาย ส. สนับสนุน เพื่อเป็นการใช้ครูที่ตรงกับสายงานและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

๖. ควรสนับสนุนให้มีการผลิตครู ๕ ปี เนื่องจากเป็นระบบการผลิตครูที่มีกระบวนการบ่มเพาะทักษะและจิตวิญญาณความเป็นครูที่ชัดเจน โดยควรกำหนดให้เริ่มต้นกระบวนการการบ่มเพาะทุกเรื่องในชั้นปีที่ ๑ และต่อเนื่องไปถึงชั้นปีที่ ๒ และควรให้มีการฝึกประสบการณ์การสอนตั้งแต่ปีที่ ๑-๒ โดยการให้ไปสัมผัสประสบการณ์จริงที่โรงเรียน ปีที่ ๓ เริ่มเข้าไปการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียน ไม่ใช่ไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนแค่ปีที่ ๕ เท่านั้น เพื่อทำให้เกิดความต่อเนื่องในการสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู และหากมีการผลิตครูที่มีระยะเวลา



ในการเรียน ๕ ปีบวก ๑ ปี ที่มุ่งทักษะการสอนรวมทั้งการทำวิจัยในชั้นเรียนจะทำให้กระบวนการผลิตครูมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น

๗. ควรเสริมสร้างพลังจากแรงบันดาลใจ (inspiration) ให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ เพราะแรงบันดาลใจเป็นกระบวนการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น โดยผู้บริหารต้องกำหนดเป็นนโยบายและแนวทางการดำเนินงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมีระบบเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับครู เช่น การให้ค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษ หรือการเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

๘. ควรมีการปรับแก้พระราชบัญญัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมีการกำกับดูแลเรื่องคุณภาพ มาตรฐาน สมรรถนะ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยอย่างเป็นองค์รวมในอนาคตต่อไป



๙. ข้อเสนอการปฏิรูปครู ควรครอบคลุมใน ๔ มิติ หรือ 4 G คือ (๑) ครูต้องพัฒนาความก้าวหน้าทางความคิด (Growth Mindset) (๒) ครูต้องมีเป้าหมายในการพัฒนาที่จะสร้างแรงบันดาลใจหรือสร้างเด็ก (Goal) (๓) ครูต้องสู้งานและมีความพยายามเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีความพยายาม (Grid) และ (๔) มีการทำงานเป็นกลุ่ม หรือสามารถทำงานร่วมกับคนอื่น (Group หรือ Group Dynamic)

๑๐. ควรมีการกระจายอำนาจการดำเนินงานเรื่องครูลงไปให้หน่วยปฏิบัติในระดับจังหวัดให้มากขึ้น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

๑๑. ควรปฏิรูประบบการคัดกรองการเข้าสู่วิชาชีพครูในรูปแบบวิชาชีพเดียวกับตำรวจ ทหาร แพทย์ และพยาบาล คือเมื่อสอบเข้าเรียนได้แล้ว ให้ทุนการศึกษาเรียนตลอดหลักสูตรและเมื่อเรียนจบแล้วสามารถเป็นครูได้โดยไม่ต้องมีการสอบบรรจุ เพื่อให้มีความมั่นคงตั้งแต่แรกและมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนเพื่อการเป็นครูตั้งแต่เริ่มต้น และฝึกอบรมเพื่อการเป็นครูโดยเฉพาะ มีระบบจำกัดรับ และระบบคัดกรองคนเก่งประจำตำบลเข้ามาเรียนครู เพื่อให้กลับไปพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญรุ่งเรืองและมีสมรรถนะความสามารถในการแข่งขันสูง

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. ยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูทั้งระบบ ตั้งแต่ปฏิรูปการผลิตครู การคัดกรอง การใช้ และการพัฒนาครู ควรเชื่อมโยงบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นองค์รวมทั้งหน่วยงานระดับนโยบายและหน่วยงานระดับปฏิบัติ โดยต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่หน่วยงานระดับจังหวัดให้มากขึ้น

๒. ควรส่งเสริมสนับสนุนสถาบันที่มีหน้าที่ผลิตครูโดยตรงให้มีความเข้มแข็งและเป็นที่ยอมรับมากยิ่งขึ้น

๓. ควรปฏิรูปวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคงและมีเป้าหมายที่ชัดเจนเหมือนวิชาชีพแพทย์ พยาบาล ทหาร และตำรวจ โดยต้องมีระบบคัดกรองที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีและมีจิตวิญญาณของความเป็นครูอย่างแท้จริงเข้าสู่วิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ

๔. การปฏิรูปครูต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้สามารถสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์หรือสามารถสร้างผลิตภัณฑ์ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับประเทศ เพื่อพัฒนาและยกระดับการศึกษาให้เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับโมเดลการพัฒนาประเทศไทยแลนด์ ๔.๐

๕. การปรับแก้พระราชบัญญัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรให้ครอบคลุมครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมีการกำกับดูแลเรื่องคุณภาพมาตรฐาน สมรรถนะ ตลอดจนการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยอย่างเป็นองค์รวมในอนาคตต่อไป

