



รายงานผลการศึกษา

สถานภาพการผลิตและพัฒนาครู ในประเทศไทย

รายงานผลการศึกษา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย



สิ่งพิมพ์ สกศ.อันดับที่ 16/2558
ISBN 978-616-395-592-0



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ



รายงานผลการศึกษา
สถานภาพการผลิตและพัฒนาครู
ในประเทศไทย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส 691 ส สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย
กรุงเทพฯ : 2558.
148 หน้า
ISBN 978-616-395-592-0
1. ครู-การผลิต 2. ครู-การพัฒนา 3. ชื่อเรื่อง

สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 16/2558

พิมพ์ครั้งที่ 1 กันยายน 2558

จำนวน 1,000 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ถนนสุขุทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 0-26687974 หรือ 0-26687123 ต่อ 2516
โทรสาร 0-22431129
Web site: <http://www.onec.go.th>

พิมพ์ที่ บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
90/6 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 34/1
ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงอรุณอมรินทร์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
โทรศัพท์ 0-24243249 0-24243252
โทรสาร 0-24243249 0-24243252

คำนำ

คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามคำสั่งคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ 6/2558 ลงวันที่ 23 มกราคม 2558 โดยมีรองศาสตราจารย์พนิตี รัตนานุกูล เลขธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เป็นประธาน และเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นฝ่ายเลขานุการ

คณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู มีอำนาจหน้าที่กำหนดกรอบนโยบายในการผลิต การพัฒนาครู รวมทั้งระบบบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์รายงานของคณะทำงานชุดต่างๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติ เสนอคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการตามที่เห็นสมควร คณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ได้จัดประชุมคณะกรรมการฯ หลายครั้ง เพื่อพิจารณาข้อมูลและเสนอแนวคิดด้านการผลิตและพัฒนาครู ศึกษา นโยบายในประเด็นเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครู การบริหารงานบุคคล การรักษาครูที่มีสมรรถนะ และศักยภาพสูง และประเด็นด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ได้ศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย เพื่อให้ได้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่จะนำไปจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู โดยมีการศึกษารวบรวมข้อมูลจากการสรุปและสังเคราะห์แนวคิดและข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู คณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู คณะทำงานด้านปฏิรูประบบการผลิตครู และคณะทำงานด้านปฏิรูประบบการพัฒนาครู ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย สถิติ บทความ บทสัมภาษณ์จากสื่อ สิ่งตีพิมพ์ต่างๆ โดยใช้กรอบการวิเคราะห์สังเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ สถานภาพการผลิตครู สถานภาพการพัฒนาครู สถานภาพการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครูทั้งระบบ ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการใช้อ้างอิงสำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ตลอดจนได้ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความครอบคลุมชัดเจน หวังว่าเอกสารนี้จะ เป็นประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านการผลิตและการพัฒนาครู และผู้ที่สนใจอื่นๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป



(นางสุทธศรี วงษ์สมาน)
เลขาธิการสภาการศึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากการสังเคราะห์แนวคิดและข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู คณะทำงานด้านปฏิรูประบบการผลิตครู และคณะทำงานด้านปฏิรูประบบการพัฒนาครู ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย สถิติ บทความ บทสัมภาษณ์จากสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ โดยใช้กรอบการวิเคราะห์สังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ สถานภาพการผลิตครู สถานภาพการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู และสถานภาพการพัฒนาครู มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานภาพการผลิตครู การพัฒนาครูและการใช้ครู โดยวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลและเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู และเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูทั้งระบบ ซึ่งเป็นองค์ความรู้สำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ครอบคลุมชัดเจน และได้ข้อเสนอแนะแนวทางการผลิตและพัฒนาครู เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนด้านการศึกษาต่อไป

1. ผลการศึกษา

วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทย พบว่า ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาอย่างมากและมีความต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาในปี พ.ศ. 2558 สูงกว่า 5 แสนล้านบาท คิดเป็น 4 % ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP: Gross Domestic Product) นับเป็นชาติที่ลงทุนด้านการศึกษาสูงเป็นอันดับต้นๆ ของโลก แต่การศึกษาไทยยังคงมีปัญหาในด้านคุณภาพที่ยังไม่สามารถแข่งขันได้ในเวทีระดับนานาชาติ ทั้งปัญหาที่ประจักษ์ชัดและปัญหาซับซ้อน การศึกษาที่ไม่มีคุณภาพจึงก่อให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรในประเทศ ปัญหาการศึกษาไทยไม่ใช่การขาด “ทรัพยากร” แต่เป็นการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการใช้ทรัพยากร อันเนื่องมาจากการขาด “ความรับผิดชอบ” (Accountability) ของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครอง หนึ่งในปัจจัยที่ต้องรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยคือ “ครู” ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจากการยกระดับคุณภาพครูซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา การไม่ให้ความสำคัญกับครู จึงมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศโดยรวม

1.1 สถานภาพการผลิตครูในประเทศไทย

การผลิตครูในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการไปมากจากอดีตที่ผ่านมา แต่ยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งมีสาเหตุจากปรากฏการณ์การก้าวรุกรอกของสื่อเทคโนโลยี วัฒนธรรมต่างถิ่น ความคิด ความเชื่อทางการเมือง และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การผลิตครูในประเทศไทยมีข้อน่าสังเกตว่าการบ่มเพาะความเป็นครูในสมัยรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 เป็นการอบรมบ่มนิสัยให้เกิดครูที่ดี โดยการคัดสรรคนเก่งวิชาการมาเรียนครูและเป็นครูโดยได้รับทุนการศึกษา ในระยะต่อมาความขาดแคลนครูทำให้เน้นการผลิตครูเชิงปริมาณ มีการผลิตครูภาคค่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพครู จนถึงปัจจุบัน อีกปัญหาหนึ่งของการผลิตครูสมัยใหม่คือการเน้นความเป็นสากลตามแนวคิดตะวันตก ทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยละทิ้งปรัชญาแนวคิดดั้งเดิมของไทย ปัจจุบันสถาบันผลิตครูหลายแห่ง มีการรับนักศึกษาเข้าเรียนครูโดยไม่มีการคัดสรร คัดเลือกตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดีคนเก่งมาเรียนครู และเป็นครูให้สมกับวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง สถาบันผลิตครูในปัจจุบันไม่มีสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครูดังเช่นในอดีตที่ประเทศไทยมีวิทยาลัยครู และวิทยาลัยวิชาการศึกษา เพื่อทำหน้าที่หล่อหลอมบ่มเพาะครูโดยเฉพาะ โดยทั่วไปสถาบันผลิตครูในปัจจุบันมีฐานะเป็นคณะวิชาหรือหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษาสมบูรณ์แบบ มิได้มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง และมีได้มีการคัดสรรบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมจะเป็นครูมาเรียนครู และประกอบวิชาชีพครู อีกทั้งเป็นการผลิตครูตามความสนใจและความพร้อมของสถาบันมากกว่าการผลิตครูเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามความต้องการของประเทศ ซึ่งแตกต่างจากอดีต สัดส่วนการผลิตครูของสถาบันผลิตครู พบว่า สถาบันผลิตครูที่มีสัดส่วนการผลิตครูมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รองลงมาคือมหาวิทยาลัยของรัฐ และ สถานศึกษานอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูที่คาดว่าจะจบการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 ถึง ปีการศึกษา 2560 ทั้งประเภทครุศาสตร์ทั่วไปและครุศาสตร์อุตสาหกรรม คาดว่ามีผู้ที่จบการศึกษาประเภทครุศาสตร์ทั่วไปมากที่สุดในปีการศึกษา 2559 จำนวน 60,798 คน รองลงมาปีการศึกษา 2560 จำนวน 52,570 คน สำหรับประเภทครุศาสตร์อุตสาหกรรม คาดว่าจะมีผู้จบการศึกษามากที่สุดในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,730 คน รองลงมาปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,561 คน

สถานภาพคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรส่วนใหญ่ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้โอนย้ายไปสังกัดคณะที่เปิดใหม่ เช่น คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ทำให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเดิมมีสถานภาพเป็นสถาบันกลายเป็นเพียงคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย จึงขาดแคลนอัตรากำลังอาจารย์และขาดความเข้มแข็งในการผลิตครูในสาขาวิชาเอกต่าง ๆ นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านคุณภาพของคณาจารย์ผู้สอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมทั้ง การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ก็พบปัญหาเกี่ยวกับศักยภาพของ

(ง) รายงานผลการศึกษา: สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

คณาจารย์และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา เมื่อคำนวณดัชนีคุณภาพของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามระบบการให้คะแนนในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีข้อค้นพบที่น่ากังวลใจว่า คณาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของประเทศไทยมีคุณภาพระดับ 2 คือ ระดับ “ต้องปรับปรุง” นอกจากนี้ ข้อมูลคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่จะเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2558 - 2572 พบว่า บุคลากรสายการสอนของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จะเกษียณอายุราชการในอีก 15 ปีข้างหน้า จำนวน 1,794 คน คิดเป็นร้อยละ 33.41

ระบบและรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู หลักสูตรการผลิตครูของไทยในปัจจุบัน มี 3 ลักษณะ คือ 1) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) หลักสูตรนี้จัดเป็นหลักสูตรหลักในการผลิตครู 2) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 2 ปี) รับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นและประสงค์จะเป็นครูเข้าศึกษาต่อวิชาชีพครู 1 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่คุรุสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 2 ปี 3) หลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาโททางการสอน (หลักสูตร 3 ปี) เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนสำหรับผู้จบปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษาหรือสาขาอื่นๆ เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท 2 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่คุรุสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 3 ปี นอกจากนี้ยังมีโครงการผลิตครูเพื่อ汀ดึงดูด คนดีคนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครู เช่น โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ โครงการสควค. โครงการเพชรในตม ฯลฯ

ปัญหาและอุปสรรคการผลิตครูในภาพรวม การผลิตครูที่ผ่านมาพบปัญหาอุปสรรคหลายประการ ทั้งด้านนโยบายการผลิตครูที่ขาดความต่อเนื่องเพราะนโยบายเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของนักการเมือง รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำ การผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการการใช้งานจริง มีปริมาณเกินความต้องการในบางสาขาและขาดแคลนในบางสาขาวิชา ขาดข้อมูลและการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู ขาดแคลนคณาจารย์ที่เชี่ยวชาญในการผลิตครูทำให้การผลิตไม่มีคุณภาพเพียงพอ ระบบการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาครูยังไม่มีคุณภาพ คณาจารย์ในสถาบันผลิตครู (ครูของครู) ขาดมุมมองที่รอบด้านเนื่องจากจบการศึกษาในประเทศเป็นส่วนใหญ่ ขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์การผลิตครูที่หลากหลายจากต่างประเทศและการผสมผสานกับภูมิปัญญาไทย มาตรฐานวิชาชีพครูของไทยยังมีจุดบกพร่อง โดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพแต่ยังไม่มีการกำหนดตัวชี้วัด ฯลฯ

ปัญหาการผลิตครูอาชีวศึกษา มีสาเหตุหลายประการ สาเหตุสำคัญได้แก่

1. ข้อจำกัดของงบประมาณไม่สามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับความเร็วก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน การจัดซื้อครุภัณฑ์อาชีวศึกษาที่ไม่ตรงตามหลักสูตรการสอนและความต้องการของสถานศึกษา ทำให้คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. การเคลื่อนย้ายของบุคลากร ซึ่งเป็นครูช่างและวิศวกรจากสถานศึกษาสู่สถานประกอบการเพราะไม่ได้รับการบรรจุให้เป็นครูประจำการ ก่อให้ความขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ

3. หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเพื่อผลิตครูช่าง ในบางสาขาวิชาล้าสมัย ยังไม่มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

4. ขาดครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเฉพาะสาขาเพื่อป้อนให้กับภาคอุตสาหกรรม

5. ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคนในภาพรวมของประเทศยังไม่ชัดเจนและขาดข้อมูลความต้องการกำลังคนของประเทศที่ชัดเจน จึงไม่สามารถวางแผนการผลิตได้อย่างถูกต้องหรือใกล้เคียงกับความต้องการในระยะยาว

6. คุณภาพครูผู้สอนที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลต่อคุณภาพและสมรรถนะของกำลังคนของประเทศ ทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันอยู่ในอันดับค่อนข้างต่ำในทุกภาคการผลิต รวมทั้งธุรกิจบริการ

7. ระบบการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของประเทศไทยเน้นการให้วุฒิบัตรมากกว่าที่จะคำนึงถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้จริง ทำให้ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้หรือสถานประกอบการ

8. ขาดกรอบแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมเพื่อผลิตและพัฒนาครูช่างและครูอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาและเศรษฐกิจของประเทศ

9. การจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของไทย ยังขาดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ

แนวทางการผลิตครูในอนาคต จากการศึกษาข้อมูลและแนวโน้มการผลิตครูสามารถสรุปแนวทางการผลิตครูในเชิงระบบได้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ในการผลิตครู ต้องมีการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู เพิ่มจุดเน้นคุณลักษณะคนที่มีใจรักในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์(ครูของครู)ทั้งด้านความรู้และจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยผ่านกระบวนการวิจัย สมรรถนะของหลักสูตรสามารถพัฒนาบัณฑิตครูให้เป็นคนมีความรู้ มีความสามารถด้านทักษะการคิด ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีพื้นฐานทางจริยธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ในโลกอนาคต คณาจารย์ในสถาบันผลิตครูต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติการ มีการพัฒนาการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์อย่างต่อเนื่อง มีสถาบัน

(จ) รายงานผลการศึกษา: สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

หรือหน่วยงานกลางที่มีอิสระเชิงนโยบาย กำหนดทิศทางแผนงานการผลิตครูให้ตรงตามความต้องการของประเทศ คอยประสานงาน และสนับสนุนการผลิตครูอย่างเต็มที่

2. กระบวนการ (Process) ในการผลิตครู ต้องผลิตครูตามความต้องการของประเทศ มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการคิดวางแผนเป็นระบบตั้งแต่การเตรียมนิสิต การจัดระบบนิเทศ การคำนึงถึงสถานที่ฝึกประสบการณ์ ซึ่งอาจไม่ใช่เฉพาะโรงเรียนเท่านั้น แต่เพิ่มแหล่งฝึกประสบการณ์ที่หลากหลาย กระบวนการเรียนการสอนของคณาจารย์ต้องลดบทบาทการสอน ทำหน้าที่เป็นกระบวนการ (facilitator) ลดการบรรยายในชั้นเรียน ใช้สื่อเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลเพิ่มขึ้น เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดการความรู้ การฝึกประสบการณ์ในการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงชีวิต เสริมประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนของนักศึกษาครูตั้งแต่ชั้นปีที่1 จนถึงชั้นปีสุดท้าย จัดกิจกรรมให้นักศึกษาครูได้เรียนนอกชั้นเรียน นอกสถานที่มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในชุมชน เรียนรู้ธรรมชาติ ปรากฏการณ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมร่วมกันนอกสถานศึกษาในเวลาที่เหมาะสม จัดตารางเรียนใหม่ให้เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลและเนื้อหาสาระ ปลูกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู สร้างครูให้มีหัวใจเป็นมนุษย์

3. ผลผลิต (Output) คนเป็นครูต้องมีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ มีความรู้ ความคิด ความสามารถ และความดี ครูต้องเป็น “ครูเพื่อศิษย์” มีคุณลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (learning facilitator) มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี มีหลักการปฏิบัติงาน “สอนน้อย เรียนมาก” มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปแนวโน้มการผลิตครูในอนาคตที่ควรเป็นคือ “ครูยุคใหม่” ควรมีบทบาทหลัก 3 ประการ คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้แนะแนวทาง (Guide/Coach) และเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (Co-learner/Co-investigator) ไม่ใช่เป็นเพียงครูที่มีบทบาทเป็น “ผู้สอน” เท่านั้น

1.2 สถานภาพการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู

สถานภาพการใช้ครู ประเทศไทยมีอัตราส่วนนักเรียน : ครู ในปีการศึกษา 2556 เท่ากับ 17.6 : 1 ซึ่งยังต่ำกว่าเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ที่ 25 : 1 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานผู้ใช้ครูมากที่สุด การปฏิบัติงานของครูมีปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ คือ ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง ครูมีภาระงานมาก มีภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบหลายงาน เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ เป็นต้น ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ไม่ลุ่มลึกในเนื้อหาวิชาที่สอน ซึ่งมีสาเหตุมาจากครูขาดประสบการณ์ใน

การสอนและไม่ได้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้เตรียมการสอนไม่ทัน ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน มีสาเหตุมาจากการขาดแคลนสื่อ การไม่ให้ความสำคัญกับสื่อการสอนในสภานั้น ๆ มาเป็นเวลานานและยึดติดกับการสอนแบบเดิม ๆ ทำให้ครูไม่ค่อยใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้รอง ครูส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร และการแปลงหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากครูได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูไม่มีความถนัด การไม่ได้รับความสำคัญในกรณีที่ไม่ได้สอนกลุ่มสาระหลัก และต้องทำงานหนักไม่มีเวลาพัก เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาอาชีพ ครูขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยปัจจุบันครูไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา มีเฉพาะการนิเทศภายในที่โรงเรียนดำเนินการเอง การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู โดยการพัฒนาอบรมครูส่วนใหญ่เป็นการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด ทั้งเรื่องเนื้อหาหลักสูตร และวิธีการฝึกอบรม ซึ่งมักไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและเป็นการอบรมที่ไม่ได้กำหนดแผนไว้ชัดเจน

แม้ว่าจำนวนครูในภาพรวมดูเหมือนจะไม่ขาดแคลน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว จะพบว่า จำนวนครูส่วนใหญ่จะกระจุกอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และในเขตเมือง แต่โรงเรียนในชนบทห่างไกลยังประสบปัญหาขาดแคลนครูอยู่จำนวนมาก การขาดแคลนครูอาจไม่ใช่ปัญหา แต่ที่เป็นปัญหาคือระบบการจัดสรรทรัพยากรครูและการบริหารจัดการที่ยังไร้ประสิทธิภาพ

ใน 15 ปี ข้างหน้า (พ.ศ.2556-2570) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนที่จะครบเกษียณอายุราชการ มีทั้งสิ้น 288,233 คน จำนวนครูที่เกษียณอายุราชการเกินกว่า 20,000 คน ในแต่ละปี 3 ลำดับแรกคือ ปี 2562 ครูเกษียณอายุราชการสูงที่สุด 28,246 คน รองลงมา ปี 2561 จำนวน 27,952 คน และปี 2560 จำนวน 26,505 คน โดยครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) เกษียณอายุรวมทั้งสิ้น 270,332 คน สาขาวิชาที่เกษียณมากที่สุด คือ สังคมศึกษา รองลงมาคือ ภาษาไทย พลศึกษา การบริหารการศึกษา และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

ใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2557-2562)จะมีภาวะความต้องการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด เนื่องจากในช่วงดังกล่าวมีครูที่เกษียณอายุมากที่สุด ความต้องการครูเพื่อทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 109,245 คน โดยปีการศึกษาที่ต้องการครูมากที่สุดคือ ปี 2562 จำนวน 24,643 คน รองลงมา ปี 2561 จำนวน 22,999 คน สาขาที่มีความต้องการครูมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ คณิตศาสตร์ 14,399 คน รองลงมา ภาษาอังกฤษ 13,852 คน ภาษาไทย 11,454 คน สังคมศึกษา 7,487 คนและ วิทยาศาสตร์ศึกษา 7,462 คนตามลำดับ

(ข) รายงานผลการศึกษา: สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

ระบบการบริหารงานบุคคลของครู ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา การบริหารงานบุคคลของครูประสบปัญหามากมาย แม้จะมีกฎหมายกำหนดให้มืองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมากว่า 10 ปี การศึกษาของไทยยังอยู่ห่างไกลในเรื่องระบบการกระจายอำนาจที่ยังไม่มีความชัดเจน การบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ยังคงถูกรวบไว้ที่หน่วยงานส่วนกลาง ปัญหาระบบการบริหารงานบุคคลมีประเด็นสำคัญ คือ 1) การกำหนดอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความชัดเจน ทำให้การจัดสรรอัตราตำแหน่งครู และบุคลากรทางการศึกษาในบางพื้นที่ไม่เพียงพอ การคืนอัตราครูที่ว่างมีความล่าช้า หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลขาดข้อมูลครูเกษียณอายุในแต่ละสาขาในแต่ละปี 2) การสอบบรรจุคัดเลือกเข้ารับราชการครู มักประสบปัญหาหลายด้านได้แก่ เครื่องมือ (ข้อสอบ) ขาดคุณภาพและมาตรฐาน วิธีการสอบคัดเลือกมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เปลี่ยนผู้ออกข้อสอบทุกครั้ง ทำให้ขาดการพัฒนาแนวทางที่ต่อเนื่อง ทำให้ขาดมาตรฐานการคัดคนเข้าสู่ระบบ 3) การทดลองปฏิบัติราชการ 2 ปีของครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ มาตรฐานในการดำเนินงานยังด้อยคุณภาพ ขาดระบบพี่เลี้ยงผู้ชี้แนะที่ดี การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการยังไร้ประสิทธิภาพ 4) การพัฒนาครูประจำการยังไม่เชื่อมโยงคุณภาพนักเรียนและวิทยฐานะที่ได้รับ ครูที่มีวิทยฐานะสูงไม่สามารถรับประกันในเรื่องคุณภาพผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ 5) ระบบบัญชีเงินเดือน/ค่าจ้าง มีความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการครูและพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ฯลฯ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจและขาดความเป็นธรรม 6) ระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติงาน ในปัจจุบัน ไม่ส่งเสริมการทำหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ที่วัดบางพฤติกรรม มาตัดสินชี้ขาด ในการเลื่อน ย้าย แต่งตั้ง ทำให้ครูผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียด 7) ระบบวิทยฐานะ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะยังไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ และวิทยฐานะที่ครูได้รับไม่สะท้อนคุณภาพไปยังผู้เรียน 8) ระบบการย้าย/โอน/เลื่อน/แต่งตั้งครู มีระบบอุปถัมภ์หรือพวกพ้องในการให้ผลประโยชน์ เรียกรับสินบน เรียกรับเงินจากครู ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายไม่มีความโปร่งใส ไม่บริสุทธิ์ ยุติธรรมและขาดธรรมาภิบาล 9) การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ ใช้ระบบการทดสอบด้วยข้อสอบแบบเลือกตอบ วัดเพียงความรู้ความจำ ทำให้ได้ผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์และขาดภาวะผู้นำ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ขาดการตักตวงประสบการณ์ด้านการศึกษา เมื่อมาทำหน้าที่บริหารการศึกษาจึงขาดวุฒิภาวะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทุกด้าน 10) ข้าราชการครูถูกบังคับบัญชาโดยข้าราชการพลเรือน บางท่านขาดประสบการณ์ด้านการศึกษา ไม่เข้าใจสภาพการณ์ทางการศึกษาเชิงพื้นที่ 11) การสรรหาผู้แทนครูเข้าสู่การเป็น ก.ค.ศ./อ.ก.ค.ศ. กลายเป็นแหล่งหาผลประโยชน์จากครูในเรื่องการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง 12) การแก้ปัญหาหนี้สินครู ยังขาดศักยภาพ ไม่สามารถลดหนี้ครูได้จริง 13) ข้าราชการพลเรือน ที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) มีความเหลื่อมล้ำ ถักถั่น เสียโอกาสแม้จะอยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการเหมือนกัน แต่เป็น

ข้าราชการพลเรือน ไม่ได้เป็นข้าราชการครู ขาดประสบการณ์และความรู้ที่ลึกซึ้งในการทำงานในสถานศึกษา แต่ต้องทำหน้าที่วางแผน อำนวยความสะดวกให้คนที่ทำงานในสถานศึกษา

1.3 สถานภาพการพัฒนาครู

นโยบายด้านการพัฒนาครู พบว่าการฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะครูยังมีการกล่าวถึงหรือให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งที่มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของครู ระบบการพัฒนาครูของไทยโดยหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน ยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลในการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ การอบรมพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้าอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลางเพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาครู ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานในภูมิภาค เขตพื้นที่การศึกษาขาดอิสระที่จะดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง

การลงทุนเพื่อการพัฒนาครู การลงทุนเพื่อพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงาน ยังเป็นการลงทุนที่ไม่มากนัก งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูมีกระจุกกระจายอยู่ในหลายโครงการ

รูปแบบการพัฒนาครู ในภาพรวมของประเทศ ที่หน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ นิยมปฏิบัติกันมากคือ การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียน การมอบหมายให้ครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่ การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การใช้โครงการต่างๆ จากภายนอกเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน การสนับสนุนครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ การเข้าร่วมโครงการต่างๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

ในรอบปีหนึ่งๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่าได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูบางหลักสูตรมีลักษณะซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน และครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของ

(ญ) รายงานผลการศึกษา: สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

ครูได้ นอกจากนี้สภาพที่ผ่านมายังไม่มีการตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วิธีการพัฒนาครู ที่แต่ละหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาอยู่ในขณะนี้ยังขาดนวัตกรรมใหม่ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยใช้การบรรยาย หรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการจัดอบรมแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพราะเป็นการจัดอบรมพัฒนาตามโรงแรมใหญ่ๆ ในเมืองหรือมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายจึงหมดไปกับการจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พักและอาหาร เพราะมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ในลักษณะการสื่อสารทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรม ผู้จัดอบรม(ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในส่วนกลาง)เป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะอบรม บางครั้งเรื่องที่อบรมห่างไกลจากเหตุการณ์ความเป็นจริงของห้องเรียน ไม่ตรงกับความต้องการของครู และการอบรมมีผลกระทบต่อนักเรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรมโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหามากที่สุด

สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู 1) ระบบการพัฒนาครูของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม 2) การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ 3) การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะทำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาความจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง 4) การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นๆ ไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ 5) การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น 6) การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง 7) ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การฝึกอบรมพัฒนาครูของประเทศไทยที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง

ประเทศที่มีระดับผลคะแนนการสอบ PISA สูง มีลักษณะเด่นในการพัฒนาครูที่สำคัญสรุปได้ ดังนี้

1. การมีเวลาเรียนรู้ร่วมกันของครูภายในโรงเรียน ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์คะแนนสอบ PISA สูง จะจัดเวลาการสอนของครูน้อยกว่าประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์การสอบ PISA ต่ำ ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ ต้องลดเวลาสอนของครูและลดภาระงานต่างๆของครูลงเพื่อเพิ่มเวลาสำหรับการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกัน อย่างต่อเนื่อง

2. การสร้างสมรรถนะสำหรับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ร่วมกันของครู คือทักษะการคิด การทำวิจัยในชั้นเรียน การสืบเสาะหาความรู้ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับคนในศตวรรษที่ 21

3. การกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่โรงเรียน มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้านต่างๆ ไปสู่โรงเรียน เช่น ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมครู เพราะโรงเรียนจะรู้ปัญหาที่กำลังเผชิญได้ดีที่สุด การกระจายอำนาจสามารถทำให้โรงเรียนแก้ปัญหาหน้างานได้ดีกว่าการสั่งการจากส่วนกลาง

4. ระบบการพัฒนาครูใหม่ (Induction) มีระบบการพัฒนาครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู (ครูใหม่) โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่อย่างชัดเจน ครูพี่เลี้ยงจะช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการเรียนการสอนจริงและการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของครูใหม่เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุง ครูใหม่จะได้เรียนรู้แบบอย่างที่ดี

5. การฝึกอบรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ (Formal Professional Development) มีการลงทุนพัฒนาครู โดยจัดฝึกอบรมในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ กำหนดจำนวนชั่วโมงที่ครูต้องเข้ารับการอบรมในแต่ละปีอย่างชัดเจน นอกเหนือจากการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะการผลิตครู การพัฒนาครูและการใช้ครู

2.1 ข้อเสนอแนะด้านการผลิตครู

1. ปฏิรูประบบการผลิตครู ควรดำเนินการ ดังนี้

1) ควรเร่งจัดทำแผนการผลิตครูที่สัมพันธ์กับแผนการใช้ครูในระดับชาติ และสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการครูประเภทต่างๆของประเทศ โดยหน่วยงานผู้ใช้ครูและหน่วยงานผลิตครูต้องร่วมมือกันจัดทำแผนความต้องการใช้ครुरาย 5 ปี และ 10 ปี ของแต่ละพื้นที่การศึกษา โดยยึดความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อให้สถาบันผลิตครูเตรียมความพร้อมในการผลิตให้

ตรงตามความต้องการใช้จริงของแต่ละพื้นที่ โดยกำหนดจำนวนนักศึกษาสำหรับการคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาตามสัดส่วนแต่ละพื้นที่ที่ต้องการใช้ครู

2) เร่งดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลครูที่ได้มาตรฐาน มีการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งสร้างเครือข่ายที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนและกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ในการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงในแต่ละช่วงเวลา

3) ควรกำหนดพื้นที่ร่วมรับผิดชอบของสถาบันผลิตครู เน้นการมีส่วนร่วมในการปรับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรผลิตครูให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ควบคุม กำกับ และดูแลการผลิตครูให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

4) ปรับเปลี่ยนระบบการรับนักศึกษาครู เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีใจรักการเป็นครู เข้าสู่วิชาชีพครู โดยกำหนดแนวทางการคัดเลือกนักเรียนดี เก่ง และศรัทธาในวิชาชีพครูเข้าเป็นนักศึกษาครู กำหนดเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกครูตามความเหมาะสมของพื้นที่และสภาพความต้องการใช้ครูในสาขาและประเภทที่ต้องการ กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าเรียน “ครู” ควรเป็นผู้เรียนที่มีผลการเรียนอยู่ในกลุ่มคะแนนสูง ร้อยละ 50 ของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย กำหนดวิธีการหรือกระบวนการคัดเลือกนักศึกษาครูโดยใช้ระบบกลาง โดยผู้ใช้ครู (กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่ใช้ครู) รับผิดชอบการเลือกนักศึกษาในพื้นที่ แล้วส่งต่อให้สถาบันผลิตครูที่ได้รับการคัดเลือกดำเนินการผลิตในแต่ละสาขาวิชาที่ได้รับมอบหมาย หน่วยงานผู้ใช้ครูจัดทำแนวปฏิบัติเป็นคู่มือสำหรับประเมินผู้เรียนที่มีแวວความเป็นครูในช่วงการเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-6) เพื่อคัดเลือกคนดี เก่ง และมีแวວความเป็นครูเข้าสู่อาชีพครู

2. เร่งดำเนินการเสริมสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถาบันผลิตครูให้ได้มาตรฐาน มีสมรรถนะในระดับสากล

3. การวางระบบการจัดสรรทุนสำหรับนักศึกษาครู โดยจัดสรรทุนผูกพันกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น (จังหวัด) ตั้งแต่เริ่มเรียนโดยคัดเลือกนักเรียนในท้องถิ่นรับทุน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในท้องถิ่น ยกเลิกวิธีการสอบบรรจุ เมื่อเรียนจบแล้ว ให้บรรจุทำงานในท้องถิ่นของตน โดยสถานศึกษาเป็นผู้คัดเลือกบัณฑิตครูเข้าเป็นครูประจำการ จัดสรรทุนการศึกษาให้นักศึกษาในโครงการผลิตครูในช่วงของระยะเวลาที่ศึกษาในสถานศึกษา

4. เร่งรัดการปรับระบบและรูปแบบการผลิตครูให้เหมาะสมกับการใช้งานครูในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา

5. กำหนดแนวทางการเตรียมนักศึกษาครู เพื่อให้ได้ครูดี มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาครู

1. วางระบบการพัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การออกแบบและผลิตสื่อ เอกสารประกอบการสอน ฯลฯ
2. กำหนดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
3. ส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครูและเครือข่ายการพัฒนาครูไปสู่ครูมืออาชีพ

2.3 ข้อเสนอแนะระบบการใช้ครูและระบบบริหารงานบุคคลของครู

1. จัดให้มีการวางระบบการบรรจุแต่งตั้งครูประจำการให้สอดคล้องกับความต้องการตามภาระงานของสถานศึกษาอย่างแท้จริง
2. จัดให้มีการวางระบบการฝึกปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ ผ่านการทดลองงานที่เข้มข้น มีใจรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู
3. วางระบบการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพผู้เรียน
4. เร่งปรับระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของครูทั้งระบบให้เหมาะสมกับเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

2.4 ข้อเสนอแนะการปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตและพัฒนาครู

1. จัดให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาและยกระดับการจัดการเรียนรู้ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
2. ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	(ข)
สารบัญ	(๗)
สารบัญตาราง	(ณ)
สารบัญแผนภาพ	(ด)
1 บทนำ	1
1.1 วิฤตคุณภาพการศึกษาไทย	1
1.2 ความสำคัญของครูต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา	4
1.3 นโยบายด้านครูของรัฐบาล	6
1.4 สถานภาพของครูไทยในภาพรวม	9
1.5 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	11
1.6 ขอบเขตของการศึกษา	11
1.7 กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา	12
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
2 สถานภาพการผลิตครูในประเทศไทย	13
2.1 พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย	14
2.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตครู	16
2.3 การรับเข้านักศึกษาของสถาบันผลิตครู	17
2.4 สถานภาพคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู	22
2.5 หลักสูตรการผลิตครู	25
2.6 ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตครู	39
2.7 ปัญหาการผลิตครูอาชีวศึกษา	44
2.8 แนวโน้มการผลิตครูในอนาคต	47
3 สถานภาพการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู	53
3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพครูในประเทศไทย	53
3.2 ภาระงานสอนของครู	56
3.3 ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครู	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า	
3.4	ภาวะการขาดแคลนครู	59
3.5	ความต้องการครู	65
3.6	ปัญหากระบวนการบริหารงานบุคคลของครู	69
4	สถานภาพการพัฒนาครู	73
4.1	นโยบายด้านการพัฒนาครูของรัฐบาล	74
4.2	หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครู	75
4.3	ระบบและรูปแบบการพัฒนาครู	76
4.4	สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู	81
4.5	การฝึกอบรมพัฒนาครูของประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง	82
5	สรุปและข้อเสนอแนะ	84
1	สรุปผลการศึกษา	86
1.1	วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทย	86
1.2	สถานภาพการผลิตครูในประเทศไทย	87
1.3	สถานภาพการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู	94
1.4	สถานภาพการพัฒนาครู	98
2	ข้อเสนอแนะการผลิตครู การพัฒนาครูและการใช้ครู	103
2.1	ข้อเสนอแนะด้านการผลิตครู	103
2.2	ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาครู	106
2.3	ข้อเสนอแนะระบบการใช้ครูและระบบบริหารงานบุคคลของครู	114
2.4	ข้อเสนอแนะการปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิต และพัฒนาครู	116
	บรรณานุกรม	118
	ภาคผนวก	123
	คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ 6/2558	124
	เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบ การผลิตและพัฒนาครู	

สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 1	จำนวนประเภทสถาบันผลิตครู	17
ตารางที่ 2	จำนวนคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2557	23
ตารางที่ 3	จำนวนคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่จะเกษียณอายุราชการ ใน 15 ปีข้างหน้า พ.ศ. 2558-2572	25
ตารางที่ 4	แสดงประเภทค่าใช้จ่ายทุนการศึกษา ของนักศึกษาในโครงการ สควค.	34
ตารางที่ 5	สรุปจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาโครงการผลิตครู สควค.	35
ตารางที่ 6	จำนวนครู-คณาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายสังกัด ปีการศึกษา 2556	55
ตารางที่ 7	จำนวนชั่วโมงภาระงานสอนขั้นต่ำของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	57

สารบัญแนภาพ

	หน้า	
แผนภาพที่ 1	สัดส่วนการผลิตนักศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์	18
แผนภาพที่ 2	จำนวนการรับเข้านักศึกษาครูของสถาบันผลิตครู ปีการศึกษา 2551-2555	19
แผนภาพที่ 3	ประมาณการปีการศึกษาที่คาดว่าจะมีผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันผลิตครูปีการศึกษา 2556 -2560	20
แผนภาพที่ 4	ประมาณการจำนวนนักศึกษาครูที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ในสาขาวิชาต่างๆ 50 กลุ่มสาขาวิชา ปีการศึกษา 2556-2560	21
แผนภาพที่ 5	สัดส่วนจำนวนผู้ประกอบวิชาชีพครู ปี 2555-2556	54
แผนภาพที่ 6	จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายการสอนที่เกษียณอายุใน 15 ปี (พ.ศ. 2556-2570)	61
แผนภาพที่ 7	จำนวนครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จะเกษียณอายุราชการใน 15 ปีข้างหน้า (2556-2570)	62
แผนภาพที่ 8	จำนวนครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ที่จะเกษียณอายุราชการ ใน15 ปีข้างหน้า (2556-2570)	63
แผนภาพที่ 9	จำนวนครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษิตตามอัธยาศัย ที่จะเกษียณอายุราชการ ใน 15 ปีข้างหน้า (2556-2570)	64
แผนภาพที่ 10	ความต้องการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกตามปีการศึกษา	66
แผนภาพที่ 11	ความต้องการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกตามสาขาวิชา	67
แผนภาพที่ 12	ความต้องการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แยกตามสาขาวิชา	68



1

บทนำ

1.1 วิฤตคุณภาพการศึกษาไทย

การศึกษา เป็นกลไกหลักและเป็นโครงสร้างพื้นฐานของทุกสังคมที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพประชากรส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาชาติและความสามารถในการเชื่อมโยงกับนานาชาติ การศึกษาเป็นการลงทุนที่ดีที่สุดที่จะสามารถสร้างความมั่งคั่ง สร้างความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพ การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อความอยู่รอดของชาติเพราะจากประสบการณ์ของหลายภูมิภาคของโลก พบว่า ประชากรคุณภาพต่ำมีแนวโน้มสูงที่จะใช้วิธีการรุนแรงในการแก้ปัญหา ประเทศที่เต็มไปด้วยประชากรคุณภาพต่ำ ไม่สามารถผลิตสินค้าคุณภาพสูงและราคาถูกไปขายแข่งขันในตลาดระหว่างประเทศได้ ประชากรที่มีคุณภาพต่ำจะไม่สามารถแก้ปัญหาของตนเองได้ เช่น การเพิ่มรายได้ การคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการแข่งขัน ประชากรที่มีคุณภาพต่ำจึงด้อยคุณภาพในการแข่งขันทุกๆ ด้าน การศึกษาจึงเป็นกุญแจสำคัญที่สุดในกระบวนการเพิ่มคุณภาพของคน (ดิเรก พรสีมา, 2555) ประชากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคตต้องมีความสามารถในการพึ่งตนเองและดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างพอเพียงและยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน การจัดการศึกษาในฐานะเครื่องมือหลักในการพัฒนา จึงต้องมีกระบวนการที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และประชาคมโลก สำหรับประเทศไทยให้มีความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาในปี พ.ศ. 2558 สูงกว่า 5 แสนล้านบาท คิดเป็น 4 % ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP: Gross Domestic Product) นับเป็นชาติที่ลงทุนด้านการศึกษา สูงเป็นอันดับต้นๆ ของโลก

อย่างไรก็ตาม แม้เราจะให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาอย่างเต็มที่ การศึกษาไทยยังคงมีปัญหา ทั้งจากปัญหาที่ประจักษ์ชัดและปัญหาซับซ้อน ซึ่งเป็นผลจากปัจจัยต่างๆ ทั้งจากระบบการศึกษาเองและปัจจัยอื่นๆ จากรายงานของคณะอนุกรรมการปฏิรูปกลไก กฎหมาย และระเบียบ ที่เกี่ยวกับการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2558) เรื่อง ยุทธศาสตร์และกลไก การปฏิรูปการศึกษา ระบุถึงปัญหาเชิงประจักษ์ของการศึกษาไทยโดยสรุปว่า การศึกษาไทยเป็นการศึกษาที่ เหลือมล้า ผูกขาด รวบอำนาจโดยรัฐ ไร้ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากร และขาด

2 รายงานผลการศึกษา: สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

ความรับผิดชอบ ขาดการใส่ใจในคุณภาพในห้องเรียน มุ่งการแข่งขันให้มีความสำคัญกับงานกระดาษเอกสารต่างๆ ขาดทิศทางและความต่อเนื่อง ทำให้ระบบการศึกษาของประเทศไทยใช้ทรัพยากรมากแต่ผลลัพธ์ต่ำ การเรียนการสอนไม่เหมาะกับบริบทของศตวรรษที่ 21 ระบบการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่ได้มาตรฐาน ระบบการประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพครูไม่สอดคล้องกับผลลัพธ์ของผู้เรียน ระบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษาไม่มีฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ส่งผลให้เด็กและเยาวชนไม่มีทักษะการทำงาน ทักษะชีวิต และความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น เด็กและเยาวชนจำนวนมากหลุดออกจากระบบการศึกษา ทำให้ขาดโอกาสในการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพและเข้าสู่จรรยาบรรณในที่สุด

นอกจากนี้ยังมีปัญหาเชิงระบบที่สืบเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่กำหนดโครงสร้าง นโยบาย การบริหารจัดการ หลักสูตรและการประเมินผล การควรวมหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษา มีการจัดตั้งหน่วยงานใหม่เป็นองค์การมหาชน และมีการจัดสรรงบประมาณให้หน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของชาติ แต่ผลลัพธ์ปรากฏชัดว่าสิ่งที่คาดหวังยังไม่บรรลุผล กลับมีสัญญาณที่น่ากังวลจากผลการประเมินทั้งในระดับชาติและนานาชาติ และยังมีปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่างๆ เช่น เวลาสอนของครูตามหลักสูตร โดยเฉพาะครูในระดับชั้นพื้นฐานซึ่งต้องใช้เวลากับการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่การสอนครูใช้เวลาในการทำงานอื่นถึง 84 วันหรือร้อยละ 42 จากจำนวนวันทั้งหมด 200 วันที่ต้องสอนตามหลักสูตร การขาดอิสรภาพด้านวิชาการต้องสอนตามหลักสูตรและตัวชี้วัด ระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นระบบ “วิทยฐานะ” มีหลักเกณฑ์และวิธีประเมินไม่สัมพันธ์กับคุณภาพผู้เรียน เน้นที่การจัดทำเอกสารรายงาน การประกวดเพื่อได้รับรางวัลต่างๆ ทำให้ครูใช้เวลาในชั้นเรียนน้อยลง การบริหารจัดการสถานศึกษามีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งระบบงบประมาณที่มีการจัดสรรให้สถานศึกษาตามจำนวนรายหัวนักเรียน ทำให้สถานศึกษาขนาดใหญ่ยังมีจำนวนนักเรียนมากขึ้น ในขณะที่สถานศึกษาขนาดเล็กกลับมีจำนวนนักเรียนลดลง ส่งผลให้สถานศึกษาขนาดเล็กยิ่งขาดแคลนงบประมาณเพราะส่วนกลางเป็นผู้ถือและจัดสรรงบประมาณ มีปัญหาในการกระจายกำลังคน ซึ่งในภาพรวมจำนวนครูไม่ได้ขาดแคลน แต่ไม่มีระบบการจัดการกระจายกำลังคนลงสู่ระดับพื้นที่อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีอำนาจหรืองบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง สถานศึกษาขาดความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) เมื่อผลิตกำลังคนที่ขาดคุณภาพ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ บัณฑิตทำงานไม่เป็น แต่ไม่มีระบบและกลไกในการกำกับให้สถานศึกษารับผิดชอบต่อผลผลิตของตนเอง

ในด้านระบบการทดสอบและประเมินคุณภาพคุณภาพผู้เรียน ซึ่งมีการจัดสอบทุกสาระการเรียนรู้และสอบในระดับชั้นที่ไม่ควรสอบ ขาดมาตรฐานของข้อสอบ นำผลทดสอบของผู้เรียนเป็นแรงจูงใจให้ความดีความชอบของผู้บริหาร แต่ละสถานศึกษาจึงทำทุกวิถีทางเพื่อให้นักเรียนได้คะแนน

สูงตามเป้าหมาย โดยไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนในด้านอื่นๆ ในส่วนของการประเมินคุณภาพสถานศึกษาจากภายนอกเป็นกลไกสร้างปัญหาให้แก่สถานศึกษา เนื่องจากระบบที่ออกแบบโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) อยู่ภายใต้กระบวนการที่เน้นการประเมินคุณภาพ (Evaluation) ไม่ใช่การรับรองคุณภาพ (Accreditation) ทำให้การประเมินเป็นการประเมินคุณภาพ การประเมินเป็น “การตรวจการ” มากกว่า “การประเมินแบบสร้างสรรค์ และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุง” จึงไม่ได้สร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ปัญหาต่างๆ ดังกล่าวสอดคล้องกับการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันระดับโลกของเวทีเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) ซึ่งรายงานไว้ว่า ในปี ค.ศ.2014 (พ.ศ.2557) คุณภาพการศึกษาไทยอยู่ในอันดับ ที่ 86 ของโลก และอันดับ 7 ของอาเซียน ขณะเพียงประเทศเวียดนาม กัมพูชาและพม่า (CEP: Centre for Educational Psychology, 2014) ในปี ค.ศ.2015 อันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยซึ่งมีแนวโน้มลดลงมาโดยตลอด แต่มีอันดับที่ดีขึ้นในปี ค.ศ.2015 นั่นคืออยู่ในอันดับที่ 48 ดีขึ้นถึง 6 อันดับ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าอันดับความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของประเทศไทยจะสูงขึ้น ก็ควรให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดย่อยๆ ทุกตัว เนื่องจากตัวชี้วัดย่อยด้านการศึกษา มี 4 กลุ่ม 18 ตัวชี้วัด คือ 1) โอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา (8 ตัวชี้วัด) 2) คุณภาพการศึกษา (4 ตัวชี้วัด) 3) การอุดมศึกษา (3 ตัวชี้วัด) และ 4) การตอบสนองต่อภาคธุรกิจ (3 ตัวชี้วัด) ซึ่งตัวชี้วัดทั้ง 4 กลุ่ม จำนวน 18 ตัวนี้ มี 5 ตัวชี้วัดที่มีอันดับสูงขึ้น จำนวน 2 ตัวชี้วัดที่มีอันดับเท่าเดิม ส่วนตัวชี้วัดที่เหลือมีอันดับลดลง ดังนั้นการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคสมัยจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงตัวชี้วัดทุกตัว ซึ่งมีความสำคัญเช่นเดียวกัน

ในขณะที่งานวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI: Thailand Development Research Institute) ได้สรุปไว้ว่า การศึกษาได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่ต่างๆ ในทางสังคม การเมือง และเศรษฐกิจมากมาย นับตั้งแต่การช่วยให้ประชาชนอ่านออกเขียนได้และคิดเป็น เรียนรู้จริยธรรมและความเป็นพลเมือง ตลอดจนพัฒนาทักษะทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยเพิ่มความเท่าเทียมในสังคมในระยะยาว การศึกษาที่ไม่มีคุณภาพจึงก่อให้เกิดปัญหาที่ร้ายแรงต่อประเทศ (อัมมาร สยามวาลา และคณะ, 2555)

นอกจากนี้ งานวิจัยของอัมมาร สยามวาลาและคณะ (2555) ยังได้สรุปไว้ว่า “...ใจกลางของปัญหาการศึกษาไทยจึงไม่ใช่การขาดทรัพยากร แต่เป็นการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการใช้ทรัพยากร อันเนื่องมาจากการขาด “ความรับผิดชอบ” ของระบบการศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครองนั่นเอง การเริ่มการปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจึงต้องมุ่งตรงไปที่การสร้าง ความรับผิดชอบของผู้จัดการศึกษา ทั้งภาครัฐ โรงเรียน และครู แล้วจึงหนุนเสริมด้วยมาตรการอื่น” และหนึ่งในปัจจัยซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยคือ “ครู” ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4 รายงานผลการศึกษา: สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

จากรายงานการเปรียบเทียบนโยบายการศึกษาและการจัดระบบการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และฟินแลนด์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) พบว่าการยกระดับและพัฒนาครูของต่างประเทศในทวีปต่างๆ เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สิงคโปร์ เกาหลี ญี่ปุ่น จีน (เซี่ยงไฮ้) แต่ละประเทศต่างมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับสภาพการพัฒนาของประเทศ ความต้องการพัฒนาของแรงงานและตอบสนองต่อโลกสมัยใหม่ ตามแนวความคิดการให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ ยังพบว่าแม้ว่าแต่ละประเทศจะมุ่งสู่การแข่งขันในระดับนานาชาติด้วยการพัฒนาครูให้มีความเป็นสากลก็ตาม แต่ประเทศเหล่านั้นต่างล้วนพัฒนาบนพื้นฐานของความเป็นท้องถิ่นที่คำนึงถึงเอกลักษณ์และความเป็นชาติของตนเองอีกด้วย ซึ่งกลไกต่างๆ ในการแก้ไขปรับปรุงคุณภาพการศึกษาแล้ว “ครู” คือผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการปรับปรุง ยกระดับและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.2 ความสำคัญของครูต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา

วิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่ใช้วิธีการแห่งปัญญาและมีลักษณะเฉพาะด้านในการให้บริการแก่สังคมที่ต่างจากวิชาชีพอื่น ต้องผ่านการศึกษาอบรมในสถาบันการศึกษามาอย่างดี และมีการกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเพื่อควบคุมความประพฤติ มาตรฐาน และคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ มีเอกสิทธิ์และเสรีภาพทางวิชาชีพที่จะแสดงความคิดเห็นอันเป็นคุณประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ “ครู” นับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาเป็นด่านหน้าในการพัฒนาคุณภาพประชากรของชาติให้มีศักยภาพ มีความสามารถในการแข่งขันในเวทีนานาชาติ โดยเฉพาะการก้าวให้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กอปรกับในปี พ.ศ.2559 เป็นปีที่จะมีการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) อย่างเต็มรูปแบบ โดยมีเป้าหมายของการรวมกลุ่มเศรษฐกิจเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียว โดยให้มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุนและแรงงานฝีมือภายในอาเซียนอย่างเสรี ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนจะต้องมีการแข่งขันในหลายด้าน หลายมิติ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องมีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมของประชากรในชาติ ให้สามารถตั้งรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเปิดเสรีของประชาคมอาเซียนได้อย่างมีศักดิ์ศรี สามารถอยู่ร่วมกับสังคมโลกได้อย่างมีความสุข

“ครู” คือบุคลากรซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุด พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ.2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยมุ่งหวังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข และในหมวด 4 มาตรา 22 บัญญัติไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ภารกิจของครูจึงถือเป็นภารกิจที่สำคัญ สังคมส่วนใหญ่จึงมุ่งหวังให้ครูพัฒนาเด็กไทยให้มีคุณภาพเทียบเท่านานาชาติ โดยหน้าที่สำคัญคือ การจัดกระบวนการเรียนรู้ อบรม สั่งสอนผู้เรียนให้เกิดความเจริญงอกงาม ให้เป็นผู้มีความรู้ มีทักษะความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับของกลุ่มประเทศองค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD : Organisation for Economic and Co-operation Development) ซึ่งมีผลการวิจัยสำคัญในรัฐเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา โดยให้นักเรียนอายุ 8 ปีที่เรียนอยู่ในระดับปานกลาง 2 คน คนหนึ่งเรียนกับครูที่สอนเก่ง (high-performance teacher) ส่วนอีกคนเรียนกับครูที่สอนไม่เก่ง (low-performance teacher) พบว่าภายใน 3 ปี ผลการเรียนรู้ของนักเรียนทั้งสองคนจะมีความแตกต่างกันมากกว่า 50 เปอร์เซ็นต์ นอกจากนี้ยังมีการศึกษาประเด็นดังกล่าวที่ดัลลัสในช่วงเวลาเดียวกันก็พบว่าสอดคล้องกัน คือ นักเรียนที่มีโอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า และพบด้วยว่า นักเรียนระดับประถมศึกษาที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งติดต่อกันหลายปีจะมีความล่าช้าทางการศึกษาไปอย่างที่ไม่สามารถจะหวนกลับคืนมาได้ โดยเฉพาะในช่วงแรกของการศึกษา ดังนั้น นักเรียนที่ไม่ได้รับการส่งเสริมให้เรียนรู้อย่างมีคุณภาพตั้งแต่ช่วงแรกของการศึกษาเนื่องจากครูผู้สอนขาดคุณภาพมีโอกาสน้อยมากที่จะแก้ไขในสิ่งที่สูญเสียไปจากการขาดโอกาสเหล่านั้น แม้ว่าจะได้กลับมาเรียนในโรงเรียนที่มีคุณภาพดีในภายหลังก็ตาม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555)

ดังนั้น ครู จึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ผลการศึกษาระบบโรงเรียนคุณภาพชั้นนำระดับโลก ของบริษัท McKinsey and company พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับโรงเรียน คือ “คุณภาพของครูผู้สอน” โดยเซอร์ไมเคิล บาร์เบอร์ พบว่าการที่โรงเรียนมีคุณภาพระดับโลกมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การคัดคนที่เหมาะสมเพื่อเป็นครู 2) การพัฒนาให้ครูเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ และ 3) การประกันระบบการจัดการเรียนการสอนที่ดีสำหรับนักเรียนทุกคน (Barber, 2008 อ้างในสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2556) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพครูว่า การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหาก

6 รายงานผลการศึกษา: สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

ปราศจากการยกระดับคุณภาพครูซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา ดังนั้นบทสรุปสำคัญในเรื่องนี้ 2 ประการคือ 1) การปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จ ถ้าไม่มีการปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ 2) คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สมศ. ผลิดอกออกผล 9 ปีแห่งการปฏิรูปการศึกษา, 2551)

1.3 นโยบายด้านครูของรัฐบาล

หากย้อนกลับไปศึกษานโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล 3 รัฐบาลล่าสุดที่ผ่านมา เฉพาะนโยบายด้านครู สามารถเปรียบเทียบได้ ดังนี้

นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2551	นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร แถลงต่อรัฐสภา เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2554	พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557
<p>3. พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครุดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามโครงการคืนครูให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของครูด้วยการปรับโครงสร้างหนี้ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ควบคู่ไปกับการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระและบุคลากร ให้พร้อมรองรับและใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า</p>	<p>3. ปฏิรูปครู ยกฐานะให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง โดยปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดี และมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครูโดยใช้การประเมินเชิงประจักษ์ที่อิงขีดความสามารถและวัดสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาหนี้สินครูโดยการพักชำระหนี้และการปรับโครงสร้างหนี้ตามนโยบายแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาล พัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายครู ขจัดปัญหาการขาดแคลนครูในสาระวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา</p>	<p>4.6 พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ</p>

จากการเปรียบเทียบนโยบายของรัฐบาลทั้ง 3 รัฐบาล จะพบว่า นโยบายด้านครูของทุกรัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องที่สอดคล้องกันคือ การยกระดับ “คุณภาพครู” โดยมีประเด็นสำคัญคือ การส่งเสริมให้ได้คนดี คนเก่งและมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู การผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ การพัฒนาครูให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครู พัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายครู ขจัดปัญหาการขาดแคลนครูในสาระวิชาหลัก ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และแก้ปัญหาหนี้สินครูโดยการพักชำระหนี้และการปรับโครงสร้างหนี้ตามนโยบายแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาล

เมื่อศึกษาในรายละเอียดของรัฐบาลชุดพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา พบว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศนโยบายด้านการศึกษาเพิ่มเติม เป็น 3 ส่วนคือ 5 นโยบายทั่วไป 7 นโยบายเฉพาะ และ 10 นโยบายเร่งด่วน สำหรับในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู คือ ข้อ 4. การส่งเสริมและยกสถานะของครูซึ่งเป็นบุคลากรหลักในระบบการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคม เป็นบุคลากรที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสารถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนมีฐานะและคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน และ นโยบายเฉพาะ 7 นโยบาย (ดำเนินการให้เห็นผลใน 1 ปี) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู ข้อ 4. การมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยมีเป้าหมายในการดำเนินนโยบาย ข้อ 4.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ข้อ 4.4 สามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาตามเส้นทางวิชาชีพและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างเป็นระบบ มีระบบสนับสนุนการพัฒนาตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบคลังความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม และ ข้อ 4.5 มีแผนงานและโครงการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยพัฒนาระบบสวัสดิการที่มุ่งการแก้ไขปัญหาและให้การช่วยเหลือที่ยั่งยืน และให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินอย่างเป็นระบบ

นักการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องได้เสนอทัศนะเกี่ยวกับการนำนโยบายด้านครูสู่การปฏิบัติเพื่อยกระดับคุณภาพครูที่หลากหลายมิติ อันจะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียน อาทิ

“ต้องคืนครูให้นักเรียนไทย...คุณสมบัติของครูยุคใหม่ ที่จะพาให้เยาวชนไทยสู้กับเด็กต่างประเทศได้ ยิ่งเฉพาะการฝึกให้เป็นผู้นำบนเวทีสมาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ AEC คือครูต้องมีเวลาอยู่กับเด็ก เพราะเมื่อเทียบกันแล้วคุณภาพของครูไทยไม่ได้ดีไปกว่าประเทศเพื่อนบ้าน เพียงแต่ครูหรืออาจารย์ในสังคม ถูกกลไกบางอย่างดึงรั้งให้ติดอยู่กับการทำผลงานทางวิชาการ การประเมินคุณภาพสถานศึกษา จนไม่มีเวลาล้างสอนเด็กอย่างใกล้ชิด พัฒนาการของลูกศิษย์ก็ไม่ก้าวหน้า กลายเป็นว่าครูไม่ได้ใช้ศักยภาพของตนเองในการสอนอย่างเต็มที่”

วัลลภ ตั้งคณานุรักษ์ ประธานกรรมการกิจการเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และความมั่นคงของมนุษย์ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ,
ไทยรัฐออนไลน์ 16 ม.ค. 2558

“ศธ. พร้อมเปลี่ยน “ครูไทย” ให้เป็น “ครูในฝัน”... ศธ. กำลังวางแนวทาง ในเรื่องนี้อย่างยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงเมื่อไทยเข้าสู่การเป็นสมาชิก AEC และกลายเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมในปลายปีนี้ ...ศธ.กำลังเร่งดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายปฏิรูปการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการลดภาระงานเอกสารของครูให้น้อยลง เพื่อให้ครูได้อยู่กับนักเรียนมากขึ้น พร้อมจัดกิจกรรมจากส่วนกลางช่วยสานสัมพันธ์ครู-นักเรียน หรือจะเป็นการให้อิสระแก่ครู ที่สามารถเลือกพัฒนาศักยภาพตนเองตามความสนใจ เพียงแต่ต้องส่งผลดีต่อคุณภาพการเรียนการสอน ต่างจากเดิมที่เป็นการบังคับมาอบรม...เราอยู่ในขั้นตอนปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด และวิสัยทัศน์ทางการศึกษาใหม่ โดยมีความเชื่อว่าครูจะมีคุณภาพได้ ต้องได้รับโอกาสในการพัฒนาตัวเอง ดังนั้น การผลิตครูรุ่นใหม่และการพัฒนาครูยุคเก่าต้องเดินหน้าไปพร้อมๆ กัน ทั้งหมดก็เพื่อผลสุดท้าย ก่อเกิดภาวะผู้นำที่พร้อมช่วยพัฒนาประเทศในตัวเยาวชนไทยเจเนอเรชั่นใหม่...”

รองศาสตราจารย์ ดร.พินิติ รตะนานุกูล เลขาธิการสภาการศึกษา,
ไทยรัฐออนไลน์ 16 ม.ค. 2558

“ครูแห่งอนาคตต้องมากลับความเชี่ยวชาญ...การศึกษาไทยจะพัฒนาไปได้ ครูต้องมีทักษะการสอนที่รู้แจ้งมากกว่า 1 วิชา...เราต้องสร้างครูให้เป็นมากกว่าแอปเปิล นั่นหมายถึงเป็นได้ทั้ง แอปเปิล มะละกอ กล้วย ส้ม เพื่อจะมาทดแทนการขาดครูในวิชาหลักๆ อย่าง อังกฤษและวิทยาศาสตร์ ที่เกิดขึ้นทั่วประเทศในขณะนี้ ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาการบรรจุครูไม่ตรงสายวิชาไปสอนเด็ก ...เพื่อให้แนวคิดนี้ไปถึงเป้าหมาย ศธ.ต้องเปลี่ยนระบบการคัดเลือก นิสิต นักศึกษา ที่จะเข้าเรียนคณะครุศาสตร์ในร่วมหาวิทยาลัย จากเรียนวิชาเอกเพียง 1 วิชา มาเป็น 2-3 วิชา...จำเป็นที่เราต้องสร้างระบบคัดเลือกครูให้เป็นธรรม ด้วยการจัดข้อสอบกลางระดับชาติไว้ใช้คัดเลือก เพราะปัจจุบันแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาเป็นคนจัดสอบ ถ้าทำเช่นนี้ได้ ประเทศไทยก็มีครูที่มีคุณสมบัติเก่งเท่าเทียมกัน นั่นหมายถึงคุณภาพการศึกษาไทย ก็ถูกยกระดับขึ้นด้วย”

ดร.ตรีสุข โพชนนตรีวิจิตร นักวิชาการสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย,
ไทยรัฐออนไลน์ 16 ม.ค. 2558

1.4 สถานภาพของครูไทยในภาพรวม

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการลงทุนด้านการศึกษาที่สูงเป็นอันดับต้นๆ ของโลก ในขณะที่เวทีเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) มีการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันระดับโลก ในปี ค.ศ.2014 คุณภาพการศึกษาไทย อยู่ในอันดับที่ 86 ของโลก และอันดับ 7 ของอาเซียน ขณะเพียงประเทศเวียดนาม กัมพูชา และพม่า (ข้อมูลจาก CEP: Centre for Educational Psychology, 2014) ข้อมูลเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่ามีปัญหาในระบบการศึกษา ซึ่งกลไกสำคัญของระบบการศึกษาคือ “ครู” งานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) พบว่าวิชาชีพครูมีปัญหาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาที่ลดต่ำลง ในขณะที่เดียวกันวิกฤตศรัทธาต่อวิชาชีพครูก็ส่งผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพที่ลดต่ำลงของนิสิต/นักศึกษาที่เข้าเรียนครูและต่อขวัญกำลังใจของผู้ที่อยู่ในอาชีพครู สอดคล้องกับเบรื่อง กิจรัตน์ภร (2554) ได้กล่าวไว้ว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง กล่าวได้ว่าการศึกษาคือเป็นเรื่องสำคัญและเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาคน อย่างไรก็ตามสังคมและประเทศชาติดูเหมือนจะให้ความสำคัญกับครูและความเป็นครูลดลงเรื่อยๆ ทั้งๆ ที่ครูเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการศึกษาและการสอน ปัจจุบันเราให้ความสำคัญต่อการศึกษาแต่ละเลยการให้ความสำคัญกับครู จึงมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติลดลงอย่างต่อเนื่อง”

สถานภาพครูไทยที่มีการกล่าวถึง มีประเด็นที่สำคัญ พอสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพการขาดแคลนครู แม้อัตราส่วนปริมาณครูในภาพรวมครูทั่วประเทศจะไม่ขาดแคลนเมื่อคำนวณตามอัตราส่วนครูต่อนักเรียน แต่เรายังมีการขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา เช่นคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและครูภาษาไทย และครูส่วนใหญ่กระจุกตัวในเขตเมือง แต่ในเขตชนบทบางพื้นที่ยังคงขาดแคลนครูเนื่องจากมีครูไม่ครบชั้น สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2556) ได้สรุปปรากฏการณ์นี้ว่า มีสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ ประการแรก นโยบายการเกษียณก่อนอายุและนโยบายการคืนอัตราว่าง ในช่วงปี 2543-2549 มีจำนวนครูที่เกษียณอายุ 74,784 คน โดยมีถึงร้อยละ 75 เป็นครูเกษียณก่อนอายุ ในช่วงเวลาเดียวกันกลับมีการจัดสรรคืนอัตราเกษียณเพียงแค่ 20,836 คน ซึ่งเป็นเพราะมีการกำหนดคืนอัตราเกษียณเพียงแค่ร้อยละ 20 ก่อนปี 2547 และค่อยเพิ่มเป็นร้อยละ 50 ตั้งแต่ปี 2547 จนกระทั่งปี 2550 เป็นต้นมาจะมีการจัดสรรคืนอัตราเกษียณร้อยละ 100 แต่ภายหลังปี 2556 การจัดสรรคืนอัตราเกษียณจะเหลือเพียงร้อยละ 20 เท่านั้น และประการที่สอง คือยังไม่มีกรวางแผนอัตราว่างที่ต้องการและการผลิตครูที่สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ ทำให้การกระจายครูให้ทั่วถึงยังเป็นปัญหาในทางปฏิบัติ ปัญหาการขาดแคลนครูได้ลดทอนคุณภาพการจัดการศึกษา เช่น ครูมีภาระงานสอนและธุรการหนักเกินไป จนไม่มีเวลาเตรียมสอน ครูบางคนสอนไม่ตรงสาขาที่เรียน เป็นต้น

2. สถานภาพการผลิตครู ในช่วงเวลาที่ผ่านมา วิชาชีพครูยังไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสูงสุด จึงส่งผลให้ไม่สามารถดึงดูดและคัดเลือกคนเก่งเข้ามาเรียนครูได้ แต่มีปรากฏการณ์เรื่องสถาบันผลิตครูรับนักศึกษามากเกินไปเกินความต้องการ ทำให้เกิดภาวะครูล้นตลาด เช่น ในปี 2551 มีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูถึง 8 แสนกว่าคน ซึ่งเป็นครูในระบบการศึกษาและบุคคลที่ไม่ได้เป็นครูแต่มีสิทธิเข้าสู่อาชีพครู และในปี 2554 มีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเกือบ 9 แสนคน โดยมีผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพที่ยังไม่มีสังกัดอยู่ถึง 3 แสนกว่าคน และคณะกรรมการการอุดมศึกษา ก็แสดงความกังวลต่อจำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนคณะศึกษาศาสตร์ที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ โดยปีการศึกษา 2551 มีจำนวนเพียง 26,730 คน ปี 2552 มีจำนวน 37,890 คน ปี 2553 มีจำนวน 52,515 คน ปี 2554 มีจำนวน 66,128 คน และปี 2555 มีจำนวน 57,294 คนจากจำนวนการรับนักศึกษาเข้าเรียนดังกล่าว ในปี 2560 น่าจะมีบัณฑิตครูที่จบการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.4 แสนคนในตลาด ขณะที่น่าจะมีครูเกษียณเพียง 2 แสนกว่าคน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556)

3. สถานภาพการพัฒนาคุณภาพครูประจำการ การพัฒนาครูประจำการมีหลายหน่วยงานดำเนินการ ทั้งการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและควบคุมมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาศึกษา สถาบันอุดมศึกษา และสำนักพิมพ์ต่างๆ ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ ระบบการพัฒนาครูของประเทศยังไม่มีความชัดเจนหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม

วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรมพัฒนา ขาดระบบฐานข้อมูลของครู ขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ขาดกลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน วิธีการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(2556)ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า นโยบายด้านการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องภายหลังเข้าสู่อาชีพครูและนโยบายการประเมินสมรรถนะและผลงานของครู ยังไม่ได้รับความสนใจ มีการถกเถียงกันค่อนข้างน้อย หน่วยงานทางการศึกษา เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีครูมากที่สุด มีการลงทุนในการฝึกอบรมและการเรียนรู้ของครูไม่มาก โดยในปี 2554 มีงบประมาณเพียง 2.2 พันล้านบาทหรือคิดเป็นร้อยละ 0.8 ของค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด

สถานภาพของครูไทยดังกล่าวข้างต้น จะได้มีการนำเสนอในรายละเอียดในลำดับต่อไป

1.5 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.5.1 ศึกษาและวิเคราะห์สถานภาพการผลิตครู การพัฒนาครูและการใช้ครูในประเทศไทย
- 1.5.2 วิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลและเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู
- 1.5.3 เสนอแนวทางการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

1.6 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ เกิดจากการสรุปและสังเคราะห์แนวคิดและข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูในคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คณะทำงานด้านปฏิรูประบบการผลิตครู และคณะทำงานด้านปฏิรูประบบการพัฒนาครู ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย สถิติ บทความ บทสัมภาษณ์จากสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ โดยใช้กรอบการวิเคราะห์สังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบการผลิตครูและการพัฒนาครู

1.7 กรอบแนวคิดและวิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับวิกฤตปัญหาการศึกษาไทย สถานภาพการผลิตและพัฒนาครู และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูทั้งระบบ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1.7.1 สรุปลงและสังเคราะห์แนวคิดจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูในคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คณะทำงานด้านปฏิรูประบบการผลิตครู และคณะทำงานด้านปฏิรูประบบการพัฒนาครู

1.7.2 เก็บข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย สถิติ บทความ บทสัมภาษณ์จากสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ โดยใช้กรอบการวิเคราะห์สังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบการผลิตครูและการพัฒนาครู

1.7.3 วิเคราะห์และสังเคราะห์สาระและแนวคิดจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ในคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คณะทำงานด้านปฏิรูประบบการผลิตครู และคณะทำงานด้านปฏิรูประบบการพัฒนาครู รวมทั้งข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย สถิติ บทความ บทสัมภาษณ์จากสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ และจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษา จัดทำเป็นเอกสารร่างรายงานผลการศึกษา

1.7.4 นำร่างเอกสารผลการศึกษابริกาษกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะ

1.7.5 ปรับปรุงร่างเอกสารผลการศึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.7.6 จัดพิมพ์เผยแพร่ในรูปเอกสารและเผยแพร่ทางเว็บไซต์เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ได้ข้อมูล สารสนเทศและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับครูทั้งระบบ ได้แก่ การผลิตครู การพัฒนาครูและการใช้ครู และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นองค์ความรู้สำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความครอบคลุมชัดเจน

1.8.2 ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการผลิตและการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการยกระดับคุณภาพการศึกษาชาติต่อไป

2

สถานภาพการผลิตครูในประเทศไทย

ปัจจุบันการผลิตครูในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการไปมากจากอดีตที่ผ่านมา แต่ยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งมีสาเหตุจากปรากฏการณ์การก้าวรุกของสื่อเทคโนโลยี วัฒนธรรมต่างถิ่น ความคิด ความเชื่อทางการเมือง และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ โจทย์ที่ทำนายคือสถาบันผลิตครูจะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร

“คนในวงการฝึกหัดครูได้ทำงานอย่างหนักมาตลอด เพื่อจะพัฒนาโครงสร้างระบบ กระบวนการ การจัดการผลิตและพัฒนาครู ทำงานกันอย่างเหนียวแน่น แต่บัณฑิตครูจากสถาบันฝึกหัดครูไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยประเภทใด กลุ่มใด ส่วนใหญ่ยังไม่มีคุณสมบัติที่เก่ง ดี มีทักษะความเป็นครูที่ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของสังคม ไม่พร้อมที่จะกล่าวถึงการสร้างศรัทธาต่อวิชาชีพ และปลูกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู ที่เกือบจะขาดหายไปโดยสิ้นเชิง มีความเคลื่อนไหวเล็กๆอยู่บ้างในการฝึกหัดครู เพื่อสร้างบัณฑิตครูที่มีหัวใจรักและเมตตา แต่ความพยายามดังกล่าวนี้ ยังเปรียบเหมือนกับการจุดเทียนเล่มเล็กๆ สว่างริบหรี่ เครื่องช่วยที่ร่วมทำงานพัฒนาหัวใจของครูทั่วประเทศก็มีอยู่ประปรายเหมือนแสงหิ่งห้อยแวบแวบอยู่ในแผ่นดินไทย ถ้าจะเปรียบกับหิ่งห้อยจริงๆ ตอนนี้อยู่ดับแล้ว หักๆ ของการศึกษารุ่นเก่า ก็เริ่มจางหายไปคุณสมบัติและสมรรถนะของครูได้เปลี่ยนไปมาก หากนักวิชาการ คณาจารย์ ผู้บริหารระดับสูงในสถาบันผลิตครูยังไม่เปลี่ยนและยังไม่ปรับ หากเรายังปฏิรูปการฝึกหัดครูในกรอบคิดเดิม ความหวังที่จะสามารถต่อสู้กับภาวะวิกฤตทางการศึกษาก็ยังอยู่ห่างไกลจากสถานการณ์ดังกล่าว...”

สุมน อมรวิวัฒน์

ในบทนี้จะขอนำเสนอสถานภาพการผลิตครูในประเทศไทย พอสังเขปดังนี้

2.1 พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย

ประเทศไทยให้ความสำคัญและตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการผลิตและพัฒนาครูสู่การเป็นเป็นวิชาชีพชั้นสูง พัฒนาการของการพัฒนาวิชาชีพครูในประเทศไทยแบ่งออกได้เป็น 4 ยุค (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) โดยสรุป ดังนี้

ยุคที่หนึ่ง ยุคก่อนมีพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 สรุปเหตุการณ์สำคัญ โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการฝึกหัดครูแบบอรุณนิยม (พ.ศ.2400 – 2434) เป็นยุคก่อนมีสถาบันผลิตครู ไม่มีหลักสูตรชัดเจน ดำเนินการในวังและในวัดเป็นการสอนตัวต่อตัว เน้นว่าครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม ระยะที่ 2 เป็นการครุศึกษาเพื่อปฏิรูปบ้านเมือง (พ.ศ.2435 – 2455) โดยมีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เพื่อผลิตครูอาจารย์ไปสอนในกรุงเทพฯ และหัวเมืองต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับยุคสมัยการปฏิรูปปรับปรุงบ้านเมือง และระยะที่ 3 เป็นการครุศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและท้องถิ่น (พ.ศ.2456 – 2488) ในระยะนี้เป็นการให้ความสำคัญต่อชนบทไทย ถือว่าขอบฟ้าของประเทศไทยอยู่ที่ชนบท จึงเน้นการผลิตครูด้านอาชีพโดยเฉพาะเกษตรกรรม เพื่อไปสอนในชนบทเป็นการเริ่มต้นการฝึกหัดครูชนบท โดยถือว่าครูเป็นผู้นำที่ดีที่สุดในการพัฒนาชนบท

ยุคที่สอง ยุครุ่งอรุณแห่งวิชาชีพครู : พระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 (พ.ศ.2488 – 2522) ในยุคนี้มีพัฒนาการในการผลิตครู แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 4 และ 5 ในระยะที่ 4 เป็นระยะการศึกษาเพื่อความทันสมัย (พ.ศ.2489-2516) ถือว่าเป็นระยะของการผลิตครูเพื่อให้ความเป็นสากล อาศัยรูปแบบความเจริญจากต่างประเทศ โดยได้รับความช่วยเหลือผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเป็นการผลิตครูสมัยใหม่ โดยนำแนวคิดจากตะวันตกทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนตามสากล โดยละทิ้งปรัชญาอนุสยามเกือบหมด (สุนน อมรวิวัฒน์ : คำอภิปรายนำ 4 เมษายน 2543) ต่อมาเป็นการครุศึกษาระยะที่ 5 ซึ่งเป็นระยะของการแสวงหาเอกลักษณ์ของครุศึกษาไทย (พ.ศ.2517 – 2522) เป็นยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม มีนักคิดอิสระที่ต้องการเปลี่ยนแปลงการศึกษาให้มีเอกลักษณ์ความเป็นไทย โดยเร่งปฏิรูปการศึกษาระดับประถมศึกษาแบบทดลองมอบอำนาจให้คณะบุคคลเพื่อให้เป็นรูปแบบการจัดการประถมศึกษาของประเทศไทยโดยเฉพาะ

ยุคที่สาม ยุคแห่งความคิดและความพยายาม (พ.ศ.2523 – 2541) ซึ่งถือเป็นยุคที่จุดประกายขยายความคิดและมีความพยายามพิชิตเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีการเสนอแก้ไขพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 หลายครั้ง แต่ไม่ประสบความสำเร็จ มีการตั้งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยแยกออกจากอำนาจหน้าที่ของคุรุสภาตามพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 นอกจากนี้ในปี พ.ศ.2533 คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน

วิชาชีพครูที่ระบุคุณลักษณะสำคัญสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูไว้ 4 ประการ คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา พ.ศ.2537 มีการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นใหม่มี 11 มาตรฐาน ที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิมที่สามารถปฏิบัติและประเมินได้ และพัฒนาต่อเป็นระดับคุณภาพครูและพัฒนาจรรยาบรรณครูขึ้นใหม่ มี 9 ข้อ (ประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ.2539) และในปี พ.ศ.2541 คณะกรรมการข้าราชการครูมีมติให้นำระดับคุณภาพครูไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาข้าราชการครู ในระยะนี้ถือเป็นระยะที่ 6 คือ เป็นการครูศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู เป็นยุคที่ต้องการให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงและครูเป็นนักวิชาชีพชั้นสูง

ยุคที่สี่ ยุคทองของวิชาชีพครู (พ.ศ.2542 – ปัจจุบัน) ในยุคนี้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 เป็นพระราชบัญญัติการศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เด็กเป็นสำคัญ นอกจากนี้จะต้องจัดให้มีระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษา การปรับหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการจัดให้มีสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาแล้ว ปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งก็คือ การปรับระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ เพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้ทำหน้าที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ และเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้เรียน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดให้มีการจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยบัญญัติไว้ในหมวด 7 ซึ่งเป็นการปฏิรูประบบครูทั้งระบบครบกระบวนการตั้งแต่ (1) การผลิตครู (มาตรา 52) โดยกำหนดให้ประสานกับสถาบันผลิตครู ในการปรับมาตรฐานการผลิตครูเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้และความชำนาญในวิชาชีพทางการศึกษา (2) การควบคุมคุณภาพ มาตรฐานและจรรยาบรรณ (มาตรา 53) โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพและการควบคุมการประกอบวิชาชีพด้วยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อคัดสรรให้ผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพครูเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้และคุณธรรม ตลอดจนเพื่อกำกับดูแลให้ครูเข้าสู่วิชาชีพแล้วปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพเหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง (3) การพัฒนาและส่งเสริม (มาตรา 52 และมาตรา 55) โดยกำหนดให้มีสถาบันเพื่อการพัฒนาครู และจัดให้มีกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และเป็นการรักษาไว้ซึ่งคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ และ (4) การบริหารงานบุคคล (มาตรา 54 และมาตรา 55) โดยจัดให้มีระบบบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของครู รวมถึงปรับค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นในการผลิตครูในระยะนี้เป็นการครูศึกษาเพื่อปฏิรูปการศึกษา เป็นการสืบต่อจากการผลิตครูในระยะที่ 6 คือ การผลิตครูเน้นความเป็นวิชาชีพ เป็นครูมืออาชีพ ครูเพื่อศิษย์ และครูคุณภาพเพื่อปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งออกตามความแห่งรัฐธรรมนูญแห่ง

ราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่ให้ออกกฎหมายการศึกษาและให้พัฒนาวิชาชีพครู

โดยสรุปแล้ว เส้นทางการพัฒนาวิชาชีพครูดังที่กล่าวมา แบ่งออกเป็น 4 ยุค 7 ระยะ มีข้อน่าสังเกตว่าการบ่มเพาะความเป็นครูในสมัยรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 เป็นการอบรมบ่มนิสัยให้เกิดครูที่ดี โดยการคัดสรรคนเก่งวิชาการมาเรียนครูและเป็นครูโดยได้รับทุนการศึกษา นิสิตนักศึกษาครูต้องอยู่หอพักเพื่อบ่มเพาะกลม่อเมลาและพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู ในระยะต่อมาความขาดแคลนครู ทำให้เน้นการผลิตครูเชิงปริมาณ มีการผลิตครูภาคค่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพครูจนปัจจุบัน อีกปัญหาหนึ่งของการผลิตครูสมัยใหม่คือการเน้นความเป็นสากลตามแนวคิดตะวันตก ทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยละทิ้งปรัชญาแนวคิดดั้งเดิมของไทย จึงมีหลายภาคส่วนเรียกร้องให้ปฏิรูปการศึกษาเพื่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยทบทวนการนำภูมิปัญญาในการผลิตครูดี ครูเพื่อศิษย์กลับมาผสมผสานกับแนวคิดสากลอีกครั้งหนึ่ง

2.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตครู

ข้อมูลจำนวนสถาบันผลิตครูในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 113 สถาบัน จำแนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 20 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 7 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 42 แห่ง มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง สถาบันการพลศึกษา 1 แห่ง และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 1 แห่ง จำนวนสถาบันผลิตครูดังกล่าวมีคณะ/วิทยาเขต/วิทยาลัย ตั้งกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร 32 แห่ง ภาคเหนือ 25 แห่ง ภาคกลาง 42 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 45 แห่ง ภาคใต้ 20 แห่ง ภาคตะวันออก 6 แห่ง และภาคตะวันตก 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 176 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558) รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประเภทสถาบันผลิตครู

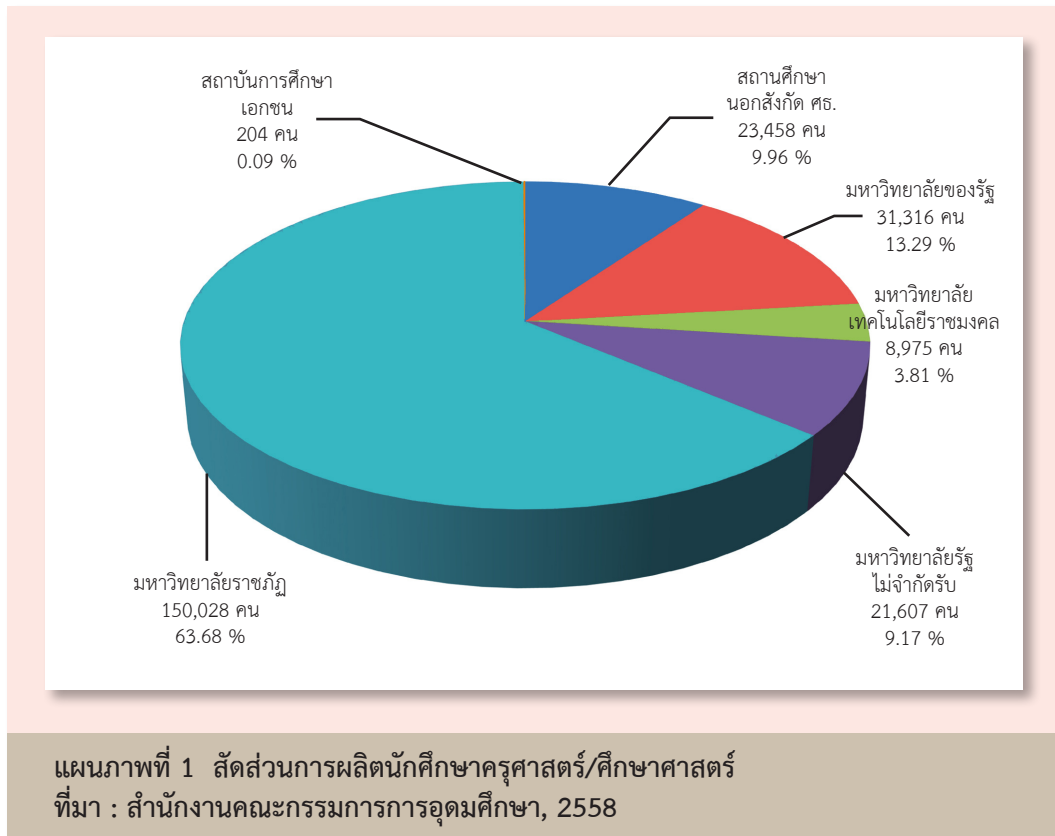
ประเภท สถาบันผลิตครู	จำนวน สถาบัน	จำนวนคณะ/วิทยาเขต/วิทยาลัย							
		กทม.	เหนือ	กลาง	ตะวันออกเฉียงเหนือ	ใต้	ตะวันออก	ตะวันตก	รวม
รวม	113	32	25	42	45	20	6	6	176
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ (20 แห่ง 21 คณะ/วิทยาเขต)	20	7	3	5	3	2	1	-	21
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี- ราชมงคล (7 แห่ง 14 คณะ/วิทยาเขต)	7	2	2	5	3	1	-	1	14
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	40	6	4	8	12	5	2	3	40
มหาวิทยาลัยเอกชน	42	15	4	8	9	4	-	2	42
มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง	2	2	9	4	11	2	1	-	29
สถาบันการพลศึกษา 1 แห่ง 17 วิทยาเขต	1	1	2	5	4	4	1	-	17
สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 1 แห่ง 13 วิทยาลัย	1	1	1	5	3	2	1	-	13

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

2.3 การรับเข้านักศึกษาของสถาบันผลิตครู

สถาบันผลิตครูหลายแห่งมีการรับนักศึกษาเข้าเรียนครูโดยไม่มีการคัดสรรคัดเลือกตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดีคนเก่งมาเรียนครู และเป็นครูให้สมกับวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง สถาบันผลิตครูในปัจจุบันไม่มีสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครูดังเช่นในอดีตที่ประเทศไทยมีวิทยาลัยครูและวิทยาลัยวิชาการศึกษา เพื่อทำหน้าที่หล่อหลอมบ่มเพาะครูโดยเฉพาะ โดยทั่วไปสถาบันผลิตครูในปัจจุบันมีฐานะเป็นคณะวิชาหรือหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษาสมบูรณ์แบบ มิได้มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง และมีได้มีการคัดสรรบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมจะเป็นครูมาเรียนครูและประกอบวิชาชีพครู อีกทั้งเป็นการผลิตครูตามความสนใจและความพร้อมของสถาบันมากกว่าการผลิตครูเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามความต้องการของประเทศ ซึ่งแตกต่างจากอดีตอย่างเด่นชัด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

สัดส่วนการผลิตนักศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

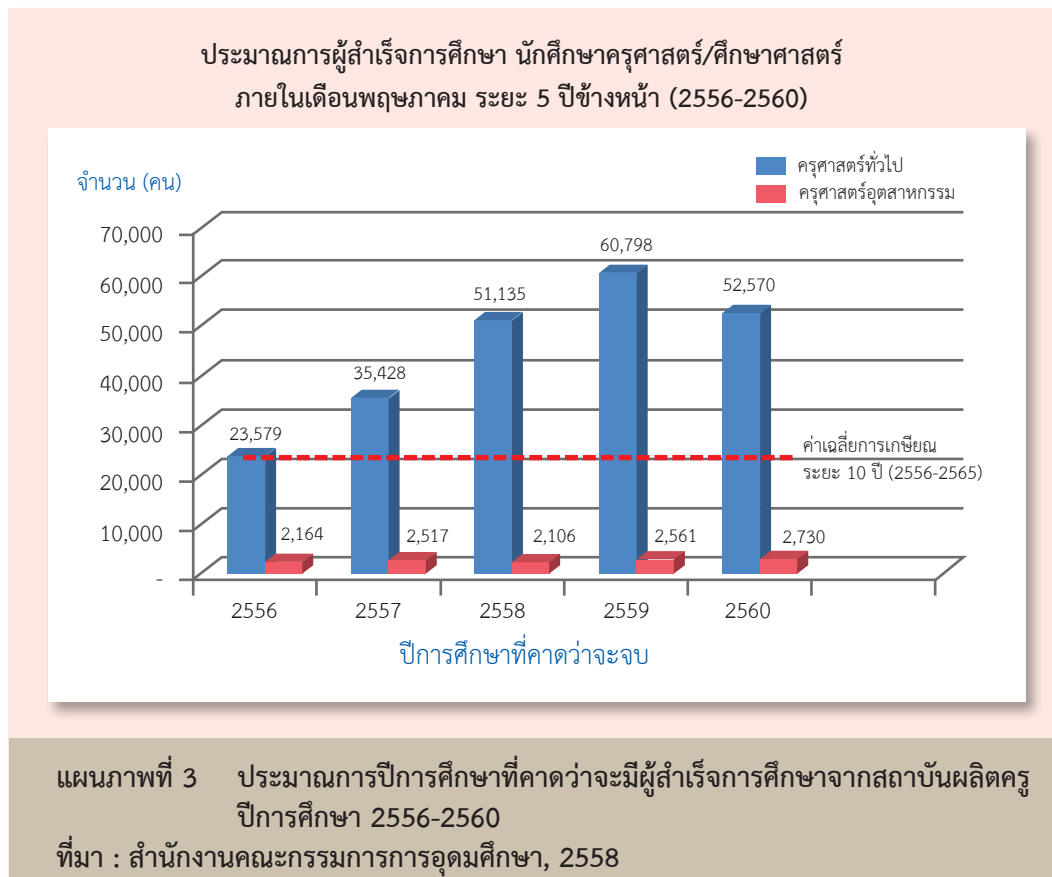


จากข้อมูลแผนภาพที่ 1 แสดงสัดส่วนการผลิตครูของสถาบันผลิตครู จะเห็นว่า สถาบันผลิตครูที่มีสัดส่วนการผลิตครูมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุดคือร้อยละ 63.68 รองลงมาคือมหาวิทยาลัยของรัฐ ร้อยละ 13.29 และสถานศึกษานอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ร้อยละ 9.96 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาข้อมูลจำนวนการรับนักศึกษาครู ตั้งแต่ปีการศึกษา 2551-2555 ปรากฏว่า ใน 5 ปีดังกล่าว สถาบันผลิตครูมีการรับนักศึกษารวมทั้งสิ้น 235,588 คน โดยปีการศึกษา 2554 มีการรับนักศึกษาครูมากที่สุดจำนวน 63,359 คน รองลงมาปีการศึกษา 2555 จำนวน 55,300 คน รายละเอียดแสดงดังแผนภาพที่ 2



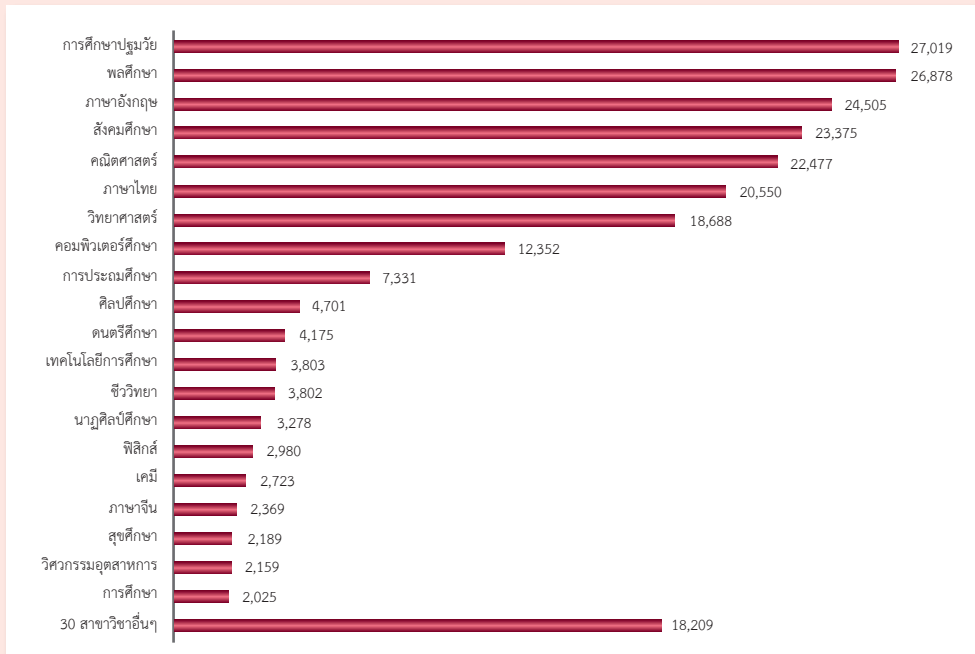
สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูในอนาคต ได้มีการประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูที่คาดว่าจะจบการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 ถึง ปีการศึกษา 2560 มีรายละเอียดแสดงในแผนภาพที่ 3



จากแผนภาพที่ 3 แสดงการประมาณการจำนวนนักศึกษาครูที่จะจบการศึกษาในปีการศึกษา 2556 - 2560 ทั้งประเภทครุศาสตร์ทั่วไปและครุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยคาดว่าจะมีผู้ที่จะจบการศึกษาประเภทครุศาสตร์ทั่วไปมากที่สุดในปีการศึกษา 2559 จำนวน 60,798 คน รองลงมาปีการศึกษา 2560 จำนวน 52,570 คน สำหรับประเภทครุศาสตร์อุตสาหกรรมคาดว่าจะมีผู้จบการศึกษามากที่สุดในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,730 คน รองลงมาปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,561 คน

สำหรับนักศึกษาครูที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาตามสาขาวิชา ได้มีการประมาณการผู้ที่จะสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชา 20 อันดับสูงสุดจากทั้งหมด 50 กลุ่มสาขาวิชา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 -2560 ดังมีรายละเอียดแสดงในแผนภาพที่ 4

จำนวนนักศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา สาขาวิชา 20 อันดับสูงสุด (50 กลุ่มสาขาวิชา) ตั้งแต่ปี 2556-2560



ที่มา : สกอ.ได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากสถาบันผลิตครู ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2556

แผนภาพที่ 4 ประมาณการจำนวนนักศึกษาครุที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาต่างๆ 50 กลุ่มสาขาวิชา ปีการศึกษา 2556-2560

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

จากแผนภาพที่ 4 จำนวนนักศึกษาครุที่คาดว่าจะจบการศึกษาในปีการศึกษา 2556-2560 จำแนกตามสาขาวิชา 50 สาขา โดยอันดับสูงสุด 20 สาขาที่คาดว่าจะมีผู้จบการศึกษาเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การศึกษาปฐมวัย พลศึกษา ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ศึกษา การประถมศึกษา ศิลปศึกษา ดนตรีศึกษา เทคโนโลยี การศึกษา ชีววิทยา นาฏศิลป์ศึกษา ฟิสิกส์ เคมี ภาษาจีน สุขศึกษา วิศวกรรมอุตสาหกรรม และสาขาการศึกษา

2.4 สถานภาพคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู

ในปัจจุบัน ประเทศไทยไม่มีสถาบันผลิตครูโดยตรงเช่นในอดีตที่เคยมีโรงเรียนฝึกหัดครู หรือวิทยาลัยครู เนื่องจากทุกสถาบันข้างต้นแปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) คณาจารย์และบุคลากรส่วนใหญ่ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้โอนย้ายไปสังกัดคณะที่เปิดใหม่ เช่น คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ทำให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเดิมมีสถานภาพเป็นสถาบันกลายเป็นเพียงคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย จึงขาดแคลนอัตรากำลังอาจารย์และขาดความเข้มแข็งในการผลิตครูในสาขาวิชาเอกต่าง ๆ อาทิ คณิตศาสตร์ เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ประวัติศาสตร์ และครูสายวิชาชีพต่าง ประการสำคัญ คือ ขาดผู้รับผิดชอบด้านการศึกษาทั้งระบบ ทั้งฝ่ายผลิต ฝ่ายใช้ ฝ่ายพัฒนา และฝ่ายควบคุมคุณภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านคุณภาพของคณาจารย์ผู้สอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมทั้ง การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาก็พบปัญหาเกี่ยวกับศักยภาพของคณาจารย์และผู้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา อาทิ พบว่า คณาจารย์มีภาระหน้าที่มาก ไม่มีเวลาทุ่มเทให้กับการสอน หรือการวิจัยเพื่อสอนอย่างเต็มที่ รวมทั้ง ยังขาดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคทางการวิจัย คณาจารย์บางท่านมุ่งที่จะทำผลงานทางวิชาการ เช่น เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ จึงทำให้เวลาของอาจารย์ในฐานะครูของลูกศิษย์น้อยลง และไม่มีเวลาที่จะให้คำปรึกษา อ่าน หรือ ตรวจแก้ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา รวมทั้งมีเวลานักศึกษาพบน้อยมาก บางครั้งก็มีอาจารย์นำผลงานของนักศึกษามาใช้เป็นผลงานทางวิชาการของตน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

เมื่อคำนวณดัชนีคุณภาพของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามระบบการให้คะแนนในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ปรากฏว่าได้คะแนน 2.1331 จากระบบ 5 แต้ม แสดงว่า **คณาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของประเทศไทยมีคุณภาพระดับ 2 คือ ระดับ “ต้องปรับปรุง”** ซึ่งน่ากังวลใจเป็นอย่างยิ่งในการผลิตครู ทั้งนี้ เพราะปัจจัยคุณภาพคณาจารย์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของบัณฑิตครูมากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

จากการสำรวจตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ปีการศึกษา 2557 พบว่า คณาจารย์มีจำนวนทั้งสิ้น 5,369 คน มีศาสตราจารย์เกียรติคุณ จำนวน 2 คน ศาสตราจารย์จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1 ตำแหน่งรองศาสตราจารย์จำนวน 423 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9 ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 1,120 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ธรรมดา จำนวน 3,538 คน คิดเป็นร้อยละ 65.9 นอกนั้นเป็นครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ และครูเชี่ยวชาญ จะเห็นได้ว่าตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะ

ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ต่ำกว่ามาตรฐานของการเป็นคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา ดังรายละเอียดข้อมูลในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ปีการศึกษา 2557

ประเภทสถาบัน	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
รวมทุกสถาบัน	ทุกประเภท	5,369	100
รวมทุกสถาบัน	ครู	88	1.6
	ครูชำนาญการ	80	1.5
	ครูชำนาญการพิเศษ	106	2.0
	ครูเชี่ยวชาญ	5	0.1
	อาจารย์	3,538	65.6
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1,120	20.9
	รองศาสตราจารย์	423	7.9
	ศาสตราจารย์	7	0.1
	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ	2	0.0
มหาวิทยาลัยของรัฐ	ทุกประเภท	591	100
	อาจารย์	324	54.8
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	152	25.7
	รองศาสตราจารย์	114	19.3
	ศาสตราจารย์	1	0.2
มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ	ทุกประเภท	1,016	100
	อาจารย์	585	57.6
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	252	24.8
	รองศาสตราจารย์	176	17.3
	ศาสตราจารย์	3	0.3
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	ทุกประเภท	2,937	100
	อาจารย์	2,257	76.8
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	566	19.3
	รองศาสตราจารย์	114	3.9
	ศาสตราจารย์	-	-

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ประเภทสถาบัน	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	ร้อยละ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล	ทุกประเภท	298	100
	อาจารย์	226	75.8
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	65	21.8
	รองศาสตราจารย์	7	2.3
	ศาสตราจารย์	-	-
มหาวิทยาลัยเอกชน	ทุกประเภท	62	100
	อาจารย์	42	67.7
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	10	16.1
	รองศาสตราจารย์	5	8.1
	ศาสตราจารย์	3	4.8
สถาบันนอกลังก้ากระทรวงศึกษาธิการ	ทุกประเภท	465	100
	ครู	88	18.9
	ครูชำนาญการ	80	17.2
	ครูชำนาญการพิเศษ	106	22.8
	ครูเชี่ยวชาญ	5	1.1
	อาจารย์	104	22.4
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	75	16.1
	รองศาสตราจารย์	7	1.5
	ศาสตราจารย์	-	-

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้สำรวจข้อมูลคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่จะเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2558 -2572 พบว่า บุคลากรสายการสอนของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่จะเกษียณอายุราชการในอีก 15 ปีข้างหน้ามีจำนวน 1,794 คน คิดเป็นร้อยละ 33.41 ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าวิตกกังวลเพราะมีจำนวนบุคลากรสายการสอนที่เป็นจำนวนมากและมีข้อกังวลเกี่ยวกับคุณภาพของคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูในอนาคต ซึ่งต้องการผลิตครูดี มีสมรรถนะสูงเพื่อป้อนเข้าสู่ระบบการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่จะเกษียณอายุราชการใน 15 ปีข้างหน้า พ.ศ. 2558-2572

ตำแหน่ง	จำนวน		เกษียณคิดเป็นร้อยละ
	ปัจจุบัน	เกษียณใน 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2558-2572)	
ครู	88	55	62.5
ครูชำนาญการ	80	48	60
ครูชำนาญการพิเศษ	106	95	89.62
ครูเชี่ยวชาญ	5	4	80
อาจารย์	3,538	744	21.03
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1,120	625	55.80
รองศาสตราจารย์	423	222	52.48
ศาสตราจารย์	9	1	11.11
รวม	5,369	1,794	33.41

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

2.5 หลักสูตรการผลิตครู

2.5.1 หลักสูตรการผลิตครูของไทยในปัจจุบัน มี 3 ลักษณะ สรุปได้ดังนี้

1) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) เป็นหลักสูตรการผลิตครูที่ใช้เวลาศึกษาวิชาการอย่างเข้มข้น เป็นการเรียนภาคทฤษฎีและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่คุรุสภารับรองอีก 1 ปี รวมเป็น 5 ปี เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์จะมีคุณสมบัติและขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ หลักสูตรนี้จัดเป็นหลักสูตรหลักในการผลิตครู

2) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 2 ปี) รับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นและประสงค์จะเป็นครูเข้าศึกษาต่อวิชาชีพครู 1 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่คุรุสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 2 ปี

3) หลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาโททางการสอน (หลักสูตร 3 ปี) เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนสำหรับผู้จบปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษาหรือสาขาอื่นๆ เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท 2 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่คุรุสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 3 ปี เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้วจะมีคุณสมบัติขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้

2.5.2 โครงการผลิตครูเพื่อต้งดูด คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครู

ในระยะกว่า 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีโครงการผลิตครูลักษณะพิเศษเพื่อให้ได้ครูดี มีความสามารถในการสอน โดยประกันการมีงานทำและบางโครงการให้ทุนตลอดการศึกษา โครงการที่ดำเนินการ ได้แก่ โครงการครูพันธุ์ใหม่ (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นโครงการมืออาชีพ) โครงการครูสหกิจ โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) โครงการเพชรในตม และโครงการบัณฑิตคืนถิ่น มีรายละเอียดพอสังเขป ดังนี้

2.5.2.1 โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่มีการดำเนินการ 2 ระยะ มีรายละเอียดดังนี้

โครงการการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ระยะที่ 1

โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี หลักสูตร 5 ปี ซึ่งดำเนินการตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้ความเห็นชอบโครงการดังกล่าว และเป็นโครงการที่รัฐให้การศึกษาดูแลหลักสูตร โดยมีระยะดำเนินการตามแผนตั้งแต่ พ.ศ. 2547-2549 เป็นเวลา 3 ปี ผลิตครูปีละ 2,500 คน ตลอดโครงการรวมแล้ว 7,500 คน และอนุมัติงบประมาณในปี 2547 จำนวน 68.75 ล้านบาท ซึ่งโครงการดังกล่าวดำเนินการเปิดรับนักศึกษาครูรุ่นแรกในปีการศึกษา 2547 มีมหาวิทยาลัยเข้าร่วมเป็นสถาบันผลิตครูในโครงการฯ จำนวน 50 แห่งมีนักศึกษาผู้รับทุนจำนวน 2,139 คน ใน 8 กลุ่มสาขาวิชา คือ 1) สาขาคณิตศาสตร์ 2) สาขาวิทยาศาสตร์ 3) สาขาภาษาต่างประเทศ ประกอบด้วยภาษาอังกฤษและภาษาจีน 4) สาขาภาษาไทย 5) สาขาสังคมศึกษา 6) สาขานาฏศิลป์/ดุริยางคศิลป์/ศิลปศึกษา 7) สาขาการศึกษาปฐมวัย และ 8) สาขาการศึกษาพิเศษ แต่การดำเนินการตามโครงการดังกล่าวยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เนื่องจากสาเหตุหลายประการ เช่น นักศึกษาสอบได้แล้วสละสิทธิ์ไปเรียนสาขาอื่น และการกำหนดเงื่อนไขของผลการเรียนไว้ค่อนข้างสูง ดังนั้นในบางสาขาวิชาเอก เช่น คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์จะคัดเลือกนักศึกษาได้ยาก เนื่องจากเป็นวิชาที่ยากและมีคนเลือกเรียนน้อย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา 2551, ออนไลน์)

นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติ แผนบรรจุนักเรียนทุนของกระทรวงศึกษาธิการที่สำเร็จการศึกษาในโครงการฯ ด้วยงบประมาณ 280,800,000 บาทโดยทุนการศึกษาที่นักศึกษาจะได้รับจากรัฐ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ที่เป็นค่าหน่วยกิตและค่าธรรมเนียมการศึกษา ซึ่งรัฐจะโอนเข้าสถาบันการศึกษาโดยตรง ส่วนที่ 2 เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวซึ่งโอนให้นักศึกษาเป็นเงิน 69,000 บาท/คน/ปี และอีกส่วนหนึ่งจะเป็นงบดำเนินการที่รัฐให้กับสถาบันผลิตครูในอัตรา 15,000 บาท/คน/ปี (รสสุคนธ์ มกรมณี 2549, ออนไลน์)

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ระงับการผลิตครูพันธุ์ใหม่ในรุ่นที่ 2 และ 3 เมื่อวันที่ 8 มิถุนายน 2547 เพราะเห็นว่าการผลิตครูตามโครงการดังกล่าวไม่สามารถ

แก้ปัญหาการขาดแคลนครูได้ และการผลิตครูพันธุ์ใหม่แต่ละรุ่นต้องใช้เวลาถึง 5 ปี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จึงได้ชะลอการดำเนินการโครงการผลิตครูแนวใหม่ 5 ปี ตั้งแต่ปีการศึกษา 2548 ดังนั้น จึงมีการผลิตครูตามโครงการเพียง 1 รุ่น และสำเร็จการศึกษาในปี 2552 และ สกอ. ได้มีการจัดสัมมนาเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาเพื่อให้ความรู้ที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่บริหารและติดตามประเมินผลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และมีการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการในปี 2552 แต่ในปีงบประมาณ 2551 ทาง สกอ. ได้มีการติดตามและประเมินผลโครงการดังกล่าวในเบื้องต้นเพื่อการเตรียมการผลิตรุ่นที่ 2 ในปีการศึกษา 2553 และพบว่า การประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดี โดยนักศึกษาที่ยังคงสภาพผู้รับทุนการศึกษามีจำนวน 2,046 คน คิดเป็นร้อยละ 95.65 ของจำนวนผู้รับทุน คือ มีผลการเรียนเฉลี่ยในแต่ละปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 โดยมีนักศึกษาที่มีผลการเรียนเฉลี่ยสูงกว่า 3.00 มากกว่า ร้อยละ 70 และโครงการดังกล่าวประสบความสำเร็จในแง่ของการได้คนเก่งและมีความสนใจประกอบอาชีพครูมาเป็นครู นอกจากนี้ยังเห็นว่า การได้รับทุนการศึกษาทำให้ไม่ขาดทุน ในส่วนของมหาวิทยาลัยก็มีความพร้อมในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ด้วยการจัดอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูงทั้งด้านวิทยุและคุณวุฒิตมาสอน เน้นให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์จริงและจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และเป็นโครงการที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นโครงการที่ประสบความสำเร็จ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงมอบหมายให้มหาวิทยาลัยจัดทำรายละเอียดนักศึกษาทุนโครงการฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบรรจุนักศึกษาทุน และได้จัดประชุมเตรียมความพร้อมในการบรรจุนักศึกษาทุนโครงการฯ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สพฐ. ครูสภา และ ก.ค.ศ.

การผลิตครูพันธุ์ใหม่ ระยะที่ 2

ในปี 2552 คณะรัฐมนตรีได้มีมติอนุมัติโครงการนำร่องครูพันธุ์ใหม่สำหรับปีการศึกษา 2552 -2553 จำนวน 4,000 อัตรา โดยรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 จำนวน 2,000 คน และกำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 3 จำนวน 2,000 คน โดยมีหลักเกณฑ์คุณสมบัติและการพิจารณาคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตครูและนักศึกษาที่จะเข้าร่วมโครงการ โดยสถาบันผลิตครูที่จะเข้าร่วมโครงการต้องมีคุณสมบัติเป็นสถาบันฝ่ายผลิตครูที่มีการจัดการเรียนการสอนสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์อุตสาหกรรมในหลักสูตรที่โครงการกำหนด คือ หลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี /ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูและมีข้อมูลศักยภาพการผลิตครูเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา(สกอ.) รวมทั้งได้รับการรับรองมาตรฐานจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(สมศ.) ขณะเดียวกันหลักสูตรต้องได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรจากครูสภา และรับทราบหลักสูตรจาก สกอ. แล้ว

หลักเกณฑ์การพิจารณาสถาบันจะพิจารณา 3 ส่วนหลักคือ 1) คุณภาพอาจารย์ประจำหลักสูตร 2) คุณภาพอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรและ 3) การบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ โดยคุณภาพอาจารย์ประจำหลักสูตรและคุณภาพอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรต้องพิจารณาจากคุณวุฒิสูงสุด ระดับตำแหน่งทางวิชาการ การมีวุฒิตรงตามหลักสูตร มีผลงานวิชาการที่เป็นตำราหรือหนังสือตามหลักสูตรในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา และมีผลงานวิจัยที่พิมพ์เผยแพร่ในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ส่วนการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพต้องพิจารณาจากคะแนนการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในในระดับคณะและผลการประเมินภายนอกจาก สมศ.และการมีหอพัก เป็นต้น

หลักเกณฑ์การพิจารณานักศึกษาทุนพิจารณาจากผลการเรียนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (GPAX) ไม่ต่ำกว่า 3.00 ผลการเรียนในวิชาเอกสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 และผ่านการสอบสัมภาษณ์ ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกดี มีจิตอาสา จิตวิญญาณความเป็นครู และเหมาะสมที่จะเป็นครู มีความยินดีและเต็มใจปฏิบัติตามเงื่อนไขการรับทุน เช่น การผูกพันเข้ารับราชการ การชดใช้ทุน ผลการเรียนในระหว่างรับทุน เป็นต้น (นายชัยวุฒิ บรรณวัฒน์, 2553 ออนไลน์)

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้จัดตั้งคณะกรรมการวางแผนการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมี รศ.ดร.วรภรณ์ สามโกเศศ เป็นประธาน และได้เสนอร่างแผนการผลิตครูพันธุ์ใหม่ จำนวน 35,100 อัตรา ในการผลิตครู 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) หลักสูตรครู 5 ปี 2) หลักสูตร 4+1 หรือให้ผู้ที่เรียนสาขาวิชาขาดแคลนมาเรียนวิชาชีพครู 1 ปี 3) บรรจุผู้ที่เรียนอยู่ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อยู่แล้ว เป็นครูในพื้นที่ขาดแคลนครู ซึ่งโครงการดังกล่าวจะเริ่มรับนักศึกษาตั้งแต่ปี พ.ศ.2552-2557 โครงการมี 3 ประเภท สรุปได้ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, ไทยรัฐ : ออนไลน์)

ประเภทที่ 1 เป็นโครงการที่ให้ทุนการศึกษาและรับบรรจุเป็นข้าราชการครูรวมทั้งสิ้น 19,100 อัตรา โดยแบ่งเป็นหลักสูตรครู 5 ปี 9,000 ทุน ปีการศึกษา 2553-2554 ปีละ 1,200 ทุน และปีการศึกษา 2555-2557 ปีละ 2,200 ทุน และหลักสูตร 4+1 หรือ ประกาศนียบัตรบัณฑิต 10,100 ทุน ปีการศึกษา 2553-2554 ปีละ 1,300 ทุน และปีการศึกษา 2555-2557 ปีละ 2,500 ทุน

ประเภทที่ 2 เป็นโครงการระยะเร่งด่วนไม่ให้ทุนการศึกษาแต่รับประกันการมีอัตราบรรจุจำนวน 16,000 อัตรา โดยจะคัดเลือกนิสิต นักศึกษาในคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ที่กำลังศึกษาอยู่และมีคุณสมบัติครบเข้าโครงการ จำแนกเป็นนักศึกษาชั้นปี 1 จำนวน 10,000 คน เริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 รับ 1,000 คน ปีการศึกษา 2553-2554 รับปีละ 1,200 คน และปีการศึกษา 2555-2557 รับปีละ 2,200 คน

ประเภทที่ 3 เป็นโครงการที่รับนักศึกษาชั้นปี 4 เข้าโครงการในปีการศึกษา 2552 จำนวน 2,000 คน และตั้งแต่ปีการศึกษา 2553-2556 ปีละ 1,000 คน รวม 6,000 คน โดยมีคณะกรรมการคัดเลือกทั้งหลักสูตรที่นักศึกษากำลังศึกษาอยู่ประกอบคะแนนเฉลี่ยสะสม ประวัติความตั้งใจเป็นครู และความรักถิ่นฐาน โครงการนี้ไม่ต้องใช้งบประมาณ เพียงหาอัตราการบรรจุครูรองรับ

ในช่วงปี 2553 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้เริ่มดำเนินโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่นำร่องภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง พ.ศ. 2555 ในรูปแบบการประกนการมีงานทำ (ไม่มีทุนการศึกษา) โดยกำหนดเป้าหมายการผลิตครูจากการรับนักศึกษาหลักสูตรครู 5 ปีที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 4 จำนวน 2 รุ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 - 2553 จำนวน 4,000 คน ผลการดำเนินการที่ผ่านมาคือ

- (1) จัดทำเกณฑ์การคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตครูด้วยหลักสูตรระดับปริญญาตรี (5 ปี)
- (2) จัดทำเกณฑ์การคัดเลือกนิสิต/นักศึกษาครูโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่นำร่องกรณีการรับนักศึกษาครูชั้นปีที่ 4 หลักสูตรระดับปริญญาตรี 5 ปี
- (3) คัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตและสาขาวิชาที่ใช้ในการคัดเลือกนักศึกษาปีการศึกษา 2552

ในปีการศึกษา 2554 การดำเนินงานโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่หลักสูตร 6 ปีระดับปริญญาตรีควบปริญญาโทที่เดิมจะมีการผลิตในปี 2554 ไม่สามารถดำเนินการได้ทันตามแผนงานที่กำหนด เนื่องจากจะต้องปรับโครงการผลิตครู และความไม่พร้อมของสถาบันผลิตครู และให้ดำเนินการหลักสูตรผลิตครูระดับปริญญาตรี 5 ปีและหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู หรือ 4+1 แทนไปก่อน โดยจะแบ่งเป็นการผลิตหลักสูตรครูระดับปริญญาตรี 5 ปี จำนวน 3,700 คน แยกเป็นผู้สำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 2,700 คนและนักศึกษาครูชั้นปีที่ 3 จำนวน 1,000 คน และหลักสูตร ประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) จำนวน 2,500 คน โดยการรับนักศึกษาเข้าเรียนในจำนวนดังกล่าว มีการให้ทุนการศึกษาและการประกนการมีงานทำ โดยกรณีนักศึกษาครูชั้นปีที่ 3 ชั้นปี 4 จำนวน 1,000 คน จะมีการประกนการมีงานทำ ส่วนอีก 2,700 คนจากชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จะให้ทุนการศึกษาและประกนการมีงานทำ ส่วนประกาศนียบัตรบัณฑิตจะมีทั้งให้ทุนและประกนการมีงานทำ

ในปี 2555 โครงการครูพันธุ์ใหม่ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโครงการครูมืออาชีพและได้มีการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2555 ที่ได้เห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ เป็น “โครงการผลิตครูมืออาชีพ” และแต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่บริหารโครงการครูมืออาชีพจำนวน 2 ชุด คือ คณะกรรมการบริหารโครงการผลิตครูมืออาชีพ

และคณะกรรมการคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตและนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูมืออาชีพ มีการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อมอบนโยบายและกำหนดหลักเกณฑ์การดำเนินงานในภาพรวม อาทิ หลักเกณฑ์การเข้าร่วมโครงการ สัดส่วนการรับครู องค์กรประกอบและอำนาจหน้าที่คณะกรรมการบริหารโครงการผลิตครูมืออาชีพและคณะกรรมการคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตและนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูมืออาชีพ

โครงการครูมืออาชีพ เป็นโครงการผลิตครูที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู ในสาขาวิชาและพื้นที่ เป็นความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู (ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นต้น) โดยมีเงื่อนไขผูกพันให้บัณฑิต/นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ต้องบรรจุเข้ารับราชการครู สำหรับสาขาวิชาชีพที่ผลิต ได้แก่

1.1) ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกลุ่มสาระวิชา การศึกษาปฐมวัย การประถมศึกษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย สังคมศึกษา ศิลปศึกษา ดนตรีศึกษา พลศึกษาและสุขศึกษา สาขาวิชาด้านการอาชีพและเทคโนโลยี และสาขาวิชาอื่น ๆ

1.2) ครูอาชีวศึกษา อาทิ วิศวกรรมไฟฟ้า วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ เครื่องมือกล ฯลฯ

โดยมีเป้าหมายในการผลิตครูจำนวน 5 รุ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 – 2557 รวมจำนวน 30,000 คน โดยมีเงื่อนไขการผลิตดังนี้

รูปแบบที่ 1 ให้ทุนการศึกษาระหว่างเรียนและประกันการมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา โดยการบรรจุเข้ารับราชการครูในสาขาและพื้นที่ขาดแคลนครู

รูปแบบที่ 2 ประกันการมีงานทำ โดยไม่มีเงินทุนระหว่างศึกษา แต่มีการพัฒนากิจกรรมและทักษะความเป็นครู เมื่อสำเร็จแล้วต้องบรรจุเข้ารับราชการครูเช่นกัน

2.5.2.2 โครงการครูสหกิจ

ปี พ.ศ. 2551 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้ดำเนินโครงการครูสหกิจ ซึ่งเป็นโครงการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และวิทยาลัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ในระยะเร่งด่วน โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2550 โครงการดังกล่าวเป็นการนำหลักการสหกิจศึกษามาใช้ในการผลิตครู โดยจัดการศึกษาที่เน้นการปฏิบัติจริง โดยจัดหลักสูตรแบบ 4+1 ปี กล่าวคือ นักศึกษาที่ไม่ได้ศึกษาวุฒิทางวิชาชีพครู ให้ศึกษาเพิ่มในสาขาวิชาชีพครูต่ออีก 1 ปี และ/หรือฝึกประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาอีก 1 ปี เพื่อให้ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทำให้สามารถผลิตครูแนวใหม่นี้ได้เป็นจำนวนมาก เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู รวมทั้งนักศึกษาครูได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

ในโรงเรียน การผลิตครูตามโครงการนี้จะมีการนิเทศติดตามการสอนเป็นระยะ ๆ โดยมีครูอาวุโสที่โรงเรียนจัดให้ เป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ การดำเนินการเป็นการทำงานร่วมกัน 3 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผลิตครู (มหาวิทยาลัย) ฝ่ายผู้ใช้ครู (โรงเรียนในสังกัด สพฐ. และวิทยาลัยในสังกัด สอศ.) และฝ่ายกำกับวิชาชีพครู (คุรุสภา) โดยกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน 5,000 คนต่อภาคการศึกษา มีระยะเวลาดำเนินการ 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2551– 2553 ตามเป้าหมายผลิตครูสหกิจ รวม 30,000 คน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโครงการครูสหกิจ โดยเริ่มดำเนินการเป็นครั้งแรกในปีงบประมาณ 2551 ซึ่งตรงกับภาคเรียนที่ 2/2550 และ 1/2551 มีนักศึกษาครูเข้าร่วมโครงการฯ รวมทั้งสิ้น 8,826 คน แบ่งเป็นภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2550 มีจำนวน 3,532 คน และภาคเรียนที่ 1/2551 จำนวน 5,294 คน การดำเนินงานในช่วงแรก สถาบันการผลิตครูจะต้องปรับแผนการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษาในชั้นปีที่ 5 ให้ตรงกับการเรียนการสอนในโรงเรียนของภาคเรียนที่ 2/2550 ซึ่งผลการดำเนินงาน พบว่า สถาบันการผลิตครูบางแห่งไม่สามารถดำเนินการปรับแผนได้ทัน ทำให้มีนักศึกษาต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนด สำหรับในภาคเรียนที่ 1/2551 มีนักศึกษาเข้าร่วมโครงการสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด และสิ้นสุดโครงการในภาคการศึกษาที่ 1/2553 รวม 6 ภาคการศึกษา มีนิสิตนักศึกษาครูเข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น จำนวน 28,360 คน

การดำเนินงานโครงการครูสหกิจที่ผ่านมาพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการดังนี้

1) หลักการเข้าร่วมโครงการยึดถือความสมัครใจของสถาบันฝ่ายผลิตครู และนักศึกษาครู เป็นหลักการคัดเลือกนักศึกษาครูเข้าร่วมโครงการ การเลือกโรงเรียนที่นักศึกษาครูจะไปปฏิบัติการสอนเป็นสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยที่จะพิจารณา เพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพมาตรฐานทั้งวิชาการและวิชาชีพ

2) การนิเทศการสอนของนักศึกษาครูที่โครงการกำหนด 2 ครั้งต่อเดือน ส่งผลให้สถาบันฝ่ายผลิตครูบางแห่งมีการกำหนดเกณฑ์การเลือกสถานศึกษาที่จะส่งนักศึกษาไปปฏิบัติการสอนตามสถานภาพของคณะ ได้แก่ จำนวนอาจารย์นิเทศ หากจำนวนอาจารย์ในสถาบันมีจำนวนจำกัด ประกอบกับมีภาระงานสอนมากสถาบันฝ่ายผลิตจึงมีนักศึกษาครูเข้าร่วมโครงการน้อย

3) นโยบายของสถาบันการศึกษาบางแห่งกำหนดให้นักศึกษาครูไปปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเครือข่ายที่ไม่ได้อยู่ในโครงการครูสหกิจเพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับโรงเรียนเหล่านั้น

4) การส่งนักศึกษาครูไปโรงเรียนที่ขาดแคลนครูซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ต้องคำนึงถึงครูพี่เลี้ยงที่ต้องสอนตรง/สัมพันธ์กับสาขาวิชาเอกของนักศึกษาครู หากไม่มีครูพี่เลี้ยงไม่สามารถส่งนักศึกษาครูไปปฏิบัติการสอนได้ และอีกประการหนึ่ง ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของนักศึกษาเป็นสำคัญทั้งเรื่องการเดินทางและที่พัก

2.5.2.3 โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.)

โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2539 เพื่อผลิตครูวิทยาศาสตร์ที่มีความสามารถสูง ซึ่งกำหนดแผนการดำเนินงาน (พ.ศ. 2539–2553) โดยได้ดำเนินการมาแล้ว 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 (พ.ศ.2539–2547) และระยะที่ 2 (พ.ศ.2548–2549) โดยมีรายละเอียดดังนี้

โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ได้ดำเนินการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ระยะที่ 1 ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2539 -2547 จากการประเมินผลโครงการในช่วง 4 ปีแรกของระยะที่ 1 มีข้อมูลบ่งชี้ชัดเจนว่าโครงการดังกล่าวสามารถผลิตครูวิทยาศาสตร์คณิตศาสตร์ที่มีคุณภาพได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

ต่อมาคณะรัฐมนตรี ได้อนุมัติให้ดำเนินการโครงการ สควค. ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2548 –2549) เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2548 โดยให้ทุนผู้สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) เข้ารับทุนศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู 1 ปี ในปีการศึกษา 2548 และ 2549 ปีละ 580 ทุน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้บรรจุเข้ารับราชการครูทันที เมื่อรับราชการครูครบ 2 ปี ให้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโทในประเทศ 2 ปี ปีละ 580 ทุน เมื่อจบปริญญาโทให้รับทุนศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในประเทศ 3 ปี ปีละ 30 ทุนเพื่อสนองนโยบายของรัฐบาลในการเร่งผลิตครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่มีความสามารถสูงให้เป็นการสำคัญในการศึกษา วิจัย และพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ (สสวท.ออนไลน์) ปัจจุบันมีผู้สำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานแล้ว จำนวน 2,637 คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ได้เข้าปฏิบัติงานสอนในสถานศึกษาในสังกัด สพฐ. และ สกอ. สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล และโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์

จากการประเมินความก้าวหน้าของโครงการ สควค. ระยะที่ 2 พบว่า คุณลักษณะความเป็นครูในระบบ 4+1 ปี จะทำให้นิสิต/นักศึกษาได้รับการปลูกฝังสมรรถภาพด้านต่างๆ และคุณลักษณะความเป็นครูตั้งแต่ต้น จึงทำให้นิสิต/นักศึกษามีความพร้อมที่จะออกไปเป็นครู มีความมั่นใจและมีคุณลักษณะความเป็นครูที่ดี สำหรับระบบต่อยอด 1 ปี จะเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้นิสิต/นักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีความสนใจใฝ่รักในการประกอบอาชีพครูและไม่ได้เข้าร่วมโครงการตั้งแต่เริ่มโครงการได้เข้าร่วมโครงการ และเป็นการประหยัดงบประมาณ นอกจากนี้ยังได้ผู้ที่มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครูอย่างแท้จริง

ทั้งสองระบบนี้จะเป็ระบบที่สร้างครูที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพได้ไม่แตกต่างกัน เป็นโครงการผลิตครูที่มีคุณภาพ คือคัดเลือกนักเรียนที่มีผลการเรียนดีและสนับสนุนส่งเสริมให้เรียนวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) ซึ่งเป็นที่มั่นใจในความเข้มข้นทางวิชาการและต่อยอดหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครูอีก 1 ปี

ในด้านความพร้อมของสถาบันที่ร่วมผลิตบัณฑิตพบว่า สถาบันส่วนใหญ่มีความพร้อมทั้งในด้านอาจารย์ที่มีจำนวนเพียงพอ สถานที่และสื่อการเรียนการสอนมีความพร้อมในการรองรับนิสิต/นักศึกษาในโครงการ มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ความสามารถในการดำเนินโครงการ มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้คำปรึกษาและพัฒนา นิสิต/นักศึกษา รวมทั้งริเริ่มและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ สควค. แต่สถาบันร่วมผลิตบางแห่งยังมีบุคลากรค่อนข้างจำกัด เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นอาจารย์พิเศษ ทำให้ดูแลผู้เรียนได้เฉพาะในเวลาเรียนเท่านั้นไม่สามารถให้คำปรึกษานอกเวลาได้ สถาบันบางแห่งขาดเจ้าหน้าที่ที่จะรับผิดชอบโครงการ สควค. โดยตรง และบางแห่งมีการปรับเปลี่ยนอาจารย์ที่ปรึกษาและ/หรือผู้ประสานงานโครงการ สควค. ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ผู้รับผิดชอบคนใหม่ยังไม่รู้จักโครงการ สควค. ดีเพียงพอที่จะให้คำปรึกษากับนิสิต/นักศึกษาได้

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของโครงการ สควค. ได้ดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผลิตครูที่มีคุณภาพให้กับหน่วยงานที่ใช้ครูซึ่งหน่วยงานที่ใช้ครูก็มีความพึงพอใจครูที่ผลิตตามโครงการมาก และหากสามารถส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างสถาบันร่วมผลิตบัณฑิตในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และความร่วมมือระหว่างคณะวิทยาศาสตร์กับคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ จะทำให้การดำเนินงานโครงการ สควค. มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ต่อมา คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2552 อนุมัติและสนับสนุนดำเนินโครงการ สควค. ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2555 –2560) ต่อ โดยให้ทุนการศึกษาระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ทุนการศึกษา 1 ปี 3 ภาคการศึกษา) แก่ผู้สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู 1 ปี (3 ภาคการศึกษา) จำนวน 580 ทุน/ปี เป้าหมายของโครงการเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ครูและอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้บรรจุในเขตพื้นที่การศึกษาตามภูมิลำเนาของผู้รับทุน เพื่อสร้างโอกาสให้ท้องถิ่นได้พัฒนา มีความเจริญก้าวหน้า และแก้ปัญหาการขาดแคลนครูอาจารย์วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่มีความสามารถในท้องถิ่นและโรงเรียน ผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาจำแนกตามประเภทค่าใช้จ่ายและทุนการศึกษา ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงประเภทค่าใช้จ่ายทุนการศึกษา ของนักศึกษาในโครงการ สคค.

ประเภทของค่าใช้จ่าย	ทุนการศึกษา	
	ป.บัณฑิตวิชาชีพครู	ปริญญาโท*
1. ค่าใช้จ่ายส่วนตัว	80,000 บาท/ปี	-
2. ค่าหนังสืออ่านประกอบ	10,000 บาท/ปี	10,000 บาท/ปี
3. ค่าธรรมเนียมการศึกษา	จ่ายตามที่จ่ายจริง	จ่ายตามที่จ่ายจริง
รวม	140,000 บาท/ปี	160,000 บาท ตลอดหลักสูตร

หมายเหตุ * เงินทุนการศึกษาเบิกได้ครั้งเดียวตลอดหลักสูตร ประกอบด้วย ค่าอุปกรณ์การเรียน 30,000 บาท และเงินอุดหนุนทำวิจัย 50,000 บาท

อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานตามโครงการ สคค. ได้ดำเนินการมาเป็นเวลา 17 ปีแล้ว เริ่มตั้งแต่ระยะที่ 1 ในปี 2539-2547 ระยะที่ 2 ตั้งแต่ปี 2548-2549 ซึ่งในสองระยะแรก โครงการสามารถผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ รวม 12 รุ่น รายละเอียดสรุปได้ดังตารางที่ 5 ส่วนในระยะที่ 3 ดำเนินการในปี 2556-2561 โดยมีการปรับรูปแบบการดำเนินงานและจำนวนทุน โดยจะเริ่มให้ทุนการศึกษาตั้งแต่ปี 2555 และจะให้ทุนปีสุดท้ายในปีการศึกษา 2561 ปีละ 580 ทุน

ตารางที่ 5 สรุปจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาโครงการผลิตครู สศวค.

หน่วยงานที่บรรจุ	รุ่น/ปีการศึกษาที่บรรจุ																					รวม
	2541 รุ่น1	2542 รุ่น2	2543 รุ่น3	2544 รุ่น4	2545 รุ่น5	2546 รุ่น6	2547 รุ่น7	2548 รุ่น8	2549 รุ่น9	2550 รุ่น10	2551 รุ่น11	2552 รุ่น12	2553 รุ่น13	2554 รุ่น14	2555 รุ่น15							
1. สพฐ.	75	75	78	54	293	260	135	150	445	511	438	569				3,083						
2. ม.เทคโนโลยีราชมงคล		1		2												3						
3. ม.เกษตร				1												1						
4. ม.สงขลานครินทร์(คณะวิทย์)					1	1		2	1							5						
5. ม.มหาสารคาม(คณะวิทย์)									1							1						
6. ม.นเรศวร(คณะวิทย์)										1						1						
7. ม.ขอนแก่น(คณะวิทย์)										1						1						
8. มรภ.จันทราเกษม											2					2						
9. สำนักงานการศึกษา กทม.			3		12	4	4		28							51						
10. รร.มหิดลวิทยานุสรณ์				4	5	2	1		1							14						
11.วิทยาลัยช่างศิลป์ กรมศิลปากร					1											1						
12. โรงเรียนสาธิต					1				1	2						4						
13. รร.เทศบาล							7	2	10							19						
14. รร.เตรียมทหาร									1							1						
15. สศวท.					1	2	3	6	6							18						
16. รร. มอ.วิทยานุสรณ์									3	2						5						
รวม	75	76	81	61	314	269	150	161	497	517	440	569				3,210						
17. ลาศึกษาต่อ ป.โท					17	37	20	42	85	52						253						
18. ขาดคุณสมบัติ ไม่ได้บรรจุ	3				1											4						
19. ลาออกขอใช้ทุน												2				2						
20. เสียชีวิต												2				2						
21. พ้นสภาพโดยไม่ได้ใช้ทุน												2				2						
รวม	78	76	81	61	332	306	170	203	582	569	440	579	558*	541*	302*	4,878						

ที่มา : สศวท. 2555 : ออนไลน์

หมายเหตุ : * ไม่ปรากฏรายละเอียดการบรรจุแยกตามสังกัด (ที่มา : <http://psmt.ipst.ac.th>)

2.5.2.4 โครงการเพชรในตม

เป็นโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดีแต่ครอบครัวยากจนให้มีโอกาสได้ศึกษาวิชาชีวเคมีในระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตร์ ดำเนินการโดยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2529 โดยหลักสูตรดังกล่าวนอกจากจะเป็นหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตยังเพิ่มหลักสูตรกิจกรรมพิเศษให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปเป็นครูและนักพัฒนาหรือผู้นำท้องถิ่น ซึ่งคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะให้ทุนแก่นิสิตคนละ 30,000 บาท/ปี ปัจจุบันยังดำเนินการผลิตอยู่

2.5.2.5 โครงการบัณฑิตคืนถิ่น (ครูวิทยาศาสตร์คืนถิ่น)

เป็นโครงการที่ส่งเสริมเยาวชนในท้องถิ่นทุรกันดารให้ได้รับการศึกษาสูงขึ้นไปจนถึงระดับปริญญาตรีและให้กลับไปทำงานเพื่อพัฒนาในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นโครงการพิเศษเพื่อสนองตอบความต้องการครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดน่านและแม่ฮ่องสอน

2.5.3 มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี)

การผลิตครูได้มีความเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่ง เป็นปรากฏการณ์การปรับเปลี่ยนในเรื่องการควบคุมมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการผลิต และมีการเพิ่มเวลาในการศึกษาของนักศึกษาครูหลักสูตรระดับปริญญาตรีจากเดิม 4 ปี เป็น 5 ปี ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ “กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552” กำหนดให้จัดทำมาตรฐานคุณวุฒิสาขาหรือสาขาวิชาเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษานำไปจัดทำหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คุณภาพของบัณฑิตในสาขาหรือสาขาวิชาของแต่ละระดับคุณวุฒิมีมาตรฐานใกล้เคียงกัน จึงได้เกิดเป็น “มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์” (หลักสูตรห้าปี) (www.moe.go.th)

เนื่องจากศาสตร์ด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เป็นศาสตร์เกี่ยวกับศิลปะและจิตวิทยา การสอน หรือการจัดการเรียนรู้ การผลิตครูใหม่หรือการเตรียมครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาก่อนประจำการ รวมทั้งการพัฒนาครู ผู้บริหารและบุคลากรประจำการ สำหรับการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการเรียนรู้ที่เป็นทางการ การจัดการศึกษาในสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ประกอบด้วยวิชาครู วิชาเอกที่จะสอนทั้งในด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จึงมีลักษณะเป็นสหวิทยาการ ซึ่งเชื่อมโยงและบูรณาการกับสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เพื่อพัฒนาคนทั้งในวัยเรียนและนอกรั้วเรียนให้มีคุณภาพ สามารถพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืน สาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1) คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ของบัณฑิตครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

1. มีคุณธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู และมีความรับผิดชอบสูงต่อวิชาการ วิชาชีพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
2. มีความอดทน ใจกว้าง และมีความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้เรียนและผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม
3. มีความรอบรู้และมีความสามารถประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎี และมีระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหา และข้อโต้แย้งโดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมและปฏิบัติได้
5. มีความสามารถในการพิจารณาแสวงหา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการ วิชาชีพ และสังคมอย่างมีเหตุผลและสมเหตุสมผล โดยการบูรณาการศาสตร์แบบสหวิทยาการและพหุวิทยาการเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน
6. มีความสามารถในการติดตามพัฒนาการของศาสตร์ทั้งหลาย และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนอยู่เสมอ

2) มาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตสาขาครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์

1. **ด้านคุณธรรม จริยธรรม**
 - 1) แสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคุณธรรมที่เสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความเข้าใจผู้อื่น เข้าใจโลก มีจิตสาธารณะ เสียสละ และเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 2) สามารถจัดการและคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเชิงสัมพันธ์ โดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น และประโยชน์ของสังคมส่วนรวม
2. **ด้านความรู้**
 - 1) มีความรอบรู้ในด้านความรู้ทั่วไป วิชาชีพครูและวิชาที่จะสอน อย่างกว้างขวางลึกซึ้งและเป็นระบบ
 - 2) มีความตระหนัก รู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการ ทั้งการบูรณาการข้ามศาสตร์ และการบูรณาการกับโลกแห่งความเป็นจริง
 - 3) มีความเข้าใจความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้ง ตระหนักถึงความสำคัญของงานวิจัยและการวิจัยในการต่อยอดความรู้
 - 4) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าองค์ความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านทักษะทางปัญญา

1) สามารถคิดค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจ และประเมินข้อมูลสารสนเทศและแนวคิดจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อใช้ในการปฏิบัติ การวินิจฉัย แก้ปัญหา และทำการวิจัย เพื่อพัฒนางานและพัฒนาองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

2) สามารถคิดแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน เสนอทางออก และนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ทางทฤษฎี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ

3) มีความเป็นผู้นำทางปัญญาในการคิดพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาศาสตร์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการพัฒนาทางวิชาการอย่างมีนวัตกรรม

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

1) มีความไวในการรับรู้ความรู้สึกรู้ใจของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีมุมมองเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และทางสังคม

2) มีความเอาใจใส่ช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มและระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

3) มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1) มีความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ หรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูดและภาษาเขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

2) มีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3) มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การเขียน และนำเสนอด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคลและกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

6. ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

1) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non-formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์

2) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลาง และผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ อย่างมีนวัตกรรม

3) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกที่จะสอนอย่างบูรณาการ

2.6 ปัญหาและอุปสรรคการผลิตครูในภาพรวม

สมบัติ นพรัก (2557) ได้กล่าวถึงปัญหาการผลิตครูของไทย สรุปได้ ดังนี้

1. สถาบันผลิตครูขาดความเข้มแข็งและขาดการเอาใจใส่ในการพัฒนาคุณภาพ อันเนื่องมาจากการเติบโตอย่างรวดเร็วของมหาวิทยาลัยและสถาบันที่มีการผลิตครู (เกณฑ์มาตรฐานของสกอ. และคุรุสภา ไม่สามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพได้อย่างแท้จริง)

2. สถาบันผลิตครูขาดการพัฒนาบุคลากรครูของครูอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการวางแผนการสร้างครูของครูทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ ทำให้สถาบันผลิตครูอ่อนแอมาโดยลำดับ

3. สถาบันผลิตครูในปัจจุบัน มีครูของครูที่สำเร็จการศึกษามาจากต่างประเทศน้อยมาก ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในประเทศและสำเร็จการศึกษาในสถาบันของตนเอง แล้วบรรจุเป็นครูของครู ทำให้ขาดประสบการณ์และมุมมองทางการศึกษาที่หลากหลาย (Inbreed)

4. การพัฒนาคุณภาพครูของครู มิใช่แค่การศึกษาต่อที่สูงขึ้น หรือ การได้ตำแหน่งวิชาการเท่านั้น ครูของครูควรได้รับการฝึกอบรม โดยเฉพาะด้านกระบวนการเรียนการสอน การจัดการความรู้ การเรียนรู้ ฯลฯ และต้องผ่านระบบการประเมินคุณภาพของการเป็นครูของครูอย่างเข้มงวดด้วย

5. หลักสูตรครูปริญญาตรี 5 ปี เป็นความแปลกแยกของสังคมครูโลก เพราะมีเพียงประเทศไทยเพียงแห่งเดียวในโลกที่มีหลักสูตรผลิตครู 5 ปี

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้สรุปปัญหาวิชาชีพครูในประเทศไทย เฉพาะในส่วนของการผลิตครู สรุปได้ดังนี้

1. การผลิตครูเกินความต้องการใช้ครูเป็นจำนวนมาก ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูเพียง 1 คน ใน 10 คนมีงานทำ ทั้งนี้เนื่องจากขาดการประสานงานระหว่างหน่วยผลิตและหน่วยใช้ครู

2. ความพยายามในการผลิตครูในสาขาจำเป็น ดำเนินการโดยหลายหน่วยงาน แต่ขาดการประสานงานกัน เช่น โครงการคุรุทายาท ผลิตครูในหลายสาขาโดยหลายหน่วยงาน แต่ไม่สามารถบรรจุได้ตามจำนวนที่ผลิต มีผลให้ผู้เข้าโครงการบางคนกลับใจ ออกจากโครงการ ก่อให้เกิดความสูญเปล่าทางการผลิตครูสาขาจำเป็น เช่น การทำคะแนนผลการเรียนเฉลี่ยให้ต่ำกว่า 2.50 เพื่อจะได้ออกจากโครงการโดยอัตโนมัติ เป็นต้น

3. นโยบายเกี่ยวกับวิชาชีพครูที่ผ่านมา มุ่งเน้นการสรรหา การผลิตครู มากกว่าการส่งเสริมวิชาชีพครู

จากการศึกษานโยบายและแผนการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในแง่หน่วยผลิตครูและหน่วยใช้ครู รวมทั้งผลจากการประชุม สัมมนาระดมความคิดเห็นในการผลิตครู มีปัญหาและอุปสรรคสรุปได้ดังนี้

1) นโยบายการผลิตครูขาดความต่อเนื่องการผลิตครูที่ผ่านมาจากความต่อเนื่องในหลายโครงการ อาทิ โครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการครูทายาท เป็นต้น นอกจากนี้การสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนักศึกษาโครงการเหล่านี้ที่ผ่านมามีมูลค่าล่าช้า อีกทั้งนโยบายการผลิตครูเก่ง ครูดีตามโครงการเหล่านั้นที่กำหนดในแผนการผลิตก็มักจะขาดความต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลแต่ละช่วงเวลา และสภาพการเจริญเติบโตของสภาวะเศรษฐกิจของประเทศจึงส่งผลให้ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งมาเรียนครูได้

2) รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำ รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำกว่าวิชาชีพอื่นมาก ทำให้สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่มีปัญหาความขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นต่อการผลิตครู ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขาดงบดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพ และพัฒนาการเรียนการสอน

3) นโยบายการผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สถาบันผลิตครู ผลิตครูได้ไม่เพียงพอกับความต้องการโดยเฉพาะครูสาขาที่ขาดแคลน นอกจากนี้ นักศึกษายังไม่สนใจเลือกเรียนในสาขาที่ขาดแคลน เนื่องจากเป็นสาขาที่เรียนยาก ประกอบกับขาดข้อมูลการขาดแคลนครู โดยเฉพาะรายสาขาวิชา ในแต่ละช่วงชั้นทั้งในระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษาและประเทศ และการผลิตครูในปัจจุบันมีการผลิตในบางสาขาที่มากเกินไปเกินความต้องการของตลาดทำให้บัณฑิตครูไม่มีงานทำเป็นการสูญเปล่าทางการศึกษา

สำหรับปัญหาคนเก่งไม่มาเรียนครู นั้นขณะนี้แนวโน้มที่ดีว่า มีนักเรียนที่มีผลการเรียนดี ได้สมัครเข้ามาเรียนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มากขึ้น ซึ่งเป็นนิมิตหมายที่ดีที่วิชาชีพครูจะได้คนเก่งเข้ามาเรียนครูมากขึ้น เพราะเส้นทางอาชีพครูมีความชัดเจน มีอัตราครูที่จะเกษียณใน 10 ปี ข้างหน้าค่อนข้างมาก แนวโน้มดังกล่าวจำเป็นต้องมีการเตรียมการ หรือทบทวนระบบการพัฒนาวิชาชีพครู โดยยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น

4) วิกฤติการขาดแคลนครูของสถาบันฝึกหัดครู เนื่องจากคณาจารย์ของสถาบันฝึกหัดครูเกษียณอายุราชการประมาณร้อยละ 50 อย่างต่อเนื่องทุกปีและคณาจารย์ที่เกษียณอายุราชการไปส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาสูงในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกรวมทั้งยังเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูง ประกอบกับการรับคณาจารย์มีผู้มาสมัครน้อยมากหรือบางสาขาไม่มีคนมาสมัครเลย เนื่องจากวุฒิการศึกษาไม่ตรงตามที่กำหนด

5) ขาดเอกภาพในเชิงนโยบายและมาตรฐานการผลิตครู สถาบันผลิตครูของรัฐที่มีจำนวนถึง 113 แห่งและอยู่ต่างสังกัดกัน ส่งผลให้การผลิตครูต่างคนต่างทำขาดเอกภาพ ประกอบกับการที่ไม่มีหน่วยงานกลางที่มีอำนาจตามกฎหมายในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพการผลิตที่ชัดเจนสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ จึงทำให้คุณภาพการผลิตครูจึงแตกต่างกันไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของแต่ละสถาบัน

6) **ขาดการประสานงานในรูปแบบ แนวทางและกระบวนการคัดเลือก** กระบวนการผลิตและกระบวนการบรรจุแต่งตั้งครู ระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาขาดการประสานงานในการรับนักศึกษาครูและการบรรจุครูที่จบการศึกษา สถาบันอุดมศึกษามีการเปิดรับนักศึกษาครูโดยขาดเป้าหมายและทิศทาง เพิ่มแต่ปริมาณในสาขาที่ตนถนัดแต่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ครู ทำให้กระบวนการผลิตครูขาดตอนอย่างน่าเสียดาย (วิทยากร เชียงกูร, 2552)

7) **การพัฒนาและเตรียมความพร้อมของครูผู้ช่วยยังประสบปัญหาในด้านการประเมิน** อาทิ เนื้อหา หลักสูตร เกณฑ์ และผู้ประเมิน ตลอดจนการนิเทศ และขาดผู้แนะนำในการเตรียมความพร้อมที่จะประกอบวิชาชีพครู

8) **การกำหนดหลักสูตรวิชาชีพครู** มาตรฐานโรงเรียนสำหรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง และคณาจารย์ ตามที่คุรุสภากำหนด ทำให้ขาดอัตลักษณ์ของสถาบันผลิตครูแต่ละแห่ง และเกณฑ์ดังกล่าวไม่สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเท่าที่ควร

9) **การผลิตครูด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพขาดคุณภาพ** เพราะอาจารย์นิเทศไม่สามารถนิเทศในสถานศึกษาได้ อาทิ พื้นที่ชนบทห่างไกล พื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น

10) **การผลิตครูด้านอาชีวศึกษาที่มีการจัดหลักสูตรเทียบเคียงหลักสูตร 4 ปี** (2 ปีต่อเนื่อง) ยังมีปัญหาการเทียบรายวิชาเพื่อรับรองหลักสูตรของคุรุสภา เพื่อได้รับใบประกอบวิชาชีพ ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามหลักสูตร ต้องดำเนินการขอเทียบเป็นรายบุคคล

11) **ปัญหามาตรฐานวิชาชีพครู** มาตรฐานวิชาชีพครูของไทยยังมีจุดบกพร่อง โดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพแต่ยังไม่มีกำหนดตัวชี้วัด นอกจากนี้ การพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพของของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภามีลักษณะเป็นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติได้จริง ควรกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูบนพื้นฐานที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในห้องเรียน

12) **ปัญหาการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู**

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ออกใบอนุญาตแก่ผู้ประกอบวิชาชีพ พักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาต สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริมสนับสนุนยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรของสถาบันต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพและรับรองความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้งความ

ขำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่กำหนด อีกทั้งเป็นแนวทางในการยกระดับมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะมีอายุ 5 ปี เมื่อหมดอายุแล้วต้องมีการขอต่ออายุ

ในอดีตก่อนปี 2556 การได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จะได้รับเมื่อผู้เรียนจบหลักสูตรจากสถาบันที่ได้รับการรับรองโดยคุรุสภา ถือว่าเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามมาตรฐานและจะได้รับใบอนุญาตทันที สามารถเข้าสู่วิชาชีพครูได้

ตั้งแต่ปี 2556 เป็นต้นไป คุรุสภามีแนวทางให้ครูทดสอบก่อนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ แต่ในขณะนี่ยังไม่มีความชัดเจนว่าจะสอบอะไร และดำเนินการอย่างไร ปัจจุบันมีครูที่ไม่มีใบอนุญาตกว่า 40,000 คน ได้รับการผ่อนผันให้สอนได้ โดยมีข้ออ้างภาวะการขาดแคลนครู โดยขอหนังสืออนุญาตให้ประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา

การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเป็นปัญหาสำหรับครูไทยจำนวนมาก รวมถึงผู้ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่วิชาชีพครู และผู้ที่ไม่ได้จบปริญญาด้านการศึกษาแต่ต้องการเป็นครู สามารถสรุปประเด็นปัญหาได้ดังนี้

1. ปัญหาการรับรองหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคุรุสภา

1.1 ระเบียบขั้นตอนที่ล่าช้าในการรับรอง/รับทราบหลักสูตรของ สกอ. และคุรุสภา

เนื่องจากในการเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือ ป.บัณฑิต ของแต่ละมหาวิทยาลัย มีระเบียบกำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องผ่านการรับรองหลักสูตรจาก สกอ. และคุรุสภา ก่อน จึงจะเปิดสอนได้ และนักศึกษาที่จบหลักสูตรจึงจะสามารถขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่า บางมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับการรับรองหลักสูตรจาก สกอ. และคุรุสภาแต่เปิดสอนไปก่อน และเมื่อนักศึกษาจบการศึกษา ก็ยังไม่ได้รับการรับรองหลักสูตร จึงทำให้นักศึกษาที่จบการศึกษาไม่สามารถขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ และในบางกรณีมหาวิทยาลัยเปิดสอน ป.บัณฑิตนอกสถานที่ตั้ง โดยที่ สกอ. ไม่รับทราบ ดังนั้น เมื่อนักศึกษาเรียนจบก็มีปัญหาไม่สามารถขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้เช่นกัน ปัญหาการรับรอง/รับทราบหลักสูตรจึงเป็นปัญหาที่ขั้นตอนตามกฎระเบียบ ซึ่ง สกอ. และคุรุสภาควรหาทางออกร่วมกัน โดยอาจแก้ไขเรื่องระยะเวลาในการรับทราบหลักสูตรของ สกอ. ที่ไม่จำเป็นต้องรับทราบก่อนแล้วจึงจะเปิดสอนได้ เพราะก่อนที่มหาวิทยาลัยจะเปิดสอนต้องได้รับการอนุมัติหลักสูตรจากสภามหาวิทยาลัยอยู่แล้ว

1.2 มหาวิทยาลัยจัดการเรียนการสอนต่างจากที่คุรุสภารับรองหลักสูตร

กล่าวคือ มหาวิทยาลัยไม่ได้ผลิตบัณฑิตตามมาตรฐานการผลิตที่ทางคุรุสภากำหนด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตร 5 ปี ที่คุรุสภาได้รับรองหลักสูตรอยู่แล้ว แต่มหาวิทยาลัยไปจัดการเรียน

การสอนแตกต่างจากที่ครูสภารับรอง เช่น หลักสูตร 5 ปี เจตนาต้องการสร้างครูพันธุ์ใหม่ ซึ่งผู้เรียนจะต้องเรียนวิชาการ 4 ปี และปีที่ 5 จะต้องไปปฏิบัติการสอนจริง แต่มหาวิทยาลัยบางแห่งใช้วิธีการเทียบโอนเข้าเรียนโดยการรับผู้เรียนที่จบอนุปริญญา เช่น ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง (ปกศ.สูง) มาเทียบโอนเข้าหลักสูตร 5 ปี เป็นต้น ซึ่งหลักเกณฑ์ของครูสภาไม่รองรับกรณีดังกล่าว เพราะครูสภาจะออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้ตามหลักเกณฑ์ 5 ปี ซึ่งปีที่ 5 จะต้องปฏิบัติการสอนจริง และต้องสอนเต็มหลักสูตร 1 ปี และสถานศึกษาที่ไปปฏิบัติการสอนต้องเป็นสถานศึกษาที่ผ่านเกณฑ์ประเมินของ สมศ. ด้วย

2. ผู้ที่ไม่จบปริญญาทางการศึกษาไม่สามารถขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุมที่จะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะในมาตรา 44 (ก)(3) ที่กำหนดคุณสมบัติผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพควบคุม ต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวทำให้ผู้ที่ไม่จบปริญญาทางการศึกษาไม่สามารถเข้าสู่วิชาชีพครูได้ ทั้งที่เป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลนครูผู้สอนอยู่มาก เช่น ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น จึงมีความพยายามในการดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว อาทิ ให้ผู้ที่ไม่จบปริญญาทางการศึกษา สามารถเข้าเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (ป.บัณฑิต) วิชาชีพครู เพื่อขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้ รวมถึงการเข้ารับการอบรมตามมาตรฐานความรู้วิชาชีพครู 9 มาตรฐาน และเข้ารับการทดสอบเพื่อเทียบมาตรฐานความรู้ตามหลักเกณฑ์ที่คุรุสภากำหนด เป็นต้น

3. ความยุ่งยากในขั้นตอนการขออนุมัติใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ปัญหาความยุ่งยากในขั้นตอนการขออนุมัติใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู นับเป็นปัญหาสำคัญอีกประการสำหรับครู เนื่องจากผู้ที่ขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2547 และข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ซึ่งในการขออนุมัติมีขั้นตอนและรายละเอียดมาก รวมถึงต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการพอสมควร นอกจากนี้ก็ต้องมีการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทุก 5 ปี รวมถึงมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ โดยคุรุสภาเป็นเพียงหน่วยงานเดียวที่รับผิดชอบการอนุมัติใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทั้งประเทศ จึงเป็นปัญหาที่ทำให้การขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีความล่าช้า

2.7 ปัญหาการผลิตครูอาชีวศึกษา

คณะกรรมการการศึกษา วุฒิสภา โดยคณะอนุกรรมการการอาชีวศึกษา (2557) ได้จัดเสวนา เรื่อง “ครูและการพัฒนาครูอาชีวศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21” ในวงเสวนาได้มีการเสนอปัญหาการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศไทยที่ยังไม่สามารถผลิตและพัฒนาทั้งครูผู้สอนและนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม การผลิตและบริการ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพได้ อันเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อจำกัดของงบประมาณการผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาและนักเรียนนักศึกษา ในสายเทคโนโลยีและสายปฏิบัติการ ซึ่งเน้นการฝึกทักษะปฏิบัติจึงทำให้ไม่สามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับความจริงก้าวนำของเทคโนโลยีในปัจจุบันและมีการจัดซื้อครุภัณฑ์อาชีวศึกษาที่ไม่ตรงตามหลักสูตรการสอนและความต้องการของสถานศึกษา ครุภัณฑ์ไม่มีคุณภาพมาตรฐาน และราคาแพงกว่าความเป็นจริง ทำให้คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

2. การเคลื่อนย้ายของบุคลากร ซึ่งเป็นครูช่างและวิศวกรจากสถานศึกษาสู่สถานประกอบการ เพราะไม่ได้รับการบรรจุให้เป็นครูประจำการ ก่อให้ความขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้การผลิตกำลังคนในระดับช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และนักเทคโนโลยีสายปฏิบัติการไม่มีคุณภาพและไม่ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการ

3. หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเพื่อผลิตครูช่าง ในบางสาขาวิชาล่าสมัยยังไม่มี การปรับปรุงให้สอดคล้องกับความจริงก้าวนำของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

4. การผลิตกำลังคนอาชีวศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาป้อนให้กับภาคอุตสาหกรรมยังขาดครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเฉพาะสาขา และขาดข้อมูลความต้องการกำลังคนจากระบบเศรษฐกิจอย่างชัดเจน จึงไม่สามารถวางแผนการผลิตได้อย่างถูกต้อง หรือใกล้เคียงกับความต้องการในระยะยาวและไม่คุ้มค่าในการลงทุนทางการศึกษา

5. ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคนในภาพรวมของประเทศ ยังไม่ชัดเจน จึงส่งผลให้การจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีเป็นไปตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการ จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพและมีความไม่พร้อมด้านครุภัณฑ์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะอาชีพ

6. คุณภาพครูผู้สอนที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลต่อคุณภาพและสมรรถนะของกำลังคนในปัจจุบัน และส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยซึ่งอยู่ในอันดับค่อนข้างต่ำในภาคการผลิตต่าง ๆ ทั้งด้านอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมเกษตร รวมทั้งธุรกิจบริการ ดังนั้น รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องหันมาให้ความสำคัญกับการผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาในสาขาช่างอุตสาหกรรม วนิชยกรรม เกษตรกรรม คหกรรม และศิลปกรรมที่มีความรู้ความชำนาญ

และควรจะได้รับครูอาชีวศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการอย่างน้อย 2 ปี ก่อนมาสอนในสถาบันการอาชีวศึกษา

7. ระบบการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของประเทศไทยยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่สามารถสนองความต้องการของผู้ใช้หรือสถานประกอบการ และเน้นการให้วุฒิบัตรมากกว่าที่จะคำนึงถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้จริง

8. ประเทศไทยยังมีจุดอ่อนในการกำหนดมาตรฐานของชาติเกี่ยวกับอาชีพและวิชาชีพที่จะเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาเข้าสู่มาตรฐานสากล และขาดกรอบแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมเพื่อผลิตและพัฒนาครูช่างและครูอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาและเศรษฐกิจของประเทศ

9. การจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของไทย ยังขาดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผนการจัดการเรียนการสอน และการติดตามประเมินผลให้บรรลุตามเป้าหมาย

จากการเสวนาดังกล่าว ที่ประชุมมีข้อเสนอแนะที่สำคัญสรุปได้ คือ

1. การจัดตั้งสถาบันผลิตครูอาชีวศึกษาของประเทศจะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2552 - 2559) ตามนโยบายของรัฐบาลที่เน้นความร่วมมือกับสถานประกอบการ รวมทั้งการจัดหลักสูตร อาชีวศึกษา ต้องให้มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อผลิตครูอาชีวศึกษาตามความต้องการของสถานศึกษา และต้องเน้นการผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาในสายเทคโนโลยีและสายปฏิบัติการที่มี Technical Know-how คือ รู้อะไรแล้วรู้จริงและสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนนักศึกษาได้ด้วยตนเองอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

2. การบริหารอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนโดยเฉพาะครูผู้สอนด้านอุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมบริการ และอุตสาหกรรมเกษตรให้บรรลุตามนโยบายของรัฐบาล ควรจะมียุทธวิธีในการวางแผนกำลังคนทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้สามารถผลิตทรัพยากรกำลังคนที่มีคุณภาพได้เพียงพอกับการพัฒนาอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศ กระทรวงศึกษาธิการต้องมีระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแหล่งข้อมูลในการวางแผนการผลิตกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในภูมิภาคต่าง ๆ

3. รัฐบาลจะต้องริบดำเนินการแก้ปัญหาสมองไหลของบุคลากรที่เป็นครูช่างคุณภาพที่มีวุฒิด้านวิศวกรรมศาสตร์ และครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ลาออกจากราชการไปสู่ภาคอุตสาหกรรม เพราะไม่มีตำแหน่งบรรจุเป็นจำนวนมากในปัจจุบัน ด้วยการหามาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูช่างอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพในสาขาที่ขาดแคลนโดยเร่งด่วน

4. รัฐจะต้องสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิตครูช่างอุตสาหกรรมและนักเทคโนโลยีให้เพียงพอและเหมาะสมกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีผลกระทบต่อระบบการพัฒนาอุตสาหกรรมสาขานำ อุตสาหกรรมเกษตร และอุตสาหกรรมบริการของประเทศ โดยรัฐต้องปรับนโยบายบริหารระบบอาชีวศึกษา และเทคโนโลยีของประเทศภายใต้ นโยบายการฝึกกำลังของทรัพยากรการผลิต

5. การผลิตบุคลากรครูอาชีวศึกษาของประเทศที่ประสบความสำเร็จสูงสุดจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาไปพร้อมกันด้วยจึงจะสามารถทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบและมีความชัดเจน

6. ผู้บริหารระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการต้องพิจารณาผู้ที่มีประสบการณ์จากภาคธุรกิจ และภาคอุตสาหกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการผลิตครูอาชีวศึกษา และการพัฒนาครูอาชีวศึกษา

7. ก่อนที่นักศึกษาครูอาชีวศึกษาจะจบการศึกษาออกไป สถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูอาชีวศึกษา ไม่ควรจำกัดช่วงเวลาในการฝึกสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ก่อนจบการศึกษาเพียงเท่านั้น เพราะเป็นช่วงเวลาระยะสั้น แต่สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ที่ผลิตครูอาชีวศึกษา ควรต้องให้ผู้ที่กำลังจะจบการศึกษาซึ่งต้องออกมาเป็นครูสอนในสถานศึกษาอาชีวศึกษา ได้มีการฝึกการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการหรือโรงงานต่าง ๆ ในช่วงภาคฤดูร้อนเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ ที่จะสามารถส่งเสริมเฉพาะประสบการณ์และสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ดังกล่าวได้ดีต่อไป

8. การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในประเทศไทยต้องเร่งปรับปรุง เพราะที่ดำเนินการอยู่ในขณะนี้ เป็นระบบที่มีปัญหา เพราะผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมไม่ต้องการเป็นครูช่างหรือครูทางด้านอาชีวศึกษา เพราะจำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอาชีวศึกษาจึงจะสามารถทำการสอนได้ ทั้งที่การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูดังกล่าวควรจะใช้ประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงหรือการลงมือทำจริงในโรงงานหรือสถานประกอบการต่าง ๆ มาจัดกระบวนการเรียนการสอน เพราะประสบการณ์ดังกล่าวเป็นสิ่งที่ได้ลงมือกระทำหรือปฏิบัติงานจริง จะสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนที่ถูกต้องชัดเจน ดังนั้น ในการพิจารณาการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หากพิจารณาเพียงเพราะมีวุฒิการศึกษาที่ได้รับมาเพียงอย่างเดียวแล้วสามารถออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เพื่อเป็นเครื่องมือการันตี ความชอบธรรมในการจัดการเรียนการสอนแล้วนั้น ผู้เรียนจะได้รับเฉพาะเนื้อหาสาระที่เป็นภาคทฤษฎีเท่านั้น ไม่สามารถสัมผัสและเรียนรู้ประสบการณ์จากการทำงานจริงหรือในภาคปฏิบัติได้เลย ดังนั้น ในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอาชีวศึกษา ควรต้องมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ที่จะมาเป็นครูอาชีวศึกษา

โดยต้องพิจารณาคุณสมบัติทั้งจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์วิชาชีพในภาคธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเป็นหลักอย่างน้อย 2 ปี จึงจะสามารถทำให้มีผู้สนใจทั้งภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรมเข้ามาเป็นครูอาชีวศึกษาได้ ซึ่งจะส่งผลให้ครูอาชีวศึกษาไม่ขาดแคลนและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ผู้เรียนได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสามารถเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนได้เข้าสู่เส้นทางในการประกอบอาชีพเฉพาะทางได้เป็นอย่างดี

9. การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอาชีวศึกษานั้น สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าไทย ควรเข้าไปมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้ดำเนินการในการออกใบรับรองหรือออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูดังกล่าวเพราะเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ซึ่งจะดีและมีความเหมาะสมกว่าการให้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาเป็นผู้ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเพียงหน่วยงานเดียว

10. การจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศไทยต้องพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งทฤษฎี และเชี่ยวชาญภาคปฏิบัติ การร่วมมือกับสถานประกอบการถือว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะเอื้อให้การจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีแนวใหม่ได้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น รัฐบาลจึงต้องเร่งส่งเสริมการผลิตครูอาชีวศึกษาสายเทคโนโลยีและสายปฏิบัติการให้มีคุณภาพ โดยให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ความต้องการพัฒนาหลักสูตร การผลิตครูอาชีวศึกษา และการประเมินสมรรถนะของครูผู้สอน โดยมีสิ่งจูงใจในด้านการลดหย่อนภาษีเงินได้หรือการยกเว้นสิทธิประโยชน์ และสิ่งเกื้อกูลอย่างอื่นตอบแทนเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการผลิตครูอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ

2.8 แนวโน้มการผลิตครูในอนาคต

ประสบการณ์จากประวัติศาสตร์การผลิตครูที่ผ่านมา ทำให้เห็นว่ากระบวนการผลิตครูจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2549) กล่าวถึงลักษณะการศึกษาของครูไทยหรือครุศึกษาไทย (Teacher Education) โดยสรุปว่า นับตั้งแต่ตั้ง “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” ในปีพ.ศ.2435 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการครุศึกษาแผนใหม่ของไทย พบว่าการครุศึกษาไทยเป็นไปเพื่อตอบสนองและดำเนินตามสังคมต่างประเทศในซีกโลกตะวันตกมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ อาทิเช่น การพึ่งพาต่างประเทศเนื่องจากการเดินทางของต่างชาติโดยการจัดการไม่สอดคล้องกับสังคมไทยมากพอ และทำให้เกิดการบริโภคนิยมทางการศึกษา ไม่สามารถคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานของความเป็นไทย ส่งผลให้เกิดปัญหาที่ต้องพึ่งพาตะวันตกซ้ำแล้วซ้ำเล่า ขณะเดียวกันสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้กล่าวถึงการผลิตครูที่ผ่านมาพบปัญหาอุปสรรคหลายประการ ทั้งด้านนโยบายการผลิตครูที่ขาดความต่อเนื่องเพราะนโยบายเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของนักการเมือง รัฐลงทุนเพื่อเพื่อการผลิตครูต่ำ การผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการการใช้งานจริง

มีปริมาณเกินความต้องการในบางสาขาและขาดแคลนในบางสาขาวิชา ขาดข้อมูลและการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู ขาดแคลนครูอาจารย์ที่เชี่ยวชาญในการผลิตครูทำให้การผลิตไม่มีคุณภาพพอ ระบบการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาครูยังไม่มีความดี คุณภาพในสถาบันผลิตครู (ครูของครู) ขาดมุมมองที่รอบด้านเนื่องจากจบการศึกษาในประเทศเป็นส่วนใหญ่ ขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์การผลิตครูจากต่างประเทศ ฯลฯ

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการผลิตครูที่หลากหลาย ได้แก่

วรากรณ์ สามโกเศศ (2553) ได้กล่าวถึงประเด็นที่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจังในการปฏิรูประบบครูศึกษาของประเทศ ดังนี้

1. ปรับปรุงแนวความคิดการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู โดยเพิ่มจุดเน้นคุณลักษณะด้านจิตวิญญาณของความเป็นครู นอกเหนือจากการเป็นคนเก่งและคนดี
2. พัฒนาคุณภาพคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทั้งด้านความรู้วิชาการ และจิตวิญญาณของความเป็นครูของครู
3. กำหนดวิธีการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อการเป็นครู เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง และครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูเข้าสู่ระบบ รวมทั้งวิธีการใช้ครู ทั้งที่เป็นครูประจำการ ครูประจำการที่ใกล้จะเกษียณอายุราชการ และครูที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว
4. ปรับเปลี่ยนรูปแบบการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสให้ครูสามารถเลือกเข้ารับการอบรมได้ตามความสนใจและความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน
5. เร่งรัดให้จัดตั้งกองทุนพัฒนาครูฯ และกองทุนส่งเสริมครูฯ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 52 วรรค 2 และมาตรา 55 วรรค 2

เซอร์ไมเคิล บาร์เบอร์ (Sir Michael Barber, อ้างถึงในวรากรณ์ สามโกเศศ, 2553) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับหลักสูตรสำหรับการผลิตครูในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน โดยเสนอเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ E (K + T + L) อธิบายได้ดังนี้

1) **Knowledge, K** คือ ความรู้ที่ผู้เรียนจำเป็นต้องเรียนรู้สำหรับการดำรงชีวิตในอนาคต เช่น ความสามารถในการอ่านและเขียนเพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ต่อไป ความรู้เกี่ยวกับประเทศของตนและประชาคมโลก

2) **Thinking, T** คือ ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ วิพากษ์ และเชื่อมโยงความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกันจนเกิดเป็นความรู้ใหม่ ไม่ว่าจะใช้กระบวนการคิดเชิงตรรกะ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เชิงอุปนัย หรือเชิงอุปนัย

3) **Leadership, L** คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำ โนมน้าวใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัว ชั้นเรียน หรือสถานที่ทำงานก็ตาม

4) **Ethical Underpinning, E** คือ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถตระหนักถึงความสวยงามของการได้อยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่หลากหลาย ซึ่งถือเป็นพื้นฐานทางจริยธรรมที่สำคัญมากของการดำรงชีวิตในโลกอนาคต

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2549) เสนอโครงสร้างหลักสูตรครุศึกษา ซึ่งประกอบด้วยฐานหลัก 4 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้ภูมิปัญญาของไทยอย่างจริงจังควบคู่ไปกับการคิดตามความก้าวหน้าของสากล พัฒนาความรู้ใหม่จากพื้นฐานเดิมของไทย และเรียนรู้จากชุมชนควบคู่กับการเรียนจากเทคโนโลยี (Real world and Electronic world) 2) เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้ในศาสตร์หรือในสาขาต่างๆ ด้วยการศึกษาที่หลากหลาย ครอบคลุมการเรียนรู้ของเอเชียด้านศาสนาทุกศาสนาควบคู่ไปกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของโลกตะวันตก 3) เน้นเทคโนโลยี นวัตกรรม และผลผลิตเพื่อสัมพันธ์กับสังคมยุคใหม่ และ 4) ทางเลือกทางการศึกษาทั้งของไทย โลกตะวันตก และโลกตะวันออกต้องมีการศึกษาอย่างลึกซึ้งนำไปสู่ทางเลือกต่างๆ อย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังได้เสนอว่า นิสิตนักศึกษาครุศึกษาที่จะเป็น “ครู” ควรมีคุณลักษณะอย่างน้อย 4 ประการคือ “CCPR” ซึ่งเป็นตัวย่อ สรุปได้ดังนี้

C ตัวแรก คือ **Critical** มีความสามารถในการพิจารณา วิเคราะห์วิจารณ์อย่างรอบคอบ รู้จักมองวิเคราะห์ ประเมินสิ่งที่ได้เห็นได้ฟัง คิดใคร่ครวญตรวจสอบ นั่นคือต้องมี Critical mind

C ตัวที่สอง คือ **Creative** มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

P ตัวที่สาม คือ **Productive** มีผลงานสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ไม่ใช่เพียงรับผลผลิตใหม่ๆ ของคนอื่น แต่สามารถสร้างสรรค์ผลผลิตใหม่ๆ ได้เอง มี Productive mind

R ตัวสุดท้าย คือ **Responsible** มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคม ประเทศชาติโดยรวม เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อสังคม มี Responsible mind

เป็รื่อง กิจรัตน์ภร (2554) เสนอแนะว่า คณาจารย์ คณบดี และมหาวิทยาลัยจะต้องร่วมกันศึกษารูปแบบหลักสูตรและพัฒนาหลักสูตรแบบต่างๆ โดยมีการวิจัยและพัฒนาควบคู่กันไปด้วย การกำหนดวิชาเอกและสาระการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับครูแต่ละระดับชั้น แบ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยและสถาบันผลิตครูในการรับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรแต่ละระดับชั้นว่าควรมีลักษณะอย่างไร นอกจากนี้ครูผู้สอนทั้งหลักสูตรการฝึกหัดครูและครูผู้สอนระดับโรงเรียน ต้องมีการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง การออกแบบการเรียนการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ และนวัตกรรมสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดประเมินผลผู้เรียนในช่วงชั้นต่างๆ เนื่องจากการสอนถือเป็นหัวใจสำคัญของครู ครูเป็นหัวใจของการพัฒนาผู้เรียน และผู้เรียน (คน) เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

วิจารณ์ พานิช (2554) ได้กล่าวถึงครูในศตวรรษที่ 21 ว่า ต้องเป็น “ครูเพื่อศิษย์” เนื่องจากการศึกษาที่ดีสำหรับคนยุคใหม่นั้น ไม่เหมือนการศึกษาเมื่อสิบหรือยี่สิบปีที่แล้ว การศึกษาที่มีคุณภาพ

จะต้องเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ของศิษย์และบทบาทของครูอาจารย์ก็ต้องเปลี่ยนไป ครูที่มีใจแก่ศิษย์ยังไม่พอ ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนจุดสนใจหรือจุดเน้นจากการสอนไปเป็นเน้นที่การเรียนรู้ (ทั้งของศิษย์และของตนเอง) ต้องเรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบการเรียนรู้ที่ตนจัดให้แก่ศิษย์ด้วย ครูต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจาก “ครูสอน” (teacher) ไปเป็น “ครูฝึก” (coach) หรือ “ผู้อำนวยการความสะดวกในการเรียนรู้” (learning facilitator) และต้องเรียนรู้ทักษะในการทำหน้าทึนี้ โดยรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อเรียนรู้ร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องที่เรียกว่า PLC (Professional Learning community) นั่นคือ ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องยึดหลักสอนน้อย เรียนมาก การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องก้าวข้ามสาระวิชาไปสู่การเรียนรู้ “ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21” (21st Century Skills) ที่ครูสอนไม่ได้ ผู้เรียนต้องเรียนเอง หรือพูดใหม่ว่าครูต้องไม่สอน แต่ต้องออกแบบการเรียนรู้ และอำนวยความสะดวก (facilitate) ในการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ แล้วการเรียนรู้ก็จะเกิดจากภายในใจและสมองของตนเอง ซึ่งการเรียนรู้แบบนี้เรียกว่า PBL (Project-Based Learning)

สมน อมรวิวัฒน์ (2554) ได้กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงการผลิตครูในปัจจุบันว่า แม้จะมีความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปมาก แต่ยังไม่ก้าวหน้าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้นคณาจารย์ของสถาบันครุศึกษาต้องคำนึงถึงกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายควบคู่กับการพัฒนาทางกายภาพ มีความจำเป็นต้องร่วมกันคิดและร่วมกันทำในแบบที่เรียกว่า คิดวิธีแล้วทำทันที (Think how, Act now) หรือคิดการใหญ่และเริ่มที่จุดเชื่อประทุเล็กๆ (Think how, start small + smart) เพื่อให้เกิดปรากฏการณ์ดังต่อไปนี้

1. ลดการบรรยายในชั้นเรียนลง ใช้สื่อเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม
2. คณาจารย์ลดบทบาทการสอนลงเพิ่มบทบาทเป็นกระบวนการ (Facilitator) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้นโดยที่อาจารย์สามารถกระตุ้น ชี้แนะ และสรุปบทเรียนได้
3. สร้างประสบการณ์ การสังเกต บันทึกเรื่องราวของผู้เรียนในแต่ละวัย โดยให้นิสิตได้ฝึกประสบการณ์นี้ ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนถึงชั้นปีสุดท้าย เพื่อให้เข้าใจพัฒนาการของมนุษย์จากความเป็นจริงแทนที่จะเรียนรู้จากตำราอย่างเดียว
4. ให้นิสิตมีโอกาสเรียนรู้นอกชั้นเรียนมากขึ้น โดยเรียนรู้จากชุมชน ธรรมชาติ ปราชญ์ท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ควบคู่กับการเรียนรู้สู่โลกกว้างที่เป็นสากล
5. ยกเลิกตารางสอนแบบเดิม จัดตารางสอนใหม่แบบช่วงเวลาเรียนให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน และให้สัมพันธ์กับการคิดภาระงาน(workload) ของคณาจารย์ด้วย
6. ครุศึกษามีความเชื่อเรื่องการเรียนรู้แบบแบ่งปัน กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม และการจัดการความรู้ จึงมีความสำคัญ การฝึกเปิดใจในกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง การฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย และทักษะอีกหลากหลายที่นักศึกษาครูต้องฝึกฝนตลอด 5 ปี ที่ศึกษา

7. ปรัชญาการศึกษาแนวพุทธ เน้นการพัฒนามนุษย์ทั้งกายและจิตใจอย่างผสมกลมกลืนได้ สัตว์ส่วนสมดุลงัน บัณฑิตจากสถาบันครุศึกษา ควรเป็นครูที่มีสุขภาพดีทั้งทางกายและสุขภาพจิต มีความรู้ ความคิด ความสามารถ และความดี

8. นิสิตครุศึกษาจำเป็นต้องมีโอกาสจัดกิจกรรมร่วมกันนอกสถานศึกษาในช่วงเวลาที่ เหมาะสม เช่นกิจกรรมภาคสนาม กิจกรรมค่ายอาสาสมัคร กิจกรรมศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมพิทักษ์ สิ่งแวดล้อม ในบางสถาบันออกแบบให้นิสิตมาอยู่ประจำในลักษณะหอพักซึ่งจะต้องจัดโปรแกรมใน การสร้างสรรค์และเปิดสังคมการเรียนรู้อย่างแท้จริง

9. สถาบันครุศึกษาออกแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอ่างหลากหลายที่แยกแต่ละ ประสบการณ์ และที่บูรณาการมีการคิดวางแผนเป็นระบบตั้งแต่การเตรียมนิสิต การจัดระบบนิเทศ การคำนึงถึงสถานที่ฝึกประสบการณ์ ซึ่งอาจไม่ใช่เฉพาะโรงเรียนเท่านั้น แต่เพิ่มแหล่งฝึกประสบการณ์ อื่นๆ ด้วย

10. ปรับมโนทัศน์ให้การวิจัยอยู่ในเส้นทางการเรียนรู้ทุกระดับ และอยู่ในเส้นทางการชีวิตของ ทุกคน สถาบันครุศึกษาควรออกแบบการเรียนรู้วิธีการวิจัยใหม่ เน้นความกลมกลืนระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ และจำเป็นต้องพัฒนาคณาจารย์ให้ทำบทบาทของ “อาจารย์ ที่ปรึกษา” อย่างมีประสิทธิภาพ

11. การปลูกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู ควรมีแผนที่ชัดเจน คือ การพัฒนาครูให้มี หัวใจเป็นมนุษย์ (Humanized Educare)

จากแนวคิดหลากหลายที่นำเสนอมานี้ สามารถสรุปแนวทางการผลิตครูในอนาคตในลักษณะ เชิงระบบได้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ในการผลิตครู ต้องมีการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู นอกจากการเป็นคนดี คนเก่งแล้วต้องเพิ่มจุดเน้นคุณลักษณะคนที่มีใจรักในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู นอกจากนี้ต้องพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์(ครูของครู)ทั้งด้านความรู้และจิตวิญญาณ ความเป็นครู ต้องพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยผ่านกระบวนการวิจัย หลักสูตรครุศึกษา ต้องประกอบด้วยฐานหลัก 4 ประการ คือ 1) การเรียนรู้ภูมิปัญญาของไทยอย่าง จริงจังควบคู่ไปกับการคิดตามความก้าวหน้าของสากล พัฒนาความรู้ใหม่จากพื้นฐานเดิมของไทย และเรียนรู้จากชุมชนควบคู่กับการเรียนจากเทคโนโลยี 2) เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้ในศาสตร์ หรือในสาขาต่างๆ ด้วยการวิจัยที่หลากหลาย ครอบคลุมการเรียนรู้ของเอเชียควบคู่ไปกับวิธีการทาง วิทยาศาสตร์ของโลกตะวันตก 3) เน้นเทคโนโลยี นวัตกรรม และผลผลิตเพื่อสัมพันธ์กับสังคมยุคใหม่ และ 4) เป็นการศึกษาที่ลึกซึ้งนำไปสู่ทางเลือกต่างๆ อย่างแท้จริง สมรรถนะของหลักสูตรสามารถ พัฒนาบัณฑิตครู ให้เป็นคนมีความรู้ มีความสามารถด้านทักษะการคิด ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมมี

พื้นฐานทางจริยธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ในโลกอนาคต คุณาจารย์ในสถาบันผลิตครูต้องพัฒนาตนเองให้พร้อมทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติการ มีการพัฒนาการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์อย่างต่อเนื่อง มีสถาบันหรือหน่วยงานกลางที่มีอิสระเชิงนโยบาย กำหนดทิศทางแผนงานการผลิตครูให้ตรงตามความต้องการของประเทศ คอยประสานงาน และสนับสนุนการผลิตครูอย่างเต็มที่

2. กระบวนการ (Process) ในการผลิตครู ต้องผลิตครูตามความต้องการของประเทศมีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการคิดวางแผนเป็นระบบตั้งแต่การเตรียมนิสิต การจัดระบบนิเทศ การคำนึงถึงสถานที่ฝึกประสบการณ์ ซึ่งอาจไม่ใช่เฉพาะโรงเรียนเท่านั้น แต่เพิ่มแหล่งฝึกประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอนของคุณาจารย์ต้องลดบทบาทการสอน ทำหน้าที่เป็นกระบวนการ(facilitator) ลดการบรรยายในชั้นเรียน ใช้สื่อเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลเพิ่มขึ้น เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดการความรู้ การฝึกประสบการณ์ในการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงชีวิต เสริมประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนของนักศึกษาครูตั้งแต่ปีที่1 จนถึงปีสุดท้าย จัดกิจกรรมให้นักศึกษาครูได้เรียนนอกชั้นเรียน นอกสถานที่มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในชุมชน เรียนรู้ธรรมชาติ ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมร่วมกันนอกสถานศึกษาในเวลาที่เหมาะสม เช่น ค่ายอาสา ศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมรักษาสีสิ่งแวดล้อม จัดตารางเรียนใหม่ให้เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลและเนื้อหาสาระปลูกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู สร้างครูให้มีหัวใจเป็นมนุษย์

3. ผลผลิต (Output) คนเป็นครูต้องมีสุขภาพดีทั้งทางกายและสุขภาพจิต มีความรู้ ความคิด ความสามารถ และความดี ครูต้องเป็น “ครูเพื่อศิษย์” มีคุณลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (learning facilitator) มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี มีหลักการปฏิบัติงาน “สอนน้อย เรียนมาก” มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการคือ “CCPR” คือ Critical มีความสามารถในการพิจารณา มีวิจารณ์ญาณ รู้จักมอง วิเคราะห์ ประเมินสิ่งที่ได้เห็นได้ฟัง คิดใคร่ครวญตรวจสอบ มี Creative มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ คิดแตกยอดไม่ใช่คิดตามอย่างแนวคิดจากต่างประเทศ Productive มีผลงานสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ไม่ใช่เพียงรับผลิตผลใหม่ๆ ของคนอื่น แต่สามารถสร้างสรรค์ผลิตผลใหม่ๆ ได้เอง และมี Responsible มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคมประเทศชาติโดยรวม เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อสังคม

กล่าวโดยสรุป “ครู” ยุคใหม่ ควรมีบทบาทหลัก 3 ประการ คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้แนะแนวทาง (Guide/Coach) และเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (Co-learner/Co-investigator) ไม่ใช่เป็นเพียงครูที่มีบทบาทเป็น “ผู้สอน”

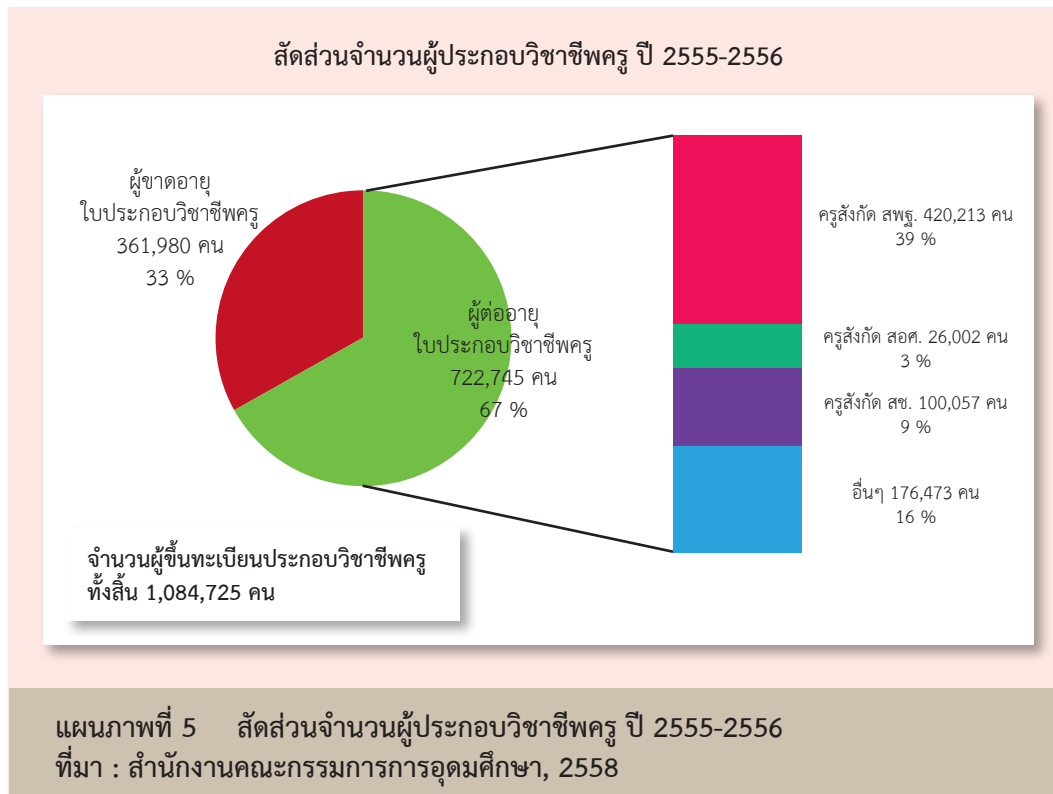
3

สถานภาพการใช้ครู และระบบการบริหารงานบุคคลของครู

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพครูในประเทศไทย

จากสถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2556 – 2557 ประเทศไทยมีครูทั้งสิ้นจำนวน 736,672 คน แยกเป็นครูในภาครัฐ จำนวน 578,496 คน และครูภาคเอกชน จำนวน 158,176 คน โดยมีอัตราส่วนนักเรียน : ครู ในปีการศึกษา 2556 เท่ากับ 17.6 : 1 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ซึ่งอัตราส่วนนักเรียนต่อครูดังกล่าว ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่กำหนดไว้ 25 : 1 แม้ว่าจำนวนครูทั้งหมดในภาพรวมดูเหมือนจะไม่ขาดแคลน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะพบว่าจำนวนครูส่วนใหญ่จะกระจุกอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และในเขตเมือง แต่โรงเรียนในชนบทห่างไกลยังประสบปัญหาขาดแคลนครูอยู่จำนวนมาก

เมื่อพิจารณาสัดส่วนผู้ประกอบวิชาชีพครู ปี 2555 – 2556 พบว่า มีผู้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งสิ้น 1,084,725 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้ต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจำนวน 722,745 คน คิดเป็นร้อยละ 67 ผู้ขาดการต่อใบประกอบวิชาชีพครู จำนวน 361,980 คน คิดเป็นร้อยละ 33 ผู้ประกอบวิชาชีพครูส่วนใหญ่เป็นครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)



สำหรับจำนวนครูในปีการศึกษา 2556 ประเทศไทย มีครูทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสิ้น 736,672 คน โดยครูมีวุฒิมัการศึกษาดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนครู-คณาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา รายสังกัด ปีการศึกษา 2556

สังกัด	วุฒิการศึกษา							
	รวม	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	รวม	สูงกว่าปริญญาตรี			ไม่ระบุ
					ป.บัณฑิต	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
รวมทั้งหมด	736,672	9,954	442,791	143,955	10,549	110,857	22,415	140,106
กระทรวงศึกษาธิการ	632,400	9,751	420,719	136,277	10,459	103,239	22,355	65,787
-สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	397,733	-	326,533	64,449	-	64,077	372	6,751
-สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา	57,278	175	5,257	50,805	68	29,403	21,334	1,041
-สำนักงานคณะกรรมการ* การอาชีวศึกษา	25,685	-	-	-	-	-	-	25,685
-สำนักงานปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ	151,704	9,576	88,929	20,889	10,481	9,759	649	32,310
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา*	576	-	-	-	-	-	-	576
กระทรวงวัฒนธรรม	1,040	14	693	333	-	325	8	-
กระทรวงมหาดไทย	84,577	189	21,379	7,345	-	7,293	52	55,664
กรุงเทพมหานคร*	16,397	-	-	-	-	-	-	16,397
กระทรวงการพัฒนาสังคมและ* ความมั่นคงของมนุษย์	54	-	-	-	-	-	-	54
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*	1,628	-	-	-	-	-	-	1,628

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558

* ไม่มีข้อมูลวุฒิการศึกษา

เมื่อพิจารณาจำนวนครูตามสังกัดจะพบว่า ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-
ขั้นพื้นฐาน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 397,733 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 54 ของจำนวนครูทั้งหมด ถือเป็น
หน่วยงานผู้ใช้ครูมากที่สุด หน่วยงานที่ใช้ครูรองลงมาคือ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
151,704 คน และกระทรวงมหาดไทย 84,577 คน ตามลำดับ

3.2 ภาระงานสอนของครู

ภาระงานสอนของครูมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553) ได้กำหนดภาระงานสอน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานสอนไว้ ดังนี้

ภาระงานสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงสอนตามตารางสอน ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับ
การจัดการเรียนการสอน และภาระงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา มีรายละเอียด
ดังนี้

ก. ชั่วโมงสอนตามตารางสอน หมายถึง จำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ กิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้เรียน

ข. ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่
การปฏิบัติตามตารางสอน แต่เป็นงานที่จะต้องให้ครูปฏิบัติเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพ

ค. ภาระงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง ภาระงานส่งเสริม
สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

ง. การคำนวณอัตรากำลังจะต้องแบ่งคำนวณตามกลุ่มภารกิจ ซึ่งแบ่งเป็น กลุ่มครูผู้สอน
กลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มสนับสนุนการสอน ดังนี้

1) ครูผู้สอน คิดอัตรากำลังจากชั่วโมงการปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์โดยปกติมีชั่วโมง
ตามภารกิจ (Work Loads) ของครูผู้สอน โดยประมาณมีดังนี้

1.1) ปฏิบัติงานสอนตามตารางสอน สัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง

1.2) ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับงานสอน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ไม่ใช่งานสอนตาม
ตารางสอน แต่เป็นงานที่จะต้องให้ครูเป็นผู้ปฏิบัติเท่านั้น ได้แก่ การทำแผนการสอนการเตรียม
การสอน การสร้างสื่อ/เครื่องมือประเมิน การตรวจสอบผลการสอนและรายงานผลการสอนเสริม
 ฯลฯ สัปดาห์ละ 10 ชั่วโมง

1.3) ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่ใช่งานของกลุ่มสนับสนุนการสอนแต่เป็นงานที่ผู้บังคับบัญชา
มอบหมาย เช่น ปฏิบัติงานหัวหน้ากลุ่มสาระ การประชุม เป็นต้น สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง

2) กลุ่มผู้บริหาร คิดอัตรากำลังจากภาระงานบริหารสถานศึกษา โดยเปรียบเทียบกับ
จำนวนกลุ่มการเรียน

3) กลุ่มสนับสนุนการสอน คิดจากปริมาณงานสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา แต่ไม่ใช่เป็นลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาโดยตรง

ตารางที่ 7 จำนวนชั่วโมงภาระงานสอนขั้นต่ำของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระดับการศึกษา/ประเภท	จำนวนชม.สอนตามตารางสอน (ต่อสัปดาห์)	จำนวนชม.ภาระงานสอนขั้นต่ำ (ต่อสัปดาห์)
1. ระดับปฐมวัย	ไม่ต่ำกว่า 6	ไม่ต่ำกว่า 12
2. ระดับประถมศึกษา	ไม่ต่ำกว่า 12	ไม่ต่ำกว่า 18
3. ระดับมัธยมศึกษา (รวมโรงเรียนวัดอุปถัมภ์พิเศษด้วย)	ไม่ต่ำกว่า 12	ไม่ต่ำกว่า 18
4. การศึกษาพิเศษ		
4.1 เฉพาะความพิการ และศูนย์การศึกษาพิเศษ	ไม่ต่ำกว่า 6	ไม่ต่ำกว่า 12
4.2 ศึกษาสงเคราะห์และราชประชานุเคราะห์	ไม่ต่ำกว่า 12	ไม่ต่ำกว่า 18

3.3 ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครู

การปฏิบัติงานของครูเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนพบปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2552) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สังเคราะห์สภาพและปัญหาด้านครูซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

1) ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง โดยภาพรวมแล้วมีครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอนไม่ตรงวิชาเอกที่สอน โดยมีสาเหตุสำคัญจากการที่มีครูซึ่งจบวิชาเอกที่สอนไม่เพียงพอ และการขาดสมดุลของครูในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้ต้องจัดให้ครูที่จบวิชาเอกอื่นมาสอน สำหรับระดับประถมศึกษาการสอนไม่ตรงวิชาเอกถือว่าเป็นเรื่องปกติ เนื่องจากเนื้อหาสาระยังไม่ลึกซึ้งมากนัก โดยสถานศึกษามักจัดให้ครูสอนประจำชั้นซึ่งต้องสอนเกือบทุกสาระ แต่บางสาระสถานศึกษาอาจจัดให้มีครูพิเศษประจำกลุ่มสาระเป็นผู้สอน เช่น สาระสุขศึกษา และศิลปะ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการที่ครูผู้สอนไม่ได้สอนตรงตามวิชาเอกทำให้การจัดการเรียนการสอนในกลุ่มสาระเหล่านั้นขาดประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

2) **ครูมีภาระงานมาก** จากการรับฟังความคิดเห็นของครูพบว่า ครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ระบุตรงกันว่านอกจากภาระงานสอนแล้ว ครูมีภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบหลายงาน เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ เป็นต้น นอกจากนี้ครูยังต้องร่วมรับผิดชอบงานประกันคุณภาพ งานสารสนเทศ และงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นงานที่ทุกสถานศึกษาต้องดำเนินการ ภาระงานเหล่านี้ทำให้ครูไม่มีเวลาทุ่มเทให้การสอนอย่างเต็มที่ และไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ซึ่งสาเหตุส่วนใหญ่มาจากการที่สถานศึกษาขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน

3) **ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน** นอกจากการสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอกที่จบมาแล้ว ครูยังมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนเนื่องจากขาดทักษะในการสอน และไม่ลุ่มลึกในเนื้อหาวิชาที่สอน ซึ่งมีสาเหตุมาจากครูขาดประสบการณ์ในการสอนและไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ครูไม่ได้สอนตรงตามวิชาเอกที่ตนได้เรียนมา จึงไม่สามารถสอนนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ครูบางคนต้องมาเริ่มเรียนรู้เรื่องเนื้อหาที่จะต้องสอนใหม่ ครูหลายคนสอนตามหนังสือของสำนักพิมพ์เอกชน การเรียนการสอนของครูจึงขาดการออกแบบกิจกรรมโดยครูและไม่เหมาะสมกับการเรียนของนักเรียน

4) **ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้** จากสาเหตุที่มีครูไม่เพียงพอและครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก ครูยังต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้เตรียมการสอนไม่ทัน สำหรับปัญหานี้ อาจไม่ใช่ปัญหารุนแรงในระดับประถมศึกษา เนื่องจากเนื้อหาสาระการเรียนรู้ยังไม่ลุ่มลึกและมีความยากไม่มากนัก แต่เป็นปัญหาสำคัญสำหรับครูในระดับมัธยมศึกษา

5) **ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง** เนื่องจากมีการประเมินวิทยฐานะของครูโดยพิจารณาจากเอกสารผลงานทางวิชาการทำให้ครูต้องใช้เวลาในการศึกษาค้นคว้า พัฒนาผู้เรียนและเรียบเรียงเป็นเอกสารทางวิชาการส่งผลให้ครูไม่มีเวลาให้การเตรียมการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มที่

6) **ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน** โดยมีสาเหตุมาจากการขาดแคลนสื่อ การไม่ให้ความสำคัญกับสื่อการสอนในสาระนั้น ๆ มาเป็นเวลานานและยึดติดกับการสอนแบบเดิม ๆ ทำให้ครูไม่ค่อยใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

7) **ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระการเรียนรู้รอง** ในกรณีที่ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูจะให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระหลักมากกว่า ซึ่งได้แก่กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ทำให้กลุ่มสาระการเรียนรู้รองถูกละเลย

8) **ครูขาดความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง** โดยครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร และการแปลงหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน ทำให้หลักสูตรสถานศึกษาบางแห่งขาดความสมบูรณ์ครบถ้วน และความเหมาะสมที่จะใช้สำหรับจัดการศึกษาในสถานศึกษา

9) ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน สืบเนื่องจากการที่ครูได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูไม่มีความถนัด การไม่ได้รับความสำคัญในกรณีที่ไม่ได้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก และต้องทำงานหนักไม่มีเวลาพัก เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาอาชีพ และการมีเงินเดือนน้อย สิ่งเหล่านี้เป็นเหตุปัจจัยที่บั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานของครู

10) ครูขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ปัจจุบันศึกษานิเทศก์ไม่ค่อยมีบทบาทเข้ามามีบทบาท ทำให้ครูไม่ได้รับการนิเทศจากศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา มีเฉพาะการนิเทศภายในที่โรงเรียนดำเนินการเอง ซึ่งครูเห็นว่ายังไม่ช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เท่าที่ควร โรงเรียนมัธยมศึกษาบางแห่งไม่เคยมีศึกษานิเทศก์เข้าไปเยี่ยมโรงเรียน

11) การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู โดยการพัฒนาอบรมครูส่วนใหญ่เป็นการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด ทั้งเรื่องเนื้อหาหลักสูตร และวิธีการฝึกอบรม ซึ่งมักไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและเป็นการอบรมที่ไม่ได้กำหนดแผนไว้ชัดเจน

3.4 ภาวะการขาดแคลนครู

ในปีการศึกษา 2556 ประเทศไทยมีครูทั้งสิ้นจำนวน 736,672 คน โดยมีอัตราส่วนนักเรียน : ครู เท่ากับ 17.6 : 1 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ซึ่งยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่กำหนดไว้ 25 : 1 ในภาพรวมดูเหมือนจะไม่ขาดแคลนครู แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะพบว่า จำนวนครูส่วนใหญ่จะกระจุกตัวอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และในเขตเมือง แต่โรงเรียนในชนบทห่างไกลยังประสบปัญหาขาดแคลนครูอยู่จำนวนมาก หากพิจารณาในข้อเท็จจริง จะพบว่า การขาดแคลนครูอาจไม่ใช่ปัญหา แต่ที่เป็นปัญหาคือการจัดสรรทรัพยากรครูที่ยังไร้ประสิทธิภาพ

การขาดแคลนครูที่มีการกล่าวถึง ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากโครงการเกษียณก่อนกำหนด (Early retirement) มีครูเข้าโครงการดังกล่าว ตั้งแต่ปี 2543 – 2548 จำนวนมาก โดยครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้าโครงการจำนวน 59,384 คน สถาบันอุดมศึกษา 3,146 คน รวม 62,530 คน แต่ได้รับคืนอัตรากำลังเพียง 18,042 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 28.86 ของอัตรากำลังที่เกษียณ

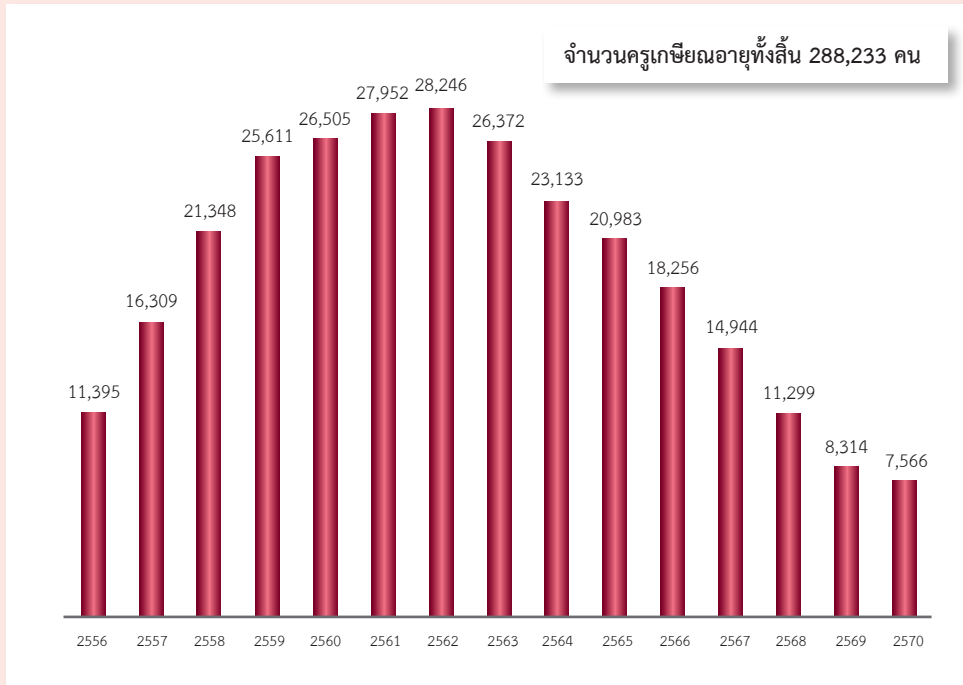
เมื่อพิจารณารายสาขาที่ครูขาดแคลน พบว่า การขาดแคลนครูในรายสาขาวิชากลายเป็นเรื่องวิกฤติของการศึกษาไทย เพราะจากอัตรากำลังข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในปีการศึกษา 2554 พบว่าโรงเรียนขาดแคลนครูมากถึง 58,805 อัตรา สาขาวิชาที่มีปัญหาขาดแคลนครูมากที่สุดเรียงตามลำดับคือ คณิตศาสตร์ขาด 8,255 อัตรา ภาษาอังกฤษต่างประเทศ 7,884 อัตรา ภาษาไทย 7,611 อัตรา วิทยาศาสตร์ 6,815 อัตรา

สังคมศึกษา 5,314 อัตรา ศิลปะ 5,109 อัตรา คอมพิวเตอร์ 4,925 อัตรา พลศึกษา 3,947 อัตรา อนุบาลศึกษา 3,580 อัตรา กิจกรรมพัฒนา 2,489 อัตรา การศึกษาพิเศษ 1,851 อัตรา และผู้บริหาร โรงเรียน 1,016 อัตรา ปัญหานี้ทางคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐของ รัฐบาลจะคืนอัตราเกษียณอายุราชการปกติในปีงบประมาณ 2554 มาให้สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในปี 2555 จำนวน 3,913 อัตรา แต่เชื่อว่าน่าจะยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องเปิดสอบคัดเลือกครูสาขาต่างๆ มาบรรจุ ให้เพียงพอเป็นการเร่งด่วน (นสพ.แนวหน้า online, 2555)

สำหรับการดำเนินงานแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ได้ดำเนินการแก้ไขอย่างต่อเนื่องโดยใช้ หลากหลายวิธี อาทิ ใช้วิธีบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนได้ในหลาย รูปแบบ เช่น การยุบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก การเรียกครูช่วยราชการคืนสถานศึกษา การจัดการเรียน การสอนทางไกลผ่านดาวเทียม การใช้สื่อเทคโนโลยีช่วยสอน การอาราธนาพระสงฆ์มาช่วยสอน การส่งเสริมให้เอกชนช่วยจัดการศึกษา การถ่ายโอนโรงเรียนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเกลี้ย ครูจากโรงเรียนที่มีครูเกิน/พอดีและหรือขาดน้อยกว่าไปยังโรงเรียนที่ขาดครูมากกว่า ซึ่งขณะนี้ได้ เกลี้ยไปแล้วมากกว่า 20,836 อัตรา จึงสามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนครูไปได้ในระดับหนึ่ง

การเกษียณอายุราชการของครูเป็นสาเหตุหนึ่งที่เป็นปัญหาทำให้เกิดภาวะการขาดแคลนครู จากข้อมูลการสำรวจข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนที่ครบเกษียณ อายุราชการใน 15 ปี (พ.ศ.2556-2570) ของสำนักงาน ก.ค.ศ.พบว่า มีครูเกษียณอายุ ทั้งสิ้น 288,233 คน ดังแสดงในแผนภาพที่ 6

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
ที่ครบเกษียณอายุราชการใน 15 ปี (พ.ศ. 2556-2570)



ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2556
จากระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ระบบ CMSS)

แผนภาพที่ 6 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนที่เกษียณอายุ
ใน 15 ปี (พ.ศ. 2556-2570)

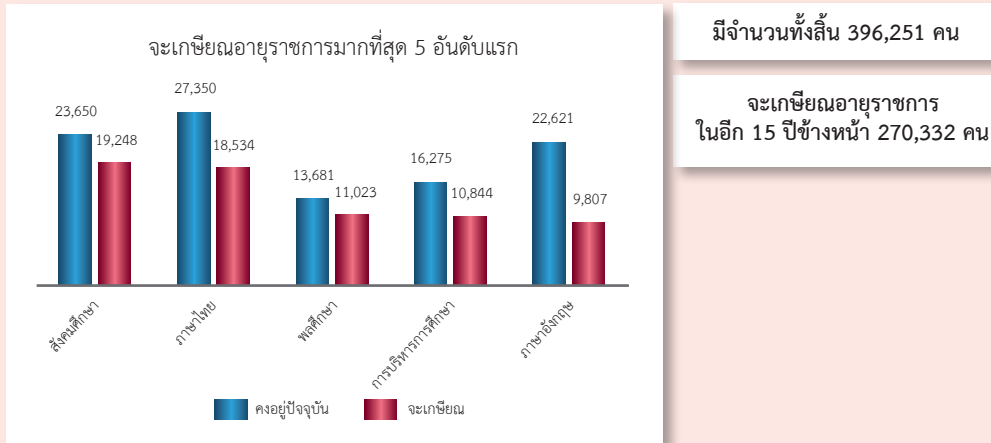
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

จากแผนภาพที่ 6 จะพบว่าจำนวนครูที่เกษียณอายุราชการเกินกว่า 20,000 คน เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ถึงปี พ.ศ. 2565 โดย 3 ลำดับแรกที่ครูเกษียณอายุราชการคือ ปี พ.ศ. 2562 เกษียณอายุราชการสูงที่สุด 28,246 คน รองลงมา ปี พ.ศ. 2561 จำนวน 27,952 คน และปี พ.ศ. 2560 จำนวน 26,505 คน

เมื่อพิจารณาจำนวนครูที่จะเกษียณอายุราชการในอีก 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2570) โดยแยกตามรายสังกัด มีรายละเอียด ดังนี้

จำนวนครูเกษียณอายุราชการ สังกัด สพฐ. (ข้อมูลจาก ก.ค.ศ.)

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
ที่ครบเกษียณอายุราชการใน 15 ปี (พ.ศ. 2556-2570)
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



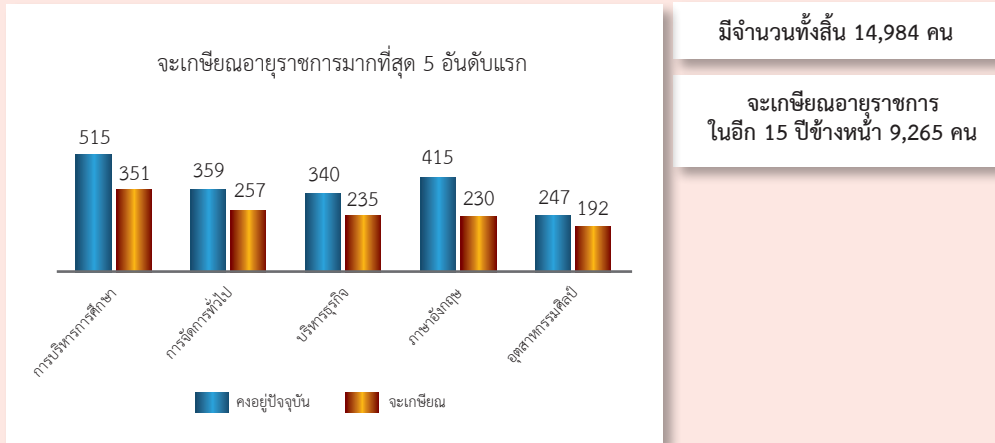
ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2556
จากระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ระบบ CMSS)

แผนภาพที่ 7 จำนวนครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ที่จะเกษียณอายุราชการใน 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2570)
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

จากแผนภาพที่ 7 ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่จะเกษียณอายุราชการใน 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2570) จำนวนทั้งสิ้น 270,332 คน จากจำนวนทั้งสิ้น 396,251 คน คิดเป็นร้อยละ 68.22 โดยแยกครูที่จะเกษียณอายุตามสาขาวิชา มากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ สังคมศึกษา 19,248 คน ภาษาไทย 18,534 คน พลศึกษา 11,023 คน การบริหารการศึกษา 10,844 คน และภาษาอังกฤษ 9,807 คนตามลำดับ

จำนวนครูเกษียณอายุราชการ สังกัด สอศ. (ข้อมูลจาก ก.ค.ศ.)

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
ที่ครบเกษียณอายุราชการใน 15 ปี (พ.ศ. 2556-2570)
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2556

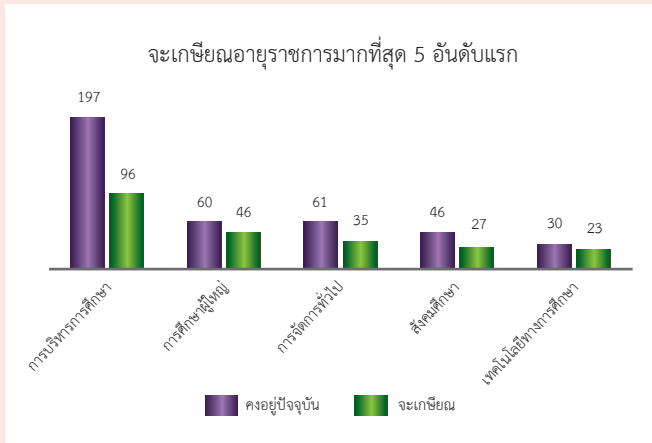
จากระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ระบบ CMSS)

แผนภาพที่ 8 จำนวนครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
ที่จะเกษียณอายุราชการใน 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2570)
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

จากแผนภาพที่ 8 ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่จะเกษียณอายุราชการใน 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2570) จำนวนทั้งสิ้น 9,265 คน จากจำนวนครูทั้งสิ้น 14,984 คน คิดเป็นร้อยละ 61.83 โดยแยกครูที่จะเกษียณอายุตามสาขาวิชามากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ การบริหารการศึกษา 351 คน การจัดการทั่วไป 257 คน บริหารธุรกิจ 235 คน ภาษาอังกฤษ 230 คน และอุตสาหกรรมศิลป์ 192 คน ตามลำดับ

จำนวนครูเกษียณอายุราชการ สังกัด กศน. (ข้อมูลจาก ก.ค.ศ.)

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน
ที่ครบเกษียณอายุราชการใน 15 ปี (พ.ศ. 2556-2570)
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและศึกษาตามอัธยาศัย



มีจำนวนทั้งสิ้น 1,742 คน

จะเกษียณอายุราชการ
ในอีก 15 ปีข้างหน้า 919 คน

ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2556

จากระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ระบบ CMSS)

แผนภาพที่ 9 จำนวนครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)
ที่จะเกษียณอายุราชการใน 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2570)
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

จากแผนภาพที่ 9 ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ที่จะเกษียณอายุราชการใน 15 ปีข้างหน้า จำนวนทั้งสิ้น 919 คน จากจำนวนครูทั้งสิ้น 1,742 คน คิดเป็นร้อยละ 52.76 โดยแยกครูที่จะเกษียณอายุตามสาขาวิชามากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ การบริหารการศึกษา 96 คน การศึกษาผู้ใหญ่ 46 คน การจัดการทั่วไป 35 คน สังคมศึกษา 27 คน และเทคโนโลยีทางการศึกษา 23 คนตามลำดับ

สรุปได้ว่า ใน 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2556-2570) จะ มีครูเกษียณอายุราชการทั้งสิ้น 288,233 คน โดยปีที่มีครูเกษียณอายุราชการเกินกว่า 20,000 คน 3 ลำดับแรกคือใน ปี พ.ศ. 2562 สูงที่สุด 28,246 คน รองลงมา ปี พ.ศ. 2561 จำนวน 27,952 คน และปี พ.ศ. 2560 จำนวน 26,505 คน

เมื่อแยกพิจารณาตามรายสังกัดของครู พบว่า ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-
ขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีครูเกษียณอายุรวมทั้งสิ้น 270,332 คน สาขาวิชาที่เกษียณมากที่สุด คือ
สังคมศึกษา รองลงมาคือ ภาษาไทย พลศึกษา การบริหารการศึกษา และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่จะเกษียณอายุราชการ
มีทั้งสิ้น 9,265 คน โดยสาขาวิชาที่จะเกษียณอายุมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ การบริหารการศึกษา
การจัดการทั่วไป บริหารธุรกิจ ภาษาอังกฤษ และอุตสาหกรรมศิลป์ ตามลำดับ

ครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.)
เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น 919 คน สาขาวิชาที่จะเกษียณอายุมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ การบริหาร
การศึกษา การศึกษาผู้ใหญ่ การจัดการทั่วไป สังคมศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามลำดับ

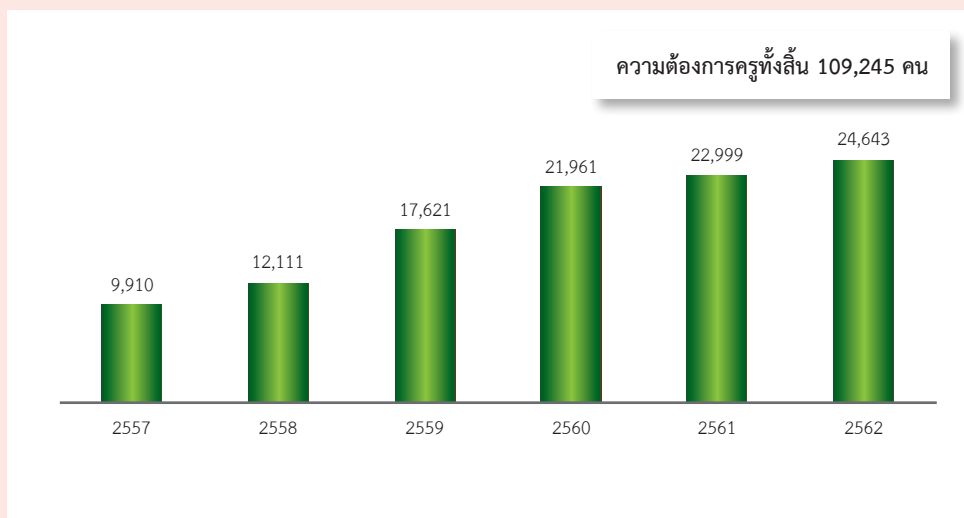
3.5 ความต้องการครู

จากข้อมูลครูที่จะเกษียณอายุราชการซึ่งได้นำเสนอมาแล้วนั้น จะพบว่า จะมีครูออกจาก
ระบบราชการใน 15 ปี ข้างหน้าจำนวนทั้งสิ้น 288,233 คน โดยเฉพาะครูในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีเป็นจำนวนที่มากกว่าสังกัดอื่นๆ และมากที่สุดในรอบหลาย
ทศวรรษ อย่างไรก็ตามหน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการครูเพื่อนำไปกำหนด
กรอบทิศทางการผลิตครูมาทดแทน

เมื่อพิจารณาในระยะเวลาที่ใกล้เข้ามาคือใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2557-2562) จะมีภาวะ
ความต้องการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด เนื่องจากในช่วง
ดังกล่าวมีครูที่เกษียณอายุมากที่สุด โดยมีจำนวนความต้องการครูแสดงดังแผนภาพที่ 10

ความต้องการครู สพฐ. แยกตามปีการศึกษา

ความต้องการครูเพื่อทดแทนครูเกษียณอายุราชการใน 6 ปีข้างหน้า
ปีการศึกษา 2557-2562 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แยกตามปีการศึกษา



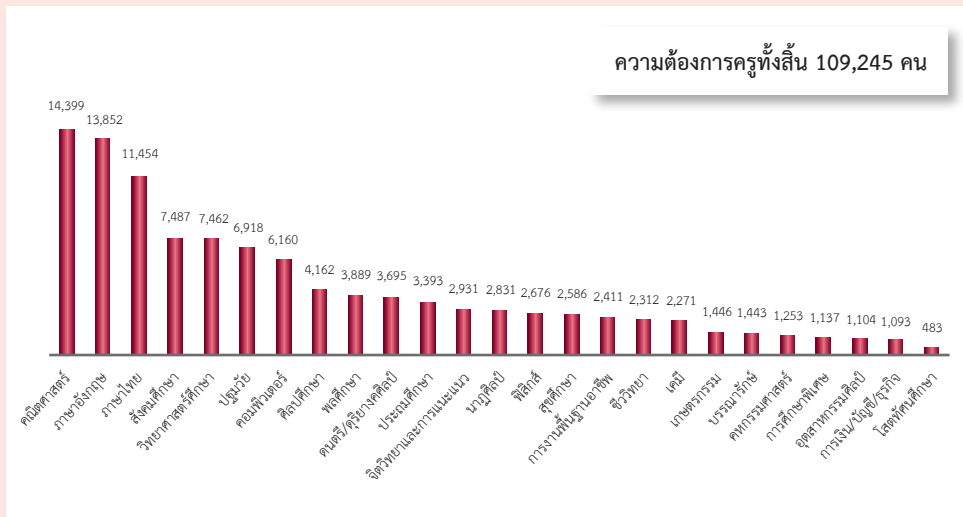
แผนภาพที่ 10 ความต้องการครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกตามปีการศึกษา
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

จากแผนภาพที่ 10 จะพบว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการครูในรอบ 6 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2557 -2562) จำนวนทั้งสิ้น 109,245 คน โดยปีที่ต้องการครูมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 24,643 คน รองลงมา ปี พ.ศ. 2561 จำนวน 22,999 คน ปี พ.ศ. 2560 จำนวน 21,961 คน ปี พ.ศ. 2559 จำนวน 17,621 คน ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 12,111 คน และปี พ.ศ. 2557 จำนวน 9,910 คน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำนวนครูที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการแยกตามสาขาวิชา จะปรากฏผลดังแผนภาพที่ 11 ดังนี้

ความต้องการครู สพัฐ. แยกตามสาขาวิชา

ความต้องการครูเพื่อทดแทนครูเกษียณอายุราชการใน 6 ปีข้างหน้า
ปีการศึกษา 2557-2562 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แยกตามสาขาวิชา



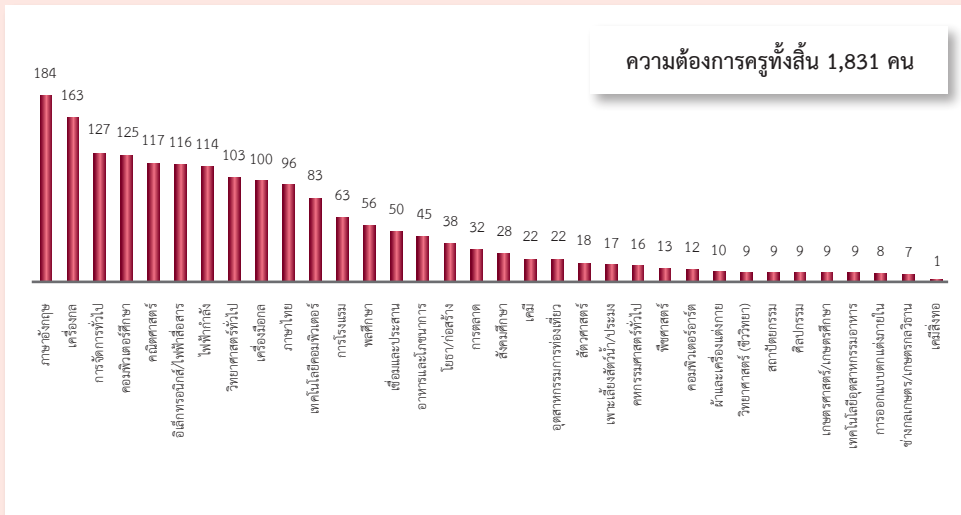
แผนภาพที่ 11 ความต้องการครูสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกตามสาขาวิชา
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

จากแผนภาพที่ 11 แสดงความต้องการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทดแทนอัตราครูเกษียณอายุราชการใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2557-2562) จำแนกตามสาขาวิชา พบว่า สาขาที่มีความต้องการมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ คณิตศาสตร์ 14,399 คน รองลงมา ภาษาอังกฤษ 13,852 คน ภาษาไทย 11,454 คน สังคมศึกษา 7,487 คนและ วิทยาศาสตร์ศึกษา 7,462 คนตามลำดับ

สำหรับความต้องการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีจำนวนครูที่ต้องการใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2557-2562) มีทั้งสิ้น 1,831 คน แยกเป็นความต้องการตามสาขาวิชา ดังมีรายละเอียดตามแผนภาพที่ 12

ความต้องการครู สอศ. แยกตามสาขาวิชา

ความต้องการครูรายสาขาวิชาที่มีในปัจจุบัน
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



แผนภาพที่ 12 ความต้องการครูสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษา แยกตามสาขาวิชา
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558

จากแผนภาพที่ 12 แสดงความต้องการครูของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2557-2562) จำแนกตามสาขาวิชาพบว่า สาขาที่มีความต้องการมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ ภาษาอังกฤษ 184 คน รองลงมา เครื่องกล 163 คน การจัดการทั่วไป 127 คน คอมพิวเตอร์ศึกษา 125 คน และคณิตศาสตร์ 117 คนตามลำดับ

สรุปความต้องการครูเพื่อทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการใน 6 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2557-2562) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนทั้งสิ้น 109,245 คน โดยปีการศึกษาที่มีความต้องการครูมากที่สุดคือ ปีพ.ศ. 2562 จำนวน 24,643 คน รองลงมา ปี พ.ศ. 2561 จำนวน 22,999 คน สาขาที่มีความต้องการมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ คณิตศาสตร์ 14,399 คน รองลงมา ภาษาอังกฤษ 13,852 คน ภาษาไทย 11,454 คน สังคมศึกษา 7,487 คน และวิทยาศาสตร์ศึกษา 7,462 คน ตามลำดับ

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความต้องการครูใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2557-2562) สาขาภาษาอังกฤษมากที่สุดคือ 184 คน รองลงมา เครื่องกล 163 คน การจัดการทั่วไป 127 คน คอมพิวเตอร์ศึกษา 125 คน และคณิตศาสตร์ 117 คนตามลำดับ

3.6 ปัญหาระบบการบริหารงานบุคคลของครู

การบริหารงานบุคคล เป็นงานสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ เกิดผลสำเร็จโดยยึดมั่นในระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ ตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา งานบริหารงานบุคคลประสบปัญหามากมาย แม้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 จะกำหนดแนวทางไว้ใน มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการ ในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงาน บุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด จะต้องมียกกฎหมาย อีกฉบับหนึ่งจัดระเบียบและองค์กรกลางบริหารของบุคลากรครู และบุคลากรทางการศึกษา สำหรับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาและหน่วยงานของรัฐระดับเขตพื้นที่การศึกษา และให้ ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหาร ซึ่งหมายความว่า ให้องค์กรระดับเขตพื้นที่ และสถานศึกษา สามารถบริหารงานบุคลากรของตนเองตามกฎระเบียบที่องค์กรบริหารส่วนกลางจะกำหนด และ มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่น สำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมากว่า 10 ปี การศึกษาของไทยยังอยู่ห่างไกลในเรื่องระบบ การกระจายอำนาจที่ยังไม่มีความชัดเจน การบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ยังคงถูกรวบไว้ที่หน่วยงาน ส่วนกลาง ระบบกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่มีการจัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ส่งผลให้เกิดปัญหาที่ตามมาหลายประการ จากการรวบรวม ความความคิดเห็นจากที่ประชุมคณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู และความคิดเห็นของ

สุรวาท ทองบุ (2558) ซึ่งได้กล่าวถึงปัญหาระบบการบริหารงานบุคคลพบว่ามีประเด็นที่ซับซ้อนและหลากหลายมิติ สรุปได้ ดังนี้

1. การกำหนดอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความชัดเจน ทำให้การจัดสรรอัตราตำแหน่งครู และบุคลากรทางการศึกษาในบางพื้นที่ไม่เพียงพอ เช่น พื้นที่ชนบทห่างไกล ขณะเดียวกันมีครูที่มีตัวตนกระจุกตัวกันในบางพื้นที่ เช่น โรงเรียนในเขตเมือง ทั้งมาช่วยราชการ หรือย้ายติดตามคู่สมรส ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม และขาดความเหมาะสม ทั้งนี้มีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาส่วนหนึ่งมาจากสูตรการคำนวณอัตรากำลังครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ขาดความเหมาะสม เพราะใช้เกณฑ์เดียวกันทั้งประเทศและใช้กับโรงเรียนทุกขนาดทุกประเภท นอกจากนี้ การคืนอัตราครูที่ว่างมีความล่าช้า มีการปล่อยว่างเว้นไว้นานนับปี หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลขาดข้อมูลหลายประเภท เช่น ข้อมูลครูเกษียณอายุในแต่ละสาขาในแต่ละปี ข้อมูลความต้องการครูในอนาคต ทำให้การวางแผนกำหนดอัตรากำลังมีปัญหา นอกจากนี้มีความไม่เป็นธรรมสำหรับครูอัตราจ้าง ครูพนักงานราชการ และครูจ้างอื่น ๆ เพราะขาดความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ทั้งที่มีภาระงานสอนประจำเหมือนครูประจำการอื่นๆ

2. การสอบบรรจุคัดเลือกเข้ารับราชการครู ที่ผ่านมามักปรากฏเป็นข่าวผ่านสื่อมวลชน ทุกครั้งที่มีการสอบบรรจุเพื่อคัดเลือกครู ปรากฏการณ์ที่เป็นปัญหาได้แก่ เครื่องมือ (ข้อสอบ) ขาดคุณภาพและมาตรฐาน ข้อสอบที่ใช้สอบคัดเลือกมีคำตอบที่ถูกต้องมากกว่า 1 ข้อ หรือบางข้อไม่มีคำตอบที่ถูกต้อง วิธีการสอบคัดเลือกมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เช่น เปลี่ยนผู้ออกข้อสอบทุกครั้ง ทำให้ขาดการพัฒนาแนวทางที่ต่อเนื่อง เป็นการลองผิดลองถูก ทำให้ขาดมาตรฐานการคัดคนเข้าสู่ระบบ ผู้รับผิดชอบดำเนินการสอบมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง และที่สำคัญมีการทุจริต โกงการสอบทุกขั้นตอนและเป็นข่าวทางสื่อมวลชนทุกครั้งที่มีการสอบ และส่วนใหญ่ไม่สามารถลงโทษผู้กระทำความผิดได้

3. การทดลองปฏิบัติราชการ 2 ปีของครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพขาดมาตรฐานในการดำเนินงาน ครูที่เข้าสู่วิชาชีพบางส่วน ต้องปฏิบัติงานตามยถากรรม ขาดระบบพี่เลี้ยงผู้ชี้แนะที่ดี และที่ผ่านมาครูทุกคนจะผ่านการประเมินร้อยละ 100 แทบจะไม่พบผลการประเมิน “ไม่ผ่าน” ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่าการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการยังไร้ประสิทธิภาพไม่ได้มาตรฐาน

4. การพัฒนาครูประจำการยังไม่เชื่อมโยงคุณภาพนักเรียนและวิทยฐานะที่ได้รับ ครูที่มีวิทยฐานะสูงไม่สามารถรันดีในเรื่องคุณภาพผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบได้

5. ระบบบัญชีเงินเดือน/ค่าจ้าง มีความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการครู และพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ฯลฯ มีครูจำนวนมากปฏิบัติงานในลักษณะอัตราจ้างเป็นเวลานานหลายปี แต่ไม่มีการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละปี แต่ต้องปฏิบัติงานเต็มเหมือนครูประจำการ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจและขาดความเป็นธรรม ตำแหน่งครูอัตราจ้างประเภทนี้ควรมีเพียงชั่วคราว 2-3 ปี หากมี

ภาระงานที่ถาวรควรกำหนดให้เป็นตำแหน่งข้าราชการครู ซึ่งจะมีความมั่นคงในชีวิตครูในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

6. ระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระบบปัจจุบัน ไม่ส่งเสริมการทำหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ที่วัดบางพฤติกรรม มาตัดสินชี้ขาด คัดโทษครู ในการเลื่อน ย้าย แต่งตั้ง ซึ่งเป็นการไม่เหมาะสม ทำให้ ครู ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียด

7. ระบบวิทยฐานะ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะยังไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ และมีข้าราชการจ้างทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งการให้สินบนผู้ตรวจผลงาน มีการเรียกรับค่าดำเนินการ (นายหน้า) จากต้นสังกัดในระดับเขตพื้นที่การศึกษา วิธีการนำรางวัลที่ครูหรือนักเรียนได้รับในระดับต่างๆมาขอเลื่อนวิทยฐานะของครู ส่งผลกระทบต่อภารกิจห้องเรียน และครูที่ทิ้งนักเรียนส่วนใหญ่ไปทำงานเพื่อไล่ล่ารางวัล และนำมาขอเลื่อนวิทยฐานะ และวิทยฐานะที่ครูได้รับไม่สะท้อนคุณภาพไปยังผู้เรียน

8. ระบบการย้าย/โอน/เลื่อน/แต่งตั้งครู ยังคงมีข้าราชการใช้เงินเพื่อเลื่อน แต่งตั้ง โยกย้าย เกิดระบบอุปถัมภ์หรือพวกพ้องในการให้ผลประโยชน์ เรียกรับสินบน เรียกรับเงินจากครู ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายขาดความโปร่งใส ไม่บริสุทธิ์และไม่ีธรรมภิบาล

9. การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ (ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา) ใช้ระบบการทดสอบด้วยข้อสอบแบบเลือกตอบ วัดเพียงความรู้ความจำ ทำให้ได้ผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์และขาดภาวะผู้นำ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารที่ผ่านการสอบเหล่านี้หลายคนไม่มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน หรือมีก็น้อย ขาดการตกผลึกประสบการณ์ด้านการศึกษา เมื่อมาทำหน้าที่บริหารการศึกษาจึงขาดวุฒิภาวะและขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทุกด้าน

10. ข้าราชการครูถูกบังคับบัญชาโดยข้าราชการอื่น (ข้าราชการพลเรือน) ตำแหน่งการบังคับบัญชาข้าราชการครูสูงสุดเป็นได้เพียงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการครู เป็นข้าราชการพลเรือน บางท่านขาดประสบการณ์ด้านการศึกษา ไม่เข้าใจสภาพการณ์ทางการศึกษาเชิงพื้นที่ เปรียบเสมือนแม่ทัพไม่เคยผ่านศึกสงคราม ในสนามรบแต่ต้องมาบัญชาการรบในสมรภูมิจริง จึงขาดความรู้ที่ลึกซึ้งในปัญหาต่างๆ จึงยากที่จะแก้ปัญหาของครู ผู้บริหารและสถานศึกษาได้

11. การสรรหาผู้แทนครูเข้าสู่การเป็น ก.ค.ศ./อ.ก.ค.ศ. กลายเป็นแหล่งหาผลประโยชน์จากครูในเรื่องการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง การสรรหาผู้แทนของครูแต่ละครั้งเกิดปรากฏการณ์ซื้อเสียง การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้ ทำให้ขาดธรรมาภิบาลในวงวิชาชีพครู ระบบสรรหามีการใช้ระบบอุปถัมภ์ คำนึงถึงพวกพ้อง และซื้อตำแหน่ง เกิดการเรียกรับผลประโยชน์

ผู้ที่ต้องการเป็นผู้แทนครูในหลายพื้นที่ที่มีการลงทุนซื้อเสียงที่มีมูลค่าสูงมาก เพื่อให้ครูเลือกตนเข้าสู่ตำแหน่ง และเมื่อได้รับการเลือกเข้าสู่ตำแหน่งแล้ว คนกลุ่มนี้จะเข้าไปแสวงหาผลประโยชน์ เช่น ทูจจริต เรียกรับเงินจากครู เกิดปรากฏการณ์ที่วงการครูเรียกว่า “ครูกินครู” สร้างความเสื่อมเสียต่อวิชาชีพ

12. การแก้ปัญหาหนี้สินครู ยังขาดศักยภาพไม่สามารถลดหนี้ครูได้จริง และการเรียกร้องเรื่องครูเป็นหนี้ ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพครูมาก เรื่องหนี้สินครูกลายเป็นปัญหาเรื้อรังของรัฐบาลทุกยุคสมัย

13. ข้าราชการพลเรือน ที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) (ข้าราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานส่วนกลางในกระทรวง) มีความเหลื่อมล้ำ ลักลั่นเสียโอกาสแม้จะอยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการเหมือนกัน แต่เป็นข้าราชการพลเรือน ไม่ได้เป็นข้าราชการครู ข้าราชการเหล่านี้ขาดประสบการณ์และความรู้ที่ลึกซึ้งในการทำงานในสถานศึกษา แต่ต้องทำหน้าที่วางแผน อำนวยความสะดวกให้คนที่ทำงานในสถานศึกษา ควรให้ข้าราชการเหล่านี้ปรับเป็นข้าราชการครูทั้งกระทรวง และควรเสริมสร้างประสบการณ์ ให้โอกาสไปทำหน้าที่ในสถานศึกษาในบางช่วงเวลาตามความเหมาะสม เพื่อจะได้เรียนรู้ปัญหามาวางแผนการศึกษาของชาติได้อย่างถูกต้อง ทิศทาง และควรส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในเส้นทางวิชาชีพเช่นเดียวกับข้าราชการครู

4

สถานภาพการพัฒนาครู

“คุณภาพการศึกษาจะไม่สูงไปกว่าคุณภาพครู” นี้คือวาระทองสำคัญที่องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD : Organization for Economic and Co-operation Development) ได้ข้อสรุปจากการศึกษาระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลก และพบว่า ปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาคือ “ครูที่มีคุณภาพ” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) ซึ่งมีข้อสรุปที่สอดคล้องกันของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยที่กล่าวว่า “การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจากการยกระดับคุณภาพครูซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา” (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556)

การที่จะได้ครูที่มีคุณภาพ มีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การดึงดูดคนเก่งและคัดเลือกคนเข้าสู่สายอาชีพครู (attraction and recruitment) 2) การเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่การเป็นครู (preparation) 3) การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (continuous learning) และ 4) การรักษาคคนเก่งไว้ในสายอาชีพครู (retention) (McKinsey 2007 และ Darling-Hammond และ Rothman 2011, อ้างถึงในสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556)

การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นประเด็นสำคัญ เพราะความรู้ของครู และสมรรถนะด้านการสอนของครู จะนำไปสู่ผลการเรียนรู้ของนักเรียนตามที่สังคมคาดหวัง ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ เช่น ประเทศฟินแลนด์ สิงคโปร์ หรือญี่ปุ่น ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่อาชีพครู โดยเป็นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริงและเรียนรู้การปรับใช้ความรู้และทักษะให้เหมาะสมกับสถานการณ์การสอนจริง การฝึกอบรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องหลังเข้าสู่อาชีพมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ในสถานการณ์ที่โลกกำลังเปลี่ยนแปลงเมื่อเข้าสู่ยุคสมัยใหม่ ซึ่งคาดหวังสมรรถนะที่พึงประสงค์ใหม่ของผู้เรียน ครูผู้สอนจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนความรู้และวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบเดิมให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ใหม่ด้วย (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556)

ในบทนี้จะขอนำเสนอรายงานสถานภาพการพัฒนาครูเพื่อยกระดับคุณภาพครูในประเทศไทย โดยนำเสนอประเด็นนโยบายด้านการพัฒนาครูของรัฐบาล หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูระบบ การฝึกอบรมพัฒนาครูและการเรียนรู้เมื่อเข้าสู่อาชีพครู สภาพปัจจุบันและปัญหาของการฝึกอบรม พัฒนาครู และแนวปฏิบัติที่ดีในต่างประเทศ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

4.1 นโยบายด้านการพัฒนาครูของรัฐบาล

เมื่อพิจารณานโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล 3 ชุดที่ผ่านมาโดยเฉพาะนโยบายด้านการพัฒนาครู พบว่า ทุกรัฐบาลมีนโยบายต้องการยกระดับคุณภาพครู ดังนี้

รัฐบาล นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ	รัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร	รัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา
จัดระบบการศึกษาและฝึกอบรม เพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง	พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิทยฐานะสูงขึ้น	พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน

อย่างไรก็ตาม สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย(2556) ได้กล่าวถึงนโยบายด้านการพัฒนาครูสรุปได้ว่า ที่ผ่านมา การถกเถียงนโยบายครูไทยมักเป็นเรื่องการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู การดึงดูดคนเก่งเข้าเรียนครู การจ้างครูอัตราจ้างเพื่อลดภาระงานของครูประจำการ การผลิตครูพันธุ์ใหม่ และการเพิ่มค่าตอบแทนให้ครูประจำการ แต่การถกเถียงในเรื่องนโยบายด้านการพัฒนาครู การฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะครูกลับมีการถกเถียงกันค่อนข้างน้อย ทั้งที่มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของครู

การผลักดันให้นโยบายการพัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติได้จริง ผู้เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญและเชื่อว่า ครูเป็นผู้เรียนที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา และต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงทุกปี โดยมีระบบการพัฒนาที่มีการออกแบบอย่างดีและเป็นระบบ การพัฒนาต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่เหมาะสมจนเกิดสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

4.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครู

ในช่วง 1 ทศวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีหลายหน่วยงานดำเนินการ ทั้งการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและควบคุมมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพ สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานภาคเอกชน เช่น สำนักพิมพ์ต่าง ๆ ซึ่งมีการพัฒนาทั้งในลักษณะการจัดพิมพ์เผยแพร่เอกสารให้ศึกษาด้วยตนเอง จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดอบรมที่มุ่งเพื่อให้ครูจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและความก้าวหน้าในวิชาชีพ สำหรับหน่วยงานทั้งในและนอกระบบวงการศึกษาธิการที่ดำเนินการพัฒนาครู ประกอบด้วย

1) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

1.1) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มีหน้าที่ในการพัฒนาครูเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาครูบรรจุใหม่โดย ก.ค.ศ. จัดทำหลักสูตรการพัฒนาให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการอบรมพัฒนา การมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การดำรงรักษาสภาพวิทยฐานะ และการพัฒนาด้านอื่น ๆ

1.2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) เป็นหน่วยงานกลางในการประสานงาน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา มีหน้าที่พัฒนาครูในการควบคุม กำกับ ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และการดำรงรักษาสถานภาพของผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

1.4) สำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกกศ.) พัฒนาคูด้ำนสวัสดิการ สวัสดิภาพ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู การเพิ่มศักยภาพของครูในด้านอื่น ๆ

2) หน่วยงานต้นสังกัดของครู ประกอบด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน(สช.) สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย(กศน.) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ดำเนินการพัฒนาครูตามนโยบายและโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นการเผยแพร่นวัตกรรม เทคนิควิธีใหม่ ๆ การเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อให้ครูมีสมรรถนะตามที่ต้องการในแต่ละด้านแต่ละเรื่องตามนโยบายของหน่วยงาน

3) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ดำเนินการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาสมรรถนะการสอนคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่มีสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ

4) **สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ** จัดหลักสูตรการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ การศึกษาต่อเพื่อ การเพิ่มวุฒิหรือปรับวุฒิ การอบรมระยะสั้น การอบรมเชิงปฏิบัติการตามความสนใจของครูและ สถานศึกษา

5) **สถาบันวิชาการภาคเอกชน** จัดโครงการพัฒนาครู ประกอบการใช้สื่อหรือนวัตกรรม ที่ผลิตขึ้น และเพิ่มพูนศักยภาพหรือสมรรถนะอื่นของครูตามความสนใจ

6) **สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา** เป็นหน่วยงานระดับชาติทำหน้าที่เสนอนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาในทุกกระดับและประเภทการศึกษา โดยกำหนดนโยบาย แผน และ ยุทธศาสตร์ในเรื่องการผลิตและพัฒนาครู โดยบรรจุไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งเป็นแผนระยะยาว (10 ปี) ทุกฉบับ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ แผน 5 ปี รวมทั้งจัดทำหลักการและวิธีการปฏิรูป การฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยรูปแบบการพัฒนาครู

4.3 ระบบและรูปแบบการพัฒนาครู

การพัฒนาครู มีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ 2 ส่วน คือ ประการแรก การเปิดโอกาสให้ครู ทุกคน สามารถเข้าถึงระบบการพัฒนาอย่างทั่วถึง และประการที่สอง รูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ตรงตามความต้องการของครู มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถพัฒนาสมรรถภาพให้เกิดขึ้นใน ตัวครู ครูที่ผ่านการพัฒนามีสมรรถนะตรงตามความต้องการในการนำไปใช้จัดการเรียนการสอนได้ อย่างแท้จริง

ระบบการพัฒนาครูไทยของหน่วยงานต่างๆ ในปัจจุบัน ยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ถึงแม้ จะมีสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางที่จะเชื่อม ประสานงานด้านการพัฒนาครู แต่ยังขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และการประสานงาน ระหว่างหน่วยงาน เนื่องจากสถาบันดังกล่าว เป็นองค์กรขนาดเล็กเทียบเท่าสำนักหนึ่งเท่านั้น จึงไม่มี อำนาจ หรือพลังที่เพียงพอที่จะประสานการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูของหน่วยงานอื่น องค์กร จึงขาดภาวะผู้นำในด้านการกำหนดทิศทางและนโยบายการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ การทำงานจึงทำได้เพียงการจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็ก หรือทำเฉพาะเรื่อง กอปรกับ หน่วยงานนี้มีพื้นฐานมาจากการเป็นสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จึงมีองค์ความรู้และเชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่องดังกล่าว ส่วนการวางแผน ทิศทาง นโยบายด้านการพัฒนาครูในภาพรวม ยังขาดความ ร่วมมือจากหน่วยงานผู้ใช้ครู เนื่องจากหน่วยงานผู้ใช้ครูมีงบประมาณเป็นของตนเอง จึงจัดอบรม พัฒนาครูในสังกัดด้วยตนเอง ดังนั้นจึงเกิดปรากฏการณ์ต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการ กำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาด ประสิทธิภาพ

ที่ผ่านมาหน่วยงานผู้ใช้ครูจะจัดเตรียมงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูไม่ชัดเจนในรายละเอียด กล่าวคือการจัดงบประมาณอิงแอบกับโครงการอื่นๆ แต่มีกิจกรรมการอบรมพัฒนาครูแฝงอยู่ภายในโครงการ เช่น โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา จะมีกิจกรรมหลากหลายทั้งการวิจัยผลิตสื่อ ฯลฯ และในกิจกรรมเหล่านั้น มีการฝึกอบรมพัฒนาครูแฝงอยู่ด้วย และกิจกรรมพัฒนาครูมักจะจัดในช่วงปลายปีงบประมาณราวเดือนสิงหาคม-กันยายนของทุกปี หน่วยงานเหล่านี้จะสั่งการให้ครูในสังกัดมาเข้ารับการอบรมเพื่อให้สามารถใช้งบประมาณให้ทันกับปีงบประมาณ ซึ่งมีหลายโครงการที่ทำพร้อมกัน หรือติดต่อกัน แม้จะเป็นหน่วยงานเดียวกันแต่มีผู้รับผิดชอบหลายคน แต่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูจำนวนมากทิ้งห้องเรียนไปเข้าอบรมตามโรงแรมในเมืองในช่วงเวลาดังกล่าว

ระบบการอบรมของหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของครู ส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลางเพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาครู ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานในภูมิภาค การพัฒนาครูจะอยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มคนไม่มากนัก ดังนั้นการวางแผน การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครู การหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และกระบวนการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู จึงถูกกำหนดโดยหน่วยงานในส่วนกลางและกลุ่มคนในวงจำกัด มีบางครั้งได้มีการกระจายการพัฒนาครูไปให้เขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบ แต่ยังมีกำกับแนวทาง วิธีการพัฒนารวมทั้งวิทยากร และการใช้งบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตามที่ส่วนกลางกำหนด เขตพื้นที่การศึกษาจึงขาดอิสระที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง

สำหรับการลงทุนเพื่อการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงาน สถาบันการวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2556) ได้ระบุว่า ยังเป็นการลงทุนที่ไม่มากนัก เช่น ในปีงบประมาณ 2554 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูประมาณ 2.2 พันล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 0.8 ของค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด ซึ่งงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูมีกระจุกกระจายอยู่ในหลายโครงการ แต่มีงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูที่จัดไว้อย่างเป็นระบบคือโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ มีงบประมาณ 1.2 พันล้านบาท หรือประมาณกว่าร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายการอบรมพัฒนาทั้งหมด ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปีงบประมาณ 2558 มีโครงการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่หลากหลายประมาณ 40 โครงการ งบประมาณในภาพรวม กว่า 140 ล้านบาท ในจำนวนนี้ เป็นงบพัฒนาครูประจำการจำนวน 79,136,000 บาท มีเป้าหมายพัฒนาครูประจำการ 5,793 คนและยังมีโครงการอื่นๆ เช่น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ การยกระดับขีดความสามารถผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการพลเรือนสู่มาตรฐานสากล การพัฒนาตามนโยบายและความจำเป็นในพื้นที่ การพัฒนา

ข้าราชการพลเรือน มีเป้าหมายการพัฒนารวมทั้งสิ้น 8,147 คน(เอกสารงบประมาณสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีงบประมาณ 2558 โครงการผลิต พัฒนา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา) จากจำนวนครู บุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ทั้งสิ้นกว่า 25,000 คน ซึ่งเป็นจำนวนบุคลากรที่เข้าถึงการอบรมพัฒนาที่ค่อนข้างต่ำ ถือเป็นการลงทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ยังอยู่ในวงจำกัด

รูปแบบการอบรมพัฒนาครูของหน่วยงานทางการศึกษาในขั้นนี้ขอก้าวถึงหน่วยงานหลักที่มีครูจำนวนมาก คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ซึ่งมีการพัฒนาครูหลากหลายรูปแบบ รูปแบบหลักๆ 4 ลักษณะที่ได้มีการดำเนินการในระยะที่ผ่านมา ได้แก่ 1) การให้ทุนการศึกษาสำหรับครูเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ มีการอบรมทั้งผู้บริหารและครูประจำการ 3) กิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันหลังการอบรมครูประจำการ และ 4) การอบรมทางออนไลน์ ลักษณะการพัฒนาครูของสพฐ.มีการจัดกลุ่มเพื่อการพัฒนา โดยเริ่มต้นด้วยการทดสอบความรู้ครูตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูสอน การประเมินสมรรถนะหลัก (การมุ่งผลสัมฤทธิ์การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมและการบริการที่ดี) การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน (เทคนิคการสอน การออกแบบการเรียนรู้ และจิตวิญญาณความเป็นครู) จากนั้นนำผลการทดสอบมาจัดกลุ่มแบ่งครูออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มสูง (Master Teacher) กลุ่มกลางและกลุ่มต้น เพื่อออกแบบกิจกรรมการอบรมให้เหมาะสมกับระดับความรู้และสมรรถนะของครู ได้แก่ การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทกับครูกลุ่มสูง การอบรมเชิงปฏิบัติการแยกกลุ่มอบรมระหว่างกลุ่มสูง กลุ่มกลางและกลุ่มต้น โดยกลุ่มสูงจะได้รับการพัฒนาแบบเข้มข้น เพื่อเป็นแกนนำในการดำเนินการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับครูกลุ่มกลางและกลุ่มต่ำ เพื่อต้องการให้เกิดการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง

การให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท และการอบรมเชิงปฏิบัติการและต่อเนื่องด้วยกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ดำเนินการได้ในวงจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนครูที่สพฐ.มีอยู่ ดังนั้นจึงมีกิจกรรมการอบรมแบบออนไลน์ ซึ่งเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมได้จำนวนมาก และมีหลักสูตรการอบรมหลายหลักสูตร (ปีการศึกษา 2553 มี 35 หลักสูตร ปีการศึกษา 2554 มี 75 หลักสูตร)

สำหรับการลงทุนเพื่อการพัฒนาครูของสพฐ. พบว่า การให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมีมูลค่าการลงทุนสูงที่สุดที่คนละ 50,000 บาท ส่วนการอบรมเชิงปฏิบัติการมีมูลค่าการลงทุนสูงรองลงมา โดยผู้บริหารมีค่าใช้จ่ายต่อคนที่ 9,000 บาท ครูกลุ่มสูง ซึ่งต้องพัฒนาอย่างเข้มข้นในปีแรกมีค่าใช้จ่ายในปีแรก 5,000 บาทต่อคน (ครูกลุ่มสูงคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มีค่าใช้จ่ายต่อคนที่ 15,000 บาท) ครูกลุ่มกลางและกลุ่มต้น มีค่าใช้จ่าย 3,000 บาทต่อคน และกิจกรรมการแลกเปลี่ยนมีค่าใช้จ่าย 700 บาทต่อคน ส่วนการอบรมทางออนไลน์มีค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด เพียง 120 บาทต่อคน (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556)

สำหรับปัญหาการพัฒนาครูของสพฐ.ที่ผ่านโครงการพัฒนาครูทั้งระบบ พบว่า มีปัญหาหลายประการ เช่น การแบ่งกลุ่มครู จากผลการทดสอบและประเมินสมรรถนะครูกลุ่มเดียวกันแต่อยู่ต่างพื้นที่ พบปัญหาที่แตกต่างกัน เช่น ครูในโรงเรียนที่มีขนาดไม่เท่ากัน โรงเรียนขนาดเล็กต้องสอนคณะชั้น บริบทจะแตกต่างจากโรงเรียนขนาดอื่นๆ ต้องการอบรมเพื่อให้สามารถสอนได้หลายวิชาและหลายระดับชั้น เป็นต้น การพัฒนาโดยนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่มโดยขาดการคำนึงถึงความเป็นจริงของครูแต่ละคน จึงไม่สามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของครู ประกอบกับการประเมินเพื่อจัดกลุ่มไม่ได้รับการยอมรับจากครู เพราะในการประเมินครูยังขาดแรงจูงใจในการประเมิน ทำให้ผลการประเมินไม่เป็นไปตามความเป็นจริง อีกทั้งการวัดความรู้ไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่แท้จริงของครู การจัดกลุ่มครูจึงขาดความน่าเชื่อถือ นอกจากนี้ในกระบวนการฝึกอบรม เนื้อหาและกิจกรรมยังไม่ตรงกับปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของครู คุณภาพการอบรมในแต่ละพื้นที่มีมาตรฐานที่ไม่เท่าเทียมกัน มีความแตกต่างของผู้จัดการอบรม และสถาบันอุดมศึกษาที่รับผิดชอบกระบวนการอบรม เพราะบางแห่งเน้นเฉพาะการบรรยายให้ความรู้เป็นหลักเท่านั้น บางแห่งมีทั้งการบรรยายและฝึกปฏิบัติ นอกจากนี้ในโครงการดังกล่าว ขาดระบบการติดตามช่วยเหลือครูหลังการอบรม ขาดการติดตามประเมินผล และการสนับสนุนให้ครูนำความรู้ที่ได้จากการอบรมไปใช้จริงในห้องเรียน สถาบันอุดมศึกษาที่รับผิดชอบการอบรมไม่ได้มีกิจกรรมการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไม่ได้ช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องที่โรงเรียน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีการจำกัดเฉพาะความรู้ที่รับการอบรมจากสถาบันอุดมศึกษา ไม่ได้เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนในสภาพจริงของห้องเรียน และบางพื้นที่ไม่มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้เลยหลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ

สำหรับการอบรมแบบออนไลน์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แม้จะมีต้นทุนในการดำเนินการต่ำ แต่ก็ประสบปัญหาค่อนข้างมาก เช่น เนื้อหาวิชาไม่สอดคล้องกับชื่อวิชา และไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูที่แท้จริง ส่วนใหญ่มีความเป็นนามธรรม ยากแก่การนำไปปฏิบัติ ระบบออนไลน์มีปัญหาเมื่อมีครูเข้าใช้ในปริมาณมาก และครูบางท่านที่มีอายุมาก ไม่ได้อบรมด้วยตนเองเพราะมีข้อจำกัดในการใช้สื่อออนไลน์ บางท่านมอบให้บุคคลอื่นเข้ารับการอบรมในชื่อของตนเอง เป็นต้น

สำหรับรูปแบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) ได้สรุปรูปแบบการพัฒนาครูที่หน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ นิยมปฏิบัติกันมาก ดังนี้

1. การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น
2. การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้
3. การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
4. การนิเทศภายใน
5. การทำวิจัยในชั้นเรียน

6. การมอบหมายให้ครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู
7. การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่
8. การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน
9. การนำโครงการต่างๆ จากภายนอกเข้ามาดำเนินการภายในโรงเรียนเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน
10. การสนับสนุนครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ
11. การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ
12. การเข้าร่วมโครงการต่างๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

สภาพการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ พบว่า ในรอบปีหนึ่งๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่าได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูบางหลักสูตรมีความซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน และครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ และที่ผ่านมายังไม่มีการตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

สำหรับการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาครูมีความพยายามที่หลากหลาย โดยเฉพาะการพัฒนาครูแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน แต่ในทางปฏิบัติของหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครูยังไม่มี การนำรูปแบบที่ผ่านการวิจัยและพัฒนาไปใช้ วิธีการที่นำไปใช้พัฒนาครูอยู่ในขณะนี้ยังขาดนวัตกรรมใหม่ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยใช้การบรรยาย หรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการจัดอบรมแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพราะเป็นการจัดอบรมพัฒนาตามโรงแรมใหญ่ๆ ในเมืองหรือมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายจึงหมดไปกับการจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พักและอาหาร เพราะมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ในลักษณะการสื่อสารทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรม ผู้จัดอบรม (ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในส่วนกลาง) เป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะอบรม บางครั้งเรื่องที่อบรมห่างไกลจากเหตุการณ์ความเป็นจริงของห้องเรียน ไม่ตรงกับความต้องการของครู และการอบรมมีผลกระทบต่อนักเรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรมโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาหนักที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

4.4 สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู พบว่ามี 7 ประเด็นสำคัญ คือ

1) **ระบบการพัฒนาครูในภาพรวม** พบว่า ระบบการพัฒนาครูของประเทศไทยยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรมพัฒนา ขาดระบบฐานข้อมูลของครู ขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เกิดความซ้ำซ้อน ไม่เกิดความคุ้มค่า

2) **กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือครูยังมีความอ่อนแอ

3) **การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาความจำเป็นในการพัฒนาครูที่แท้จริง

4) **วิธีการและสาระการพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ สาระจากการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้

5) **สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุม ในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหามากในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น

6) **ระบบการติดตามผลการพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ปรากฏคือ ครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้น การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

7) **แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู** พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4.5 การฝึกอบรมพัฒนาครูของประเทศที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2556) ได้ศึกษาตัวอย่างการฝึกอบรมและเรียนรู้ของครูในประเทศที่มีระดับผลการสอบ PISA สูง พบว่ามีลักษณะเด่นที่สำคัญ สรุปได้ ดังนี้

1. **การมีเวลาเรียนรู้ร่วมกันของครูภายในโรงเรียน** การพัฒนาครูให้มีคุณภาพของประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์การสอบ PISA สูง จะจัดเวลาการสอนของครูจะน้อยกว่าประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์การสอบ PISA ต่ำ ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ ต้องลดเวลาสอนของครูและลดภาระงานต่างๆ ของครูลงเพื่อเพิ่มเวลาสำหรับการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันอย่างต่อเนื่อง โดยครูร่วมกันคิด ร่วมเรียนรู้ด้วยกันเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอนที่เผชิญอยู่จริง ในบางประเทศให้ครูใช้เวลาครึ่งวันในแต่ละสัปดาห์เพื่อให้ครูร่วมกันระบุมหาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนและร่วมกันค้นหาแนวทางแก้ไข และเป็นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาครูในโรงเรียนไปพร้อมกัน

2. **การสร้างสมรรถนะสำหรับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ร่วมกันของครู** ประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการสอบ PISA เน้นการพัฒนาครูให้มีทักษะการคิด การทำวิจัยในชั้นเรียน การสืบเสาะหาความรู้ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับคนในศตวรรษที่ 21 เมื่อครูมีสมรรถนะเหล่านี้จะสามารถจัดการเรียนการสอนตามสถานการณ์และพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง และสามารถพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้เป็นอย่างดี

3. **การกระจายอำนาจการตัดสินใจโรงเรียน** ประเทศที่ประสบผลสำเร็จด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้านต่างๆ ไปสู่โรงเรียน เช่น ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมครู เพราะโรงเรียนจะรู้ปัญหาที่กำลังเผชิญได้ดีที่สุด การกระจายอำนาจสามารถทำให้โรงเรียนแก้ปัญหาหน้างานได้ดีกว่าการสั่งการจากส่วนกลาง

4. **ระบบการพัฒนาครูใหม่ (Induction)** ประเทศที่มีผลสอบ PISA สูง ส่วนใหญ่มีระบบการพัฒนาครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู (ครูใหม่) โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่อย่างชัดเจน ครูพี่เลี้ยงจะช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการเรียนการสอนจริงและการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของครูใหม่เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุง ครูใหม่จะเรียนรู้แบบอย่างที่ดี ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะร่วมกันในการวางแผนการสอน ปัจจัยสำคัญของเรื่องนี้คือต้องจัดหาครูพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ เป็นครูเก่งและมีประสบการณ์สูง มีการอบรมเพื่อเป็นการเป็นครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่จะร่วมพัฒนา กิจกรรมการเรียนการสอนที่เข้มข้นร่วมกันและได้รับการลดเวลาการสอนลง

5. การฝึกอบรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ (Formal Professional Development) ประเทศที่มีผลสอบ PISA สูง จะลงทุนพัฒนาครู โดยจัดฝึกอบรมในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ หลายประเทศกำหนดจำนวนชั่วโมงที่ครูต้องเข้ารับการอบรมในแต่ละปี ตัวอย่างชัดเจน เช่น สิงคโปร์ ครูต้องเข้ารับการอบรมปีละ 100 ชั่วโมงนอกเหนือจากการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน การอบรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียน ช่วยให้ครูสามารถแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่กำลังเผชิญได้เป็นอย่างดี วิธีการอบรมมีทั้งการส่งครูไปอบรมข้างนอก หรือการให้ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาอบรมครูในโรงเรียน

5

สรุปและข้อเสนอแนะ

เอกสารสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทยฉบับนี้ เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากการสรุป สังเคราะห์แนวคิดและข้อเสนอแนะจากผลการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู คณะทำงานด้านปฏิรูประบบการผลิตครู และคณะทำงานด้านปฏิรูประบบการพัฒนาครู ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย สถิติ บทความ บทสัมภาษณ์จากสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ ใช้กรอบการวิเคราะห์สังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ สถานภาพการผลิตครู สถานภาพการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู และสถานภาพการพัฒนาครู

วัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อศึกษาวิเคราะห์สถานภาพการผลิตครู การพัฒนาครูและการใช้ครูในประเทศไทย และวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลและเกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู และเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับวิกฤตปัญหา สถานภาพการผลิตและพัฒนาครู และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูทั้งระบบ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. สรุปและสังเคราะห์แนวคิดจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู คณะทำงานด้านปฏิรูประบบการผลิตครู และคณะทำงานด้านปฏิรูประบบการพัฒนาครู
2. เก็บข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย สถิติ บทความ บทสัมภาษณ์จากสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ โดยใช้กรอบการวิเคราะห์สังเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูประบบการผลิตครูและการพัฒนาครู
3. วิเคราะห์และสังเคราะห์สาระและแนวคิดจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู คณะทำงานด้านปฏิรูประบบการผลิตครู และคณะทำงานด้านปฏิรูประบบการพัฒนาครู รวมทั้งข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย สถิติ บทความ บทสัมภาษณ์จากสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ และจัดหมวดหมู่ข้อมูลตามประเด็นที่ศึกษา จัดทำเป็นเอกสารร่างรายงานผลการศึกษา

4. นำร่างเอกสารผลการศึกษาศึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะ
5. ปรับปรุงร่างเอกสารผลการศึกษาดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
6. จัดพิมพ์เผยแพร่ในรูปเอกสารและเผยแพร่ทางเว็บไซต์เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

เหตุผลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาคู เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามคำสั่งคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่ 6/2558 ลงวันที่ 23 มกราคม 2558 คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาคู มีอำนาจหน้าที่กำหนดกรอบนโยบายในการผลิต การพัฒนาคู รวมทั้งระบบบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์รายงานของคณะทำงานชุดต่างๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเสนอคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการตามที่เห็นสมควร คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาคู ได้จัดประชุมคณะอนุกรรมการฯ หลายครั้ง เพื่อพิจารณาข้อมูลและเสนอแนวคิดด้านการผลิตและพัฒนาคู ศึกษา นโยบายในประเด็นเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาคู การบริหารงานบุคคล การรักษาคูที่มีสมรรถนะ และศักยภาพสูง ประเด็นด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลและองค์ความรู้ที่จะนำไปจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาคู ฝ่ายเลขานุการคณะอนุกรรมการฯ จึงได้มีการศึกษา และวิเคราะห์ ข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาจัดสาระองค์ความรู้ โดยมีการศึกษารวบรวมข้อมูลจากการสรุปสังเคราะห์แนวคิดและข้อเสนอแนะจากการประชุมคณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาคู คณะทำงานด้านปฏิรูประบบการผลิตครู และคณะทำงานด้านปฏิรูประบบการพัฒนาคู ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากเอกสารงานวิจัย สถิติ บทความ บทสัมภาษณ์จากสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ โดยใช้กรอบการวิเคราะห์สังเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง คือ สถานภาพการผลิตครู สถานภาพการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู และสถานภาพการพัฒนาคู

ผลจากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้สารสนเทศและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาคูทั้งระบบ ซึ่งเป็นองค์ความรู้สำหรับการจัดทำยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาคู ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความครอบคลุมชัดเจน และได้ข้อเสนอแนะแนวทางการผลิตและการพัฒนาคู สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

1. สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาเอกสารงานวิจัย สถิติ บทความ บทสัมภาษณ์จากสิ่งตีพิมพ์ต่างๆ รวมทั้ง การศึกษาแนวคิดของคณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู คณะทำงานด้านปฏิรูประบบการผลิตครู และคณะทำงานด้านปฏิรูประบบการพัฒนาครู ทำให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง นำมา วิเคราะห์สังเคราะห์เพื่อให้ได้สารสนเทศและองค์ความรู้เกี่ยวกับวิกฤตปัญหาการศึกษาไทย สภาพ และปัญหาในการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย และข้อเสนอแนวทางการผลิตและพัฒนาครูใน ประเทศไทย สรุปได้ ดังนี้

1.1 วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทย

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาอย่างมากและมีความต่อเนื่อง โดย สนับสนุนงบประมาณเพื่อการศึกษาในปี พ.ศ. 2558 สูงกว่า 5 แสนล้านบาท คิดเป็น 4% ของ ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP: Gross Domestic Product) นับเป็นชาติที่ลงทุนด้านการศึกษา สูงเป็นอันดับต้นๆ ของโลก แต่การศึกษาไทยยังคงมีปัญหาในด้านคุณภาพที่ยังไม่สามารถแข่งขันได้ใน ระดับนานาชาติ มีปัญหาเชิงประจักษ์ เช่น การอ่านออกเขียนได้ และปัญหาที่ซับซ้อนเชิงระบบ การศึกษาที่ไม่มีคุณภาพจึงก่อให้เกิดความด้อยคุณภาพของประชากรในประเทศ งานวิจัยจำนวนมาก สรุปไว้คล้ายๆ กันว่า ปัญหาการศึกษาไทยไม่ใช่การขาด “ทรัพยากร” แต่เป็นการขาด “ประสิทธิภาพ” ในการใช้ทรัพยากร อันเนื่องมาจากการขาด “ความรับผิดชอบ” (Accountability) ของระบบ การศึกษาต่อนักเรียนและผู้ปกครอง การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาต้องมุ่งตรงไปที่การสร้าง ความรับผิดชอบของผู้จัดการศึกษาทั้งภาครัฐ โรงเรียน และครู แล้วจึงหนุนเสริมด้วยมาตรการอื่น และหนึ่งใน ปัจจัยซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหาการศึกษาไทยคือ “ครู” ซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในการ ยกระดับและพัฒนาคุณภาพการศึกษาชาติ

ครู จึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษาระบบ โรงเรียนคุณภาพชั้นนำระดับโลก ของบริษัท Mckinsey and company พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับโรงเรียน คือ “คุณภาพของครูผู้สอน” โดยเซอร์ไมเคิล บาร์เบอร์ พบว่าการที่โรงเรียนมีคุณภาพระดับโลกมีปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การคัดคนที่เหมาะสมเพื่อเป็นครู 2) การพัฒนาให้ครูเป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ และ 3) การประกันระบบการจัดการเรียนการสอนที่ดีสำหรับนักเรียนทุกคน (Barber, 2008 อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) และสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2556) ได้ กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพครูว่า การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจาก การยกระดับคุณภาพครูซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา

นอกจากนี้งานวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า วิชาชีพครูมีปัญหาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาที่ลดต่ำลง ในขณะเดียวกันวิกฤตศรัทธาต่อวิชาชีพครูก็ส่งผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพที่ลดต่ำลงของนิสิต/นักศึกษาที่เข้าเรียนครู และต่อขวัญกำลังใจของผู้อยู่ในวิชาชีพครู การไม่ให้ความสำคัญกับครู จึงมีผลต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติโดยรวม มีประเด็นที่สำคัญ พอสรุปได้ ดังนี้ 1) สถานการณ์การขาดแคลนครู แม้อัตราส่วนปริมาณครูในภาพรวมทั้งประเทศจะไม่ขาดแคลนเมื่อคำนวณตามอัตราส่วนครูต่อนักเรียน แต่ยังมี การขาดแคลนครูในบางสาขาวิชา เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษและครูภาษาไทย และครูส่วนใหญ่กระจุกตัวในเขตเมือง แต่ในเขตชนบทบางพื้นที่มีครูไม่ครบชั้น 2) สถานการณ์การผลิตครู ที่ผ่านมามีวิชาชีพครูยังไม่ดีเป็นวิชาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคมในระดับสูงสุด ส่งผลให้ไม่สามารถดึงดูดและคัดเลือกคนเก่งเข้ามาเรียนครูได้ แต่สถาบันผลิตครูหลายแห่งกลับรับนักศึกษาครูมากเกินไปเกินความต้องการ เกิดภาวะครูล้นตลาด 3) สถานการณ์การพัฒนาคุณภาพครูประจำการ ซึ่งมีหลายหน่วยงานดำเนินการด้วยหลากหลายรูปแบบ ระบบการพัฒนาครูของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม ขาดระบบฐานข้อมูลของครู ขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาครูไม่มีประสิทธิภาพ

1.2 สถานภาพการผลิตครูในประเทศไทย

การผลิตครูในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการไปมากจากอดีตที่ผ่านมา แต่ยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทยและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งมีสาเหตุจากปรากฏการณ์การก้าวรุกของสื่อเทคโนโลยี วัฒนธรรมต่างถิ่น ความคิด ความเชื่อทางการเมือง และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ

พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย

ประเทศไทยให้ความสำคัญและตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในด้านการผลิตและพัฒนาครูสู่การเป็นเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตั้งแต่ยุคก่อนมีพระราชบัญญัติครูพุทธศักราช 2488 เป็นต้นมาจนปัจจุบัน มีข้อน่าสังเกตว่าการบ่มเพาะความเป็นครูในสมัยรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 เป็นการอบรมบ่มนิสัยให้เกิดครูที่ดี โดยการคัดสรรคนเก่งวิชาการมาเรียนครูและเป็นครูโดยได้รับทุนการศึกษา นิสิตนักศึกษาครูต้องอยู่หอพักเพื่อบ่มเพาะกล่อมเกลาและพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู ในระยะต่อมาความขาดแคลนครูทำให้เน้นการผลิตครูเชิงปริมาณ มีการผลิตครูภาคค่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพครูจนถึงปัจจุบัน อีกปัญหาหนึ่งของการผลิตครูสมัยใหม่คือการเน้นความเป็นสากลตามแนวคิดตะวันตก ทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยละทิ้งปรัชญาแนวคิดดั้งเดิมของไทย จึงมีหลายภาคส่วนเรียกร้องให้ปฏิรูปการศึกษาเพื่อคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยทบทวนการนำภูมิปัญญาในการผลิตครูดี ครูเพื่อศิษย์กลับมาผสมผสานกับแนวคิดเชิงสากลอีกครั้งหนึ่ง

หน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตครู

ข้อมูลจำนวนสถาบันผลิตครูในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 113 สถาบัน จำแนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 20 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 7 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 42 แห่ง มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง สถาบันการพลศึกษา 1 แห่ง และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 1 แห่ง จำนวนสถาบันผลิตครูดังกล่าวมีคณะ/วิทยาเขต/วิทยาลัย ตั้งกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร 32 แห่ง ภาคเหนือ 25 แห่ง ภาคกลาง 42 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 45 แห่ง ภาคใต้ 20 แห่ง ภาคตะวันออก 6 แห่ง และภาคตะวันตก 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 176 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

การรับเข้านักศึกษาของสถาบันผลิตครู

สถาบันผลิตครูหลายแห่งมีการรับนักศึกษาเข้าเรียนครูโดยไม่มีการคัดสรรคัดเลือกตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดีคนเก่งมาเรียนครู และเป็นครูให้สมกับวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง สถาบันผลิตครูในปัจจุบันไม่มีสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครูดังเช่นในอดีตที่ประเทศไทยมีวิทยาลัยครูและวิทยาลัยวิชาการศึกษา เพื่อทำหน้าที่หล่อหลอมบ่มเพาะครูโดยเฉพาะ โดยทั่วไปสถาบันผลิตครูในปัจจุบันมีฐานะเป็นคณะวิชาหรือหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษาสมบูรณ์แบบ มิได้มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง และมีได้มีการคัดสรรบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมจะเป็นครูมาเรียนครูและประกอบวิชาชีพครู อีกทั้งเป็นการผลิตครูตามความสนใจและความพร้อมของสถาบันมากกว่าการผลิตครูเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามต้องการของประเทศ ซึ่งแตกต่างจากอดีต

ข้อมูลสัดส่วนการผลิตครูของสถาบันผลิตครู พบว่า สถาบันผลิตครูที่มีสัดส่วนการผลิตครูมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏมากที่สุดคือร้อยละ 63.68 รองลงมาคือมหาวิทยาลัยของรัฐ ร้อยละ 13.29 และ สถานศึกษานอกสังกัดกระทรวง ศึกษาธิการ ร้อยละ 9.96 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาข้อมูลจำนวนการรับนักศึกษาครู ตั้งแต่ปีการศึกษา 2551-2555 ปรากฏว่า ใน 5 ปีดังกล่าว สถาบันผลิตครูมีการรับนักศึกษารวมทั้งสิ้น 235,588 คน โดยปีการศึกษา 2554 มีการรับนักศึกษาครูมากที่สุด จำนวน 63,359 คน รองลงมาปีการศึกษา 2555 จำนวน 55,300 คน

ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูที่คาดว่าจะจบการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 ถึง ปีการศึกษา 2560 ทั้งประเภทครุศาสตร์ทั่วไปและครุศาสตร์อุตสาหกรรม คาดว่ามีผู้ที่จบการศึกษาประเภทครุศาสตร์ทั่วไปมากที่สุดในปีการศึกษา 2559 จำนวน 60,798 คน รองลงมาปีการศึกษา 2560 จำนวน 52,570 คน สำหรับประเภทครุศาสตร์อุตสาหกรรม คาดว่าจะมีผู้จบการศึกษามากที่สุดในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,730 คน รองลงมาปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,561 คน

สำหรับนักศึกษาครูที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษาตามสาขาวิชา ได้มีการประมาณการผู้ที่จะสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชา 20 อันดับสูงสุดจากทั้งหมด 50 กลุ่มสาขาวิชา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2556

-2560 คาดว่าจะมีผู้จบการศึกษาสาขาครุศาสตร์จำแนกตามสาขาวิชา 50 สาขา โดยอันดับสูงสุด 20 สาขาที่คาดว่าจะมีผู้จบการศึกษาเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การศึกษาปฐมวัย พลศึกษา ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ศึกษา การประถมศึกษา ศิลปศึกษา ดนตรีศึกษา เทคโนโลยีการศึกษา ชีววิทยา นาฏศิลป์ศึกษา ฟิสิกส์ เคมี ภาษาจีน สุขศึกษา วิศวกรรมอุตสาหกรรม และสาขาการศึกษา

สถานภาพคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู

ในปัจจุบัน ประเทศไทยไม่มีสถาบันผลิตครูโดยตรงเช่นในอดีตที่เคยมีโรงเรียนฝึกหัดครู หรือวิทยาลัยครู เนื่องจากทุกสถาบันข้างต้นแปรสภาพเป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบ (Comprehensive University) คณาจารย์และบุคลากรส่วนใหญ่ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้โอนย้ายไปสังกัดคณะที่เปิดใหม่ เช่น คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ทำให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเดิมมีสถานภาพเป็นสถาบันกลายเป็นเพียงคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย จึงขาดแคลนอัตรากำลังอาจารย์และขาดความเข้มแข็งในการผลิตครูในสาขาวิชาเอกต่าง ๆ อาทิ คณิตศาสตร์ เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ประวัติศาสตร์ และครูสายวิชาชีพช่าง ประการสำคัญ คือ ขาดผู้รับผิดชอบด้านการศึกษาทั้งระบบ ทั้งฝ่ายผลิต ฝ่ายใช้ ฝ่ายพัฒนา และฝ่ายควบคุมคุณภาพ

นอกจากนี้ ยังพบปัญหาด้านคุณภาพของคณาจารย์ผู้สอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมทั้ง การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาก็พบปัญหาเกี่ยวกับศักยภาพของคณาจารย์และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา อาทิ พบว่า คณาจารย์มีภาระหน้าที่มาก ไม่มีเวลาทุ่มเทให้การสอนหรือการวิจัยเพื่อสอนอย่างเต็มที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคทางการวิจัย คณาจารย์บางท่านมุ่งที่จะทำผลงานทางวิชาการ ทำให้มีเวลาดูแลลูกศิษย์น้อยลง และไม่มีเวลาที่จะให้คำปรึกษา อ่าน หรือ ตรวจสอบแก้ในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา รวมทั้ง มีเวลาให้นักศึกษาพบน้อยมาก บางครั้งมีอาจารย์นำผลงานของนักศึกษามาใช้เป็นผลงานทางวิชาการของตน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556) เมื่อคำนวณดัชนีคุณภาพของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามระบบการให้คะแนนในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ ได้พบข้อค้นพบที่น่ากังวลใจว่า คณาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของประเทศไทยมีคุณภาพระดับ 2 คือ ระดับ “ต้องปรับปรุง” นอกจากนี้ ข้อมูลคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่จะเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2558-2572 พบว่า บุคลากรสายการสอนของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จะเกษียณอายุราชการในอีก 15 ปีข้างหน้ามีจำนวน 1,794 คน คิดเป็นร้อยละ 33.41

ระบบและรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

1. หลักสูตรการผลิตครูของไทยในปัจจุบัน มี 3 ลักษณะ สรุปได้ดังนี้

1) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) เป็นหลักสูตรการผลิตครูที่ใช้เวลาศึกษาวิชาการอย่างเข้มข้น เป็นการเรียนภาคทฤษฎีและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ครูสภารับรองอีก 1 ปี รวมเป็น 5 ปี เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์จะมีคุณสมบัติและขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ หลักสูตรนี้จัดเป็นหลักสูตรหลักในการผลิตครู

2) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 2 ปี) รับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นและประสงค์จะเป็นครูเข้าศึกษาต่อวิชาชีพครู 1 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ครูสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 2 ปี

3) หลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาโททางการสอน (หลักสูตร 3 ปี) เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนสำหรับผู้จบปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษาหรือสาขาอื่นๆ เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท 2 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ครูสภา รับรอง 1 ปี รวมเป็น 3 ปี เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์แล้วจะมีคุณสมบัติขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้

2. โครงการผลิตครูเพื่อ汀ดูด คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครู

ในระยะกว่า 10 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมีโครงการผลิตครูลักษณะพิเศษเพื่อให้ได้ครูดี มีความสามารถในการสอน โดยประกันการมีงานทำ และบางโครงการให้ทุนตลอดการศึกษา โครงการที่ดำเนินการ ได้แก่ โครงการครูพันธุ์ใหม่ (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นโครงการมืออาชีพ) โครงการครูสหกิจ โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) โครงการเพชรในตม และโครงการบัณฑิตคืนถิ่น

3. มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี)

การผลิตครูได้มีความเปลี่ยนแปลงอีกครั้งหนึ่ง เป็นปรากฏการณ์การปรับเปลี่ยนในเรื่องการควบคุมมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการผลิต และมีการเพิ่มเวลาในการศึกษาของนักศึกษาครู หลักสูตรระดับปริญญาตรีจากเดิม 4 ปี เป็น 5 ปี ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้ “กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552” กำหนดให้จัดทำมาตรฐานคุณวุฒิสาษาหรือสาขาวิชาเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษานำไปจัดทำหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คุณภาพของบัณฑิตในสาขาหรือสาขาวิชาของแต่ละระดับคุณวุฒิมีมาตรฐานใกล้เคียงกัน จึงได้เกิดเป็น “มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์” (หลักสูตรห้าปี)

ปัญหาและอุปสรรคการผลิตครูในภาพรวม

การผลิตครูที่ผ่านมาพบปัญหาอุปสรรคหลายประการ ทั้งด้านนโยบายการผลิตครูที่ขาดความต่อเนื่องเพราะนโยบายเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของนักการเมือง รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่อการผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการการใช้งานจริง มีปริมาณเกินความต้องการในบางสาขาและขาดแคลนในบางสาขาวิชา ขาดข้อมูลและการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู ขาดแคลนคณาจารย์ที่เชี่ยวชาญในการผลิตครูทำให้การผลิตไม่มีคุณภาพเพียงพอ ระบบการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาครูยังไม่มีคุณภาพ คณาจารย์ในสถาบันผลิตครู (ครูของครู) ขาดมุมมองที่รอบด้านเนื่องจากจบการศึกษาในประเทศเป็นส่วนใหญ่ ขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์การผลิตครูที่หลากหลายจากต่างประเทศและการผสมผสานกับภูมิปัญญาไทย มาตรฐานวิชาชีพครูของไทยยังมีจุดบกพร่องโดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพแต่ยังไม่มีกำหนดตัวชี้วัด ฯลฯ

ปัญหาการผลิตครูอาชีวศึกษา

สาเหตุหลายประการที่ทำให้การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของประเทศไทยยังไม่สามารถผลิตและพัฒนาทั้งครูผู้สอนและนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมผลิตและบริหาร ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อจำกัดของงบประมาณไม่สามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้สอดคล้องกับความจริงก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน การจัดซื้อครุภัณฑ์อาชีวศึกษาที่ไม่ตรงตามหลักสูตรการสอนและความต้องการของสถานศึกษา ทำให้คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. การเคลื่อนย้ายของบุคลากร ซึ่งเป็นครูช่างและวิศวกรจากสถานศึกษาสู่สถานประกอบการ เพราะไม่ได้รับการบรรจุให้เป็นครูประจำการ ก่อให้ความขาดแคลนครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ
3. หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนเพื่อผลิตครูช่างในบางสาขาวิชาล้าสมัยยังไม่มีปรับปรุงให้สอดคล้องกับความจริงก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
4. ขาดครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเฉพาะสาขาเพื่อป้อนให้กับภาคอุตสาหกรรมและขาดข้อมูลความต้องการกำลังคนจากระบบเศรษฐกิจอย่างชัดเจน จึงไม่สามารถวางแผนการผลิตได้อย่างถูกต้อง หรือใกล้เคียงกับความต้องการในระยะยาวและไม่คุ้มค่าในการลงทุนทางการศึกษา
5. ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคนในภาพรวมของประเทศยังไม่ชัดเจนจึงส่งผลให้การจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีเป็นไปตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าความต้องการของผู้บริหารสถานประกอบการ จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและเน้นปริมาณกว่าคุณภาพ

6. คุณภาพและสมรรถนะของกำลังคนของประเทศไทยมีขีดความสามารถแข่งขันอยู่ในอันดับค่อนข้างต่ำในภาคการผลิตต่าง ๆ ทั้งด้านอุตสาหกรรมสาขาน้ำและอุตสาหกรรมเกษตร รวมทั้งธุรกิจบริการ เป็นผลมาจากคุณภาพครูผู้สอนที่ยังไม่ได้มาตรฐาน

7. ระบบการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพของประเทศไทยยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่สามารถสนองความต้องการของผู้ใช้หรือสถานประกอบการ และเน้นการให้วุฒิบัตรมากกว่าที่จะคำนึงถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้จริง

8. ประเทศไทยยังมีจุดอ่อนในการกำหนดมาตรฐานของชาติเกี่ยวกับอาชีพและวิชาชีพที่จะเป็นกรอบการพัฒนาสมรรถนะของครูอาชีวศึกษาเข้าสู่มาตรฐานสากล และขาดกรอบแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมเพื่อผลิตและพัฒนาครูช่างและครูอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาและเศรษฐกิจของประเทศ

9. การจัดการอาชีวศึกษาและเทคโนโลยีของไทย ยังขาดการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ

แนวโน้มการผลิตครูในอนาคต

ประสบการณ์จากประวัติศาสตร์การผลิตครูที่ผ่านมา ทำให้เห็นว่า กระบวนการผลิตครูจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน ลักษณะการศึกษาของครูไทยหรือครุศึกษาไทย (Teacher Education) นับตั้งแต่ตั้ง “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” ในปีพ.ศ.2435 ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการครุศึกษาแผนใหม่ของไทย พบว่าการครุศึกษาไทยเป็นไปเพื่อตอบสนองและดำเนินตามสังคมต่างประเทศในซีกโลกตะวันตกมาตลอด ส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ อาทิเช่น การพึ่งพาต่างประเทศ เนื่องจากการเดินทางของต่างชาติโดยการจัดการไม่สอดคล้องกับสังคมไทยมากพอ และทำให้เกิดการบริโภคนิยมทางการศึกษา ไม่สามารถคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานของความเป็นไทยส่งผลให้เกิดปัญหาที่ต้องพึ่งพาตะวันตกซ้ำแล้วซ้ำเล่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ที่กล่าวถึงการผลิตครูที่ผ่านมาพบปัญหาอุปสรรคหลายประการ ทั้งด้านนโยบายการผลิตครูที่ขาดความต่อเนื่องเพราะนโยบายเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของนักการเมือง รัฐลงทุนเพื่อเพื่อการผลิตครูต่ำ การผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการการใช้งานจริง มีปริมาณเกินความต้องการในบางสาขาและขาดแคลนในบางสาขาวิชา ขาดข้อมูลและการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู ขาดแคลนครูอาจารย์ที่เชี่ยวชาญในการผลิตครูทำให้การผลิตไม่มีคุณภาพพอ ระบบการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาครูยังไม่มีคุณภาพ คณาจารย์ในสถาบันผลิตครู (ครูของครู) ขาดมุมมองที่รอบด้านเนื่องจากจบการศึกษาในประเทศเป็นส่วนใหญ่ ขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์การผลิตครูจากต่างประเทศ ฯลฯ

จากการศึกษาแนวโน้มการผลิตครูในอนาคตสามารถสรุปแนวทางการผลิตครูในลักษณะเชิงระบบ ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ในการผลิตครู ต้องมีการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู นอกจากการเป็นคนดี คนเก่งแล้ว ต้องเพิ่มจุดเน้นคุณลักษณะคนที่มีใจรักในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู นอกจากนี้ต้องพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ (ครูของครู) ทั้งด้านความรู้และจิตวิญญาณ ความเป็นครู ต้องพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูให้เหมาะสมกับยุคสมัยโดยผ่านกระบวนการวิจัย หลักสูตรครุศึกษาต้องประกอบด้วยฐานหลัก 4 ประการ คือ 1) การเรียนรู้ภูมิปัญญาของไทยอย่างจริงจังควบคู่ไปกับการติดตามความก้าวหน้าของสากล พัฒนาความรู้ใหม่จากพื้นฐานเดิมของไทย และเรียนรู้จากชุมชนควบคู่กับการเรียนจากเทคโนโลยี 2) เน้นกระบวนการแสวงหาความรู้ในศาสตร์ หรือในสาขาต่างๆ ด้วยการวิจัยที่หลากหลาย ครอบคลุมการเรียนรู้ของเอเชียควบคู่ไปกับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ของโลกตะวันตก 3) เน้นเทคโนโลยี นวัตกรรม และผลผลิตเพื่อสัมพันธ์กับสังคมยุคใหม่ และ 4) เป็นการศึกษาที่ลึกซึ้งนำไปสู่ทางเลือกต่างๆ อย่างแท้จริง สมรรถนะของหลักสูตรสามารถพัฒนาบัณฑิตครูให้เป็นคนมีความรู้ มีความสามารถด้านทักษะการคิด ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีพื้นฐานทางจริยธรรมที่จะดำรงชีวิตอยู่ในโลกอนาคต คณาจารย์ในสถาบันผลิตครูต้องพัฒนาตนเอง ให้พร้อมทั้งด้านวิชาการและการปฏิบัติการ มีการพัฒนาการเรียนการสอน สื่อ อุปกรณ์อย่างต่อเนื่อง มีสถาบันหรือหน่วยงานกลางที่มีอิสระเชิงนโยบาย กำหนดทิศทางการผลิตครูให้ตรงตามความต้องการของประเทศ คอยประสานงาน และสนับสนุนการผลิตครูอย่างเต็มที่

2. กระบวนการ (Process) ในการผลิตครู ต้องผลิตครูตามความต้องการของประเทศ มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีการคิดวางแผนเป็นระบบตั้งแต่การเตรียมนิสิต การจัดระบบนิเทศ การคำนึงถึงสถานที่ฝึกประสบการณ์ ซึ่งอาจไม่ใช่เฉพาะโรงเรียนเท่านั้น แต่เพิ่มแหล่งฝึกประสบการณ์ กระบวนการเรียนการสอนของคณาจารย์ต้องลดบทบาทการสอน ทำหน้าที่เป็นกระบวนการ (facilitator) ลดการบรรยายในชั้นเรียน ใช้สื่อเทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลเพิ่มขึ้น เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้กระบวนการกลุ่ม การจัดการความรู้ การฝึกประสบการณ์ในการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ฝึกทักษะการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทักษะอื่นๆ ที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครูและการดำรงชีวิต เสริมประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้ในระบบโรงเรียน ของนักศึกษาครูตั้งแต่ปีที่ 1 จนถึงปีสุดท้าย จัดกิจกรรมให้นักศึกษาครูได้เรียนนอกชั้นเรียน นอกสถานที่มากขึ้น ทั้งการเรียนรู้ในชุมชน เรียนรู้ธรรมชาติ ปรากฏชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น จัดกิจกรรมร่วมกันนอกสถานศึกษาในเวลาที่เหมาะสม เช่น ค่ายอาสา ศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมรักษาสีงแวดล้อม จัดตารางเรียนใหม่ให้เหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคลและเนื้อหาสาระ ปลูกฝังจิตวิญญาณของความเป็นครู สร้างครูให้มีหัวใจเป็นมนุษย์

3. ผลผลิต (Output) คนเป็นครูต้องมีสุขภาพดีทั้งทางกายและสุขภาพจิต มีความรู้ ความคิด ความสามารถและความดี ครูต้องเป็น “ครูเพื่อศิษย์” มีคุณลักษณะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (learning facilitator) มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี มีหลักการปฏิบัติงาน “สอนน้อย เรียนมาก” มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ และมีความสามารถในการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ นอกจากนี้ควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการคือ “CCPR” คือ มี Critical มีความสามารถในการพิจารณา มีวิจารณ์ญาณ รู้จักมอง วิเคราะห์ ประเมินสิ่งที่ได้เห็นได้ฟัง คิดใคร่ครวญตรวจสอบ มี Creative มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ คิดแตกยอดไม่ใช่คิดตามอย่างแนวคิดจากต่างประเทศมี Productive มีผลงานสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ไม่ใช่เพียงรับผลิตผลใหม่ๆ ของคนอื่น แต่สามารถสร้างสรรค์ผลิตผลใหม่ๆ ได้เอง และมี Responsible มีความรับผิดชอบต่อตนเอง สังคมประเทศชาติโดยรวม เป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อสังคม

กล่าวโดยสรุปแนวโน้มการผลิตครูในอนาคตที่ควรเป็นคือ “ครูยุคใหม่” ควรมีบทบาทหลัก 3 ประการ คือ เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้แนะแนวทาง (Guide/Coach) และเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (Co-learner/Co-investigator) ไม่ใช่เป็นเพียงครูที่มีบทบาทเป็น “ผู้สอน”

1.3 สถานภาพการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู

ปีการศึกษา 2556 – 2557 ประเทศไทยมีครูจำนวนทั้งสิ้น 736,672 คน โดยมีอัตราส่วนนักเรียน : ครู ในปีการศึกษา 2556 เท่ากับ 17.6: 1 ซึ่งอัตราส่วนนักเรียนต่อครู ยังต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 25 : 1 มีครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนรวมทั้งสิ้น 397,733 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 54 ของจำนวนครูทั้งหมด ถือเป็นหน่วยงานผู้ใช้ครูมากที่สุด

ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของครู

การปฏิบัติงานของครูมีปัญหาในทางปฏิบัติหลายประการ คือ ครูผู้สอนไม่ได้จบการศึกษาในวิชาเอกที่สอนโดยตรง ครูมีภาระงานมาก มีภาระงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบหลายงาน เช่น งานธุรการ งานการเงิน งานพัสดุ เป็นต้น ครูมีศักยภาพไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนไม่ลุ่มลึกในเนื้อหาวิชาที่สอน ซึ่งมีสาเหตุมาจากครูขาดประสบการณ์ในการสอนและไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูต้องสอนหลายกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทำให้เตรียมการสอนไม่ทัน ครูใช้เวลาในการทำผลงานวิชาการมากทำให้สนใจการสอนน้อยลง ครูสอนโดยไม่ใช้สื่อการสอน มีสาเหตุมาจากการขาดแคลนสื่อการไม่ให้ความสำคัญกับสื่อการสอนในสาระนั้น ๆ มาเป็นเวลานานและยึดติดกับการสอนแบบเดิม ๆ ทำให้ครูไม่ค่อยใช้สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูให้ความสำคัญกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักมากกว่ากลุ่มสาระรอง ซึ่งได้แก่ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ทำให้กลุ่มสาระการเรียนรู้รองถูกละเลย ครูส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องหลักสูตร และการแปลงหลักสูตรไปสู่การเรียนการสอน ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากครูได้รับมอบหมายให้สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูไม่มีความถนัด การไม่ได้รับความสำคัญในกรณีที่ไม่ได้สอนกลุ่ม

สาระการเรียนรู้หลัก และต้องทำงานหนักไม่มีเวลาพัก เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ ไม่มีความก้าวหน้า ในวิชาอาชีพ ครูขาดการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ครูไม่ได้รับการนิเทศจาก ศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะสาขาวิชา มีเฉพาะการนิเทศภายในที่โรงเรียนดำเนินการ เอง การพัฒนาอบรมครูไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู โดยการพัฒนาอบรมครูส่วนใหญ่ เป็นการอบรมตามที่หน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้กำหนด ทั้งเรื่องเนื้อหาหลักสูตร และวิธีการฝึกอบรม ซึ่งมักไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูและเป็นการอบรมที่ไม่ได้กำหนดแผนไว้ชัดเจน

ภาวะการขาดแคลนครู

แม้ว่าจำนวนครูในภาพรวมดูเหมือนจะไม่ขาดแคลน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้วจะ พบว่า จำนวนครูส่วนใหญ่จะกระจุกอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และในเขตเมือง แต่โรงเรียนในชนบท ห่างไกลยังประสบปัญหาขาดแคลนครูอยู่จำนวนมาก การขาดแคลนครูอาจไม่ใช่ปัญหา แต่ที่เป็น ปัญหาคือระบบการจัดสรรทรัพยากรครูที่ยังไร้ประสิทธิภาพ

การขาดแคลนครูในรายสาขาวิชากลายเป็นเรื่องวิกฤตของการศึกษา ในปีการศึกษา 2554 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ขาดแคลนครูมากถึง 58,805 อัตรา วิชาที่มีปัญหาขาดแคลนครูมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา การแก้ไขปัญหาคาดแคลนครูของสพฐ. ได้ดำเนินการ แก้ไขอย่างต่อเนื่องโดยใช้หลากหลายวิธี อาทิ ใช้วิธีบริหารจัดการเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัด การเรียนการสอนได้ในหลายรูปแบบ เช่น การยุบรวมโรงเรียนขนาดเล็ก การเรียกครูช่วยราชการ กลับคืนสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม การใช้สื่อเทคโนโลยีช่วยสอน การอาราธนาพระสงฆ์มาช่วยสอน การส่งเสริมให้เอกชนช่วยจัดการศึกษา การถ่ายโอนโรงเรียนให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเกลี้ยครูจากโรงเรียนที่มีครูเกิน/พอดีและหรือขาดน้อยกว่าไปยัง โรงเรียนที่ขาดครูมากกว่า

ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอนที่จะครบเกษียณอายุ ราชการใน 15 ปี (พ.ศ.2556-2570) พบว่า มีครูเกษียณอายุทั้งสิ้น 288,233 คน จำนวนครูที่เกษียณ อายุราชการเกินกว่า 20,000 คน เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 ถึงปีพ.ศ. 2565 โดย 3 ลำดับแรกที่ครู เกษียณอายุราชการคือ ปี 2562 เกษียณอายุราชการสูงสุด 28,246 คน รองลงมา ปี 2561 จำนวน 27,952 คน และปี 2560 จำนวน 26,505 คน

เมื่อแยกตามสังกัด พบว่า ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เกษียณอายุรวมทั้งสิ้น 270,332 คน สาขาวิชาที่เกษียณมากที่สุด คือ สังคมศึกษา รองลงมาคือ ภาษาไทย พลศึกษา การบริหารการศึกษา และภาษาอังกฤษ ตามลำดับ

สำหรับครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ที่จะเกษียณอายุราชการ มีทั้งสิ้น 9,265 คน โดยสาขาวิชาที่จะเกษียณอายุมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ การบริหารการศึกษา การจัดการทั่วไป บริหารธุรกิจ ภาษาอังกฤษ และอุตสาหกรรมศิลป์ ตามลำดับ

ครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) เกษียณอายุราชการทั้งสิ้น 919 คน สาขาวิชาที่จะเกษียณอายุมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ การบริหาร การศึกษา การศึกษาผู้ใหญ่ การจัดการทั่วไป สังคมศึกษา และเทคโนโลยีทางการศึกษา ตามลำดับ

ความต้องการครู

ใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2557-2562) จะมีภาวะความต้องการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด เนื่องจากในช่วงดังกล่าวมีครูที่เกษียณอายุมากที่สุด ความต้องการครูเพื่อทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 109,245 คน โดยจำนวนปีการศึกษาที่ต้องการครูมากที่สุดคือ ปี 2562 จำนวน 24,643 คน รองลงมา ปี 2561 จำนวน 22,999 คน สาขาที่มีความต้องการครูมากที่สุด 5 ลำดับแรกคือ คณิตศาสตร์ 14,399 คน รองลงมา ภาษาอังกฤษ 13,852 คน ภาษาไทย 11,454 คน สังคมศึกษา 7,487 คนและ วิทยาศาสตร์ศึกษา 7,462 คนตามลำดับ

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีความต้องการครู สาขาภาษาอังกฤษมากที่สุดคือ 184 คน รองลงมา เครื่องกล 163 คน การจัดการทั่วไป 127 คน คอมพิวเตอร์ศึกษา 125 คน และคณิตศาสตร์ศึกษา 117 คนตามลำดับ

ปัญหาระบบการบริหารงานบุคคลของครู

ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา การบริหารงานบุคคลประสบปัญหามากมาย แม้จะมีกฎหมาย กำหนดให้มืองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษา เป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจ การบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา แต่ในระยะเวลาที่ผ่านมากว่า 10 ปี การศึกษาของไทยยังอยู่ห่างไกลในเรื่องระบบการกระจายอำนาจที่ยังไม่มีความชัดเจน การบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่ยังคงถูกรวบไว้ที่หน่วยงานส่วนกลาง ระบบกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษายังไม่มีการจัดตั้งขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาที่ตามมาหลายประการ ปัญหาระบบ การบริหารงานบุคคลมีประเด็นสำคัญ คือ

1. การกำหนดอัตรากำลัง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังขาดความชัดเจน ทำให้การจัดสรรอัตราตำแหน่งครู และบุคลากรทางการศึกษาในบางพื้นที่ไม่เพียงพอ การคืนอัตราครูที่ว่างมีความล่าช้า หน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลขาดข้อมูลครูเกษียณอายุในแต่ละสาขาในแต่ละปี ขาดข้อมูลความต้องการครูในอนาคต ทำให้การวางแผนกำหนดอัตรา กำลังมีปัญหา

2. การสอบบรรจุคัดเลือกเข้ารับราชการครู ที่ผ่านมามักประสบปัญหาหลายด้านได้แก่ เครื่องมือ (ข้อสอบ) ขาดคุณภาพและมาตรฐาน วิธีการสอบคัดเลือกมีการปรับเปลี่ยนตลอดเวลา โดย

เปลี่ยนผู้ออกข้อสอบทุกครั้ง ทำให้ขาดการพัฒนาแนวทางที่ต่อเนื่อง ทำให้ขาดมาตรฐานการคัดคนเข้าสู่ระบบ ผู้รับผิดชอบดำเนินการสอบมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง และที่สำคัญมีการทุจริต โกงการสอบทุกขั้นตอน และส่วนใหญ่ไม่สามารถลงโทษผู้กระทำความผิดได้

3. การทดลองปฏิบัติราชการ 2 ปี ของครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ ขาดมาตรฐานในการดำเนินงานครูที่เข้าสู่วิชาชีพบางส่วน ขาดระบบที่เลี้ยงผู้ชี้แนะที่ดี และที่ผ่านมาครูทุกคนจะผ่านการประเมินร้อยละ 100 แทบจะไม่พบผลการประเมิน “ไม่ผ่าน” ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ว่า การประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการยังไร้ประสิทธิภาพ

4. การพัฒนาครูประจำการยังไม่เชื่อมโยงคุณภาพนักเรียนและวิทยฐานะที่ได้รับ ครูที่มีวิทยฐานะสูงไม่สามารถรับประกันในเรื่องคุณภาพผู้เรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบได้

5. ระบบบัญชีเงินเดือน/ค่าจ้าง มีความเหลื่อมล้ำระหว่างข้าราชการครู และพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ฯลฯ ทำให้ขาดขวัญกำลังใจและขาดความเป็นธรรม

6. ระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ระบบปัจจุบันไม่ส่งเสริมการทำหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) ที่วัดบางพฤติกรรม มาตัดสินชี้ขาดในการเลื่อน ย้าย แต่งตั้ง ทำให้ครูผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียด

7. ระบบวิทยฐานะ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะยังไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ และมักมีข่าวการจ้างทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ วิธีการนำรางวัลที่ครูหรือนักเรียนได้รับในระดับต่างๆ มาขอเลื่อนวิทยฐานะของครู ส่งผลกระทบต่อภารกิจห้องเรียน และครูที่ทิ้งนักเรียนส่วนใหญ่ไปทำงานเพื่อไล่ล่ารางวัล และนำมาขอเลื่อนวิทยฐานะ และวิทยฐานะที่ครูได้รับไม่สะท้อนคุณภาพไปยังผู้เรียน

8. ระบบการย้าย/โอน/เลื่อน/แต่งตั้งครู ยังคงมีระบบอุปถัมภ์หรือพวกพ้องในการให้ผลประโยชน์ เรียกรับสินบน เรียกรับเงินจากครู ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายไม่มีความโปร่งใส ไม่บริสุทธิ์ ยุติธรรมและขาดธรรมาภิบาล

9. การเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ (ระดับสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา) ใช้ระบบการทดสอบด้วยข้อสอบแบบเลือกตอบ วัดเพียงความรู้ความจำ ทำให้ได้ผู้บริหารที่ขาดประสบการณ์และขาดภาวะผู้นำ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารที่ผ่านการสอบ ขาดการตกลึกประสบการณ์ด้านการศึกษา เมื่อมาทำหน้าที่บริหารการศึกษาจึงขาดวุฒิภาวะและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในทุกด้าน

10. ข้าราชการครูถูกบังคับบัญชาโดยข้าราชการอื่น (ข้าราชการพลเรือน) ตำแหน่งการบังคับบัญชาข้าราชการครูสูงสุดเป็นได้เพียงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการครู เป็นข้าราชการพลเรือน บางท่านขาดประสบการณ์ด้านการศึกษา ไม่เข้าใจสภาพการณ์ทางการศึกษาเชิงพื้นที่

11. การสรรหาผู้แทนครูเข้าสู่การเป็น ก.ค.ศ./อ.ก.ค.ศ. กลายเป็นแหล่งหาผลประโยชน์จากครูในเรื่องการโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง การสรรหาผู้แทนของครูแต่ละครั้งเกิดปรากฏการณ์ซื้อเสียง การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือการสัญญาว่าจะให้ ทำให้ขาดธรรมาภิบาลในวงวิชาชีพครู

12. การแก้ปัญหาหนี้สินครู ยังขาดศักยภาพไม่สามารถลดหนี้ครูได้จริง และการเรียกร้องเรื่องครูเป็นหนี้ ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพครู

13. ข้าราชการพลเรือน ที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) มีความเหลื่อมล้ำ ถักถั่น เสียโอกาสแม้จะอยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการเหมือนกัน แต่เป็นข้าราชการพลเรือน ไม่ได้เป็นข้าราชการครู ข้าราชการเหล่านี้ขาดประสบการณ์และความรู้ที่ลึกซึ้งในการทำงานในสถานศึกษา แต่ต้องทำหน้าที่วางแผน อำนวยความสะดวกให้คนที่ทำงานในสถานศึกษา

1.4 สถานภาพการพัฒนาครู

นโยบายด้านการพัฒนาครูของรัฐบาล

นโยบายด้านครู ของรัฐบาลที่ผ่านมาพบว่า ทุกรัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องที่สอดคล้องกัน คือ การยกระดับ “คุณภาพครู” โดยมีประเด็นสำคัญคือ การส่งเสริมให้ได้คนดี คนเก่งและมีคุณธรรม เข้าสู่วิชาชีพครู การผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ การพัฒนาครูให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครู พัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายครู ขจัดปัญหาการขาดแคลนครูในสาระวิชาหลัก ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง ปรับระบบการประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ และแก้ปัญหาหนี้สินครูโดยการพักชำระหนี้และการปรับโครงสร้างหนี้ตามนโยบายแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาล

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณานโยบายด้านการพัฒนาครู การฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะครูพบว่ายังมีการกล่าวถึงหรือให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งที่มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพของครู

หน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครู

ในช่วงที่ผ่านมา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีหลายหน่วยงานดำเนินการ ทั้งการพัฒนาโดยหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและควบคุมมาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพ สถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานภาคเอกชน เช่น สำนักพิมพ์ต่าง ๆ ซึ่งมีการพัฒนาทั้งในลักษณะการจัดพิมพ์เผยแพร่เอกสารให้ศึกษาด้วยตนเอง จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดอบรมที่มุ่งเพื่อให้ครูจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ระบบและรูปแบบการพัฒนาครู

ระบบการพัฒนาครูไทยของหน่วยงานต่างๆในปัจจุบัน ยังคงมีลักษณะต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาดการกำหนดทิศทาง และขาดข้อมูลในการพัฒนาครูในภาพรวม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ

หน่วยงานผู้ใช้ครูจะจัดเตรียมงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูซึ่งยังไม่ชัดเจนในรายละเอียด มักจัดงบประมาณอิงแอบกับโครงการอื่นๆ แต่มีกิจกรรมการอบรมพัฒนาครูแฝงอยู่ภายในโครงการ เช่น โครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชา จะมีกิจกรรมหลากหลายทั้งการวิจัย ผลิตสื่อ ฯลฯ และในกิจกรรมเหล่านั้น มีการฝึกอบรมพัฒนาครูแฝงอยู่ด้วย

กิจกรรมพัฒนาครูมักจะจัดในช่วงปลายปีงบประมาณราวเดือน สิงหาคม-กันยายน ของทุกปี หน่วยงานเหล่านี้จะสั่งการให้ครูในสังกัดมาเข้ารับการอบรมเพื่อให้สามารถใช้งบประมาณให้ทันกับปีงบประมาณ ซึ่งมีหลายโครงการที่ทำพร้อมกัน หรือติดต่อกัน แม้จะเป็นหน่วยงานเดียวกันแต่มีผู้รับผิดชอบหลายคน แต่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงาน จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทิ้งห้องเรียนไปเข้าอบรมตามโรงแรมในเมืองในช่วงเวลาดังกล่าว

ระบบการอบรมของหน่วยงานทางการศึกษาที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของครู ส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลางเพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาครู ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานในภูมิภาค การพัฒนาครูจะอยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มคนไม่มากนัก การวางแผน การออกแบบหลักสูตรการพัฒนาครู การหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู และกระบวนการอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู จึงถูกกำหนดโดยหน่วยงานในส่วนกลางและกลุ่มคนในวงจำกัด มีบางครั้งได้มีการกระจายการพัฒนาครูไปให้เขตพื้นที่การศึกษารับผิดชอบ แต่ยังมีกำกวมกับแนวทาง วิธีการพัฒนารวมทั้งวิทยากร และการใช้งบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการตามที่ส่วนกลางกำหนด เขตพื้นที่การศึกษาจึงขาดอิสระที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง

สำหรับการลงทุนเพื่อการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงาน ยังเป็นการลงทุนที่ไม่มากนัก เช่น ในปีงบประมาณ 2554 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูประมาณ 2.2 พันล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 0.8 ของค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด ซึ่งงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูมีกระจุกตัวอยู่ในหลายโครงการ

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในปีงบประมาณ 2558 มีโครงการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานที่หลากหลายประมาณ 40 โครงการ มีงบประมาณทั้งหมดในภาพรวมประมาณ 140 ล้านบาท ในจำนวนนี้ เป็นงบพัฒนาครูประจำการจำนวน 79,136,000 บาท มีเป้าหมายพัฒนาครูประจำการ 5,793 คนและยังมีโครงการอื่นๆ เช่น การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ การยกระดับขีดความสามารถผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการพลเรือนสู่มาตรฐานสากล การพัฒนาตามนโยบายและความจำเป็นในพื้นที่ การพัฒนาข้าราชการพลเรือน เป้าหมายการพัฒนา รวมทั้งสิ้น 8,147 คนจากจำนวนครู บุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ทั้งสิ้นกว่า 25,000 คน ซึ่งยังเป็นจำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าถึงการอบรมที่ค่อนข้างต่ำ ถือเป็นการลงทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่ยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ

สำหรับรูปแบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศ ที่หน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ นิยมปฏิบัติกันมาก คือ การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น การไปศึกษาดูงาน การจัดอบรมสัมมนาในโรงเรียนโดยเชิญวิทยากรจากภายนอกมาให้ความรู้ การส่งครูไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การนิเทศภายใน การทำวิจัยในชั้นเรียน การมอบหมายให้ครูอ่านหนังสือเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้และงานที่เกี่ยวข้องกับครู การเรียนรู้จากการปฏิบัติโดยหมุนเวียนครูให้ปฏิบัติงานในหลายหน้าที่ การจัดทีมงานเพื่อเรียนรู้และปฏิบัติงานร่วมกัน การใช้โครงการต่างๆ จากภายนอกเพื่อกระตุ้นการทำงานของครูภายในโรงเรียน การสนับสนุนครูให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะและขอรับรางวัลจากหน่วยงานต่างๆ การส่งครูไปเป็นวิทยากรในโอกาสต่างๆ การเข้าร่วมโครงการต่างๆ ทั้งระดับประเทศและระดับภูมิภาคเพื่อกระตุ้นให้ครูตื่นตัวพัฒนาตนเอง เป็นต้น

สภาพการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ พบว่า ในรอบปีหนึ่งๆ ครูได้รับการพัฒนาค่อนข้างมาก แต่ไม่มีความชัดเจนว่าได้มีการติดตามและประเมินผลภายหลังการอบรมว่าได้มีการนำไปใช้จริงมากน้อยเพียงใด การอบรมพัฒนาครูบางหลักสูตรมีลักษณะซ้ำซ้อน ในบางครั้งครูต้องเข้าอบรมเรื่องเดิมจากหลายหน่วยงาน และครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและสิ้นเปลืองงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ที่ส่วนใหญ่ใช้การอบรมและพัฒนาในห้องประชุมตามโรงแรม ผลการพัฒนาเป็นเรื่องการให้ความรู้ ขาดการพัฒนาทักษะที่ตรงกับสภาพจริง และไม่ตรงกับความต้องการ ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ นอกจากนี้สภาพที่ผ่านมายังไม่มีการตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

วิธีการพัฒนาครูที่แต่ละหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาอยู่ในขณะนี้ยังขาดนวัตกรรมใหม่ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยใช้การบรรยาย หรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการจัดอบรมแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพราะเป็นการจัดอบรมพัฒนาตามโรงแรมใหญ่ๆ ในเมือง หรือมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายจึงหมดไปกับการจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พักและอาหาร เพราะมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ในลักษณะการสื่อสารทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรม ผู้จัดอบรม (ส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในส่วนกลาง) เป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะอบรม บางครั้งเรื่องที่อบรมห่างไกลจากเหตุการณ์ความเป็นจริงของห้องเรียน ไม่ตรงกับความต้องการ

ของครู และการอบรมมีผลกระทบต่อนักเรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรมโดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหาหนักที่สุด

สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันและปัญหาการพัฒนาครูจากการวิเคราะห์ พบว่ามี 7 ประเด็นสำคัญ คือ

1) **ระบบการพัฒนาครูในภาพรวม** พบว่า ระบบการพัฒนาครูของประเทศยังไม่มีหน่วยงานหรือเจ้าภาพหลักที่จะทำหน้าที่ดูแล กำกับติดตาม วางระบบและวางแผนการพัฒนาในภาพรวม การพัฒนาครูมีหลายหน่วยงานจัดอบรม ขาดระบบฐานข้อมูลของครู ขาดการวางแผนร่วมกัน ทำให้การพัฒนาไม่มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เกิดความซ้ำซ้อน ไม่เกิดความคุ้มค่า

2) **กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูประจำการยังขาดกลไกในการรวมพลังขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยในการพัฒนาครู ระบบการนิเทศช่วยเหลือหลังการอบรมครูยังมีความอ่อนแอ

3) **การหาความจำเป็นในการพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูยังขาดการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรการพัฒนาครูยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงของห้องเรียน ฝ่ายจัดอบรมและพัฒนาครูมักจะกำหนดหลักสูตรตามความจำเป็นของตนเอง ขาดการค้นหาคำจำเป็นในการพัฒนาของครูที่แท้จริง

4) **วิธีการและสาระการพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูยังใช้รูปแบบเดิมๆ ไม่มีนวัตกรรมใหม่ ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการของครู การพัฒนาครูมีระยะเวลาสั้นไม่เหมาะกับเนื้อหา ส่วนใหญ่ใช้การบรรยายฝึกรูปแบบและพัฒนาในห้องประชุม ขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน เน้นในหลักการ/ทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ จึงทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมพัฒนาได้ สาระจากการพัฒนาเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรและเทคนิคการสอนมากกว่าด้านอื่นๆ เป็นการฝึกรูปแบบระยะสั้น ผลการพัฒนาไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนของครูได้

5) **สถานที่จัดอบรมพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูส่วนใหญ่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรม หรือในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งดึงครูออกจากห้องเรียนส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะจะมีปัญหาหนักในโรงเรียนที่มีครูไม่ครบชั้น

6) **ระบบการติดตามผลการพัฒนาครู** พบว่า การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานขาดระบบการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่ปรากฏคือครูที่เข้ารับการอบรมทำรายงานส่งผู้บริหารเพื่อรับทราบเท่านั้น การติดตามผลหลังการอบรมเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียนหรือขยายผลไม่ได้มีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม

7) **แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครู** พบว่า ครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

การฝึกอบรมพัฒนาครูของประเทศที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง

ตัวอย่างการฝึกอบรมและเรียนรู้ของครูในประเทศที่มีระดับคะแนนผลการสอบ PISA สูง พบว่ามีลักษณะเด่นที่สำคัญ สรุปได้ ดังนี้

1. **การมีเวลาเรียนรู้ร่วมกันของครูภายในโรงเรียน** ประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์คะแนนสอบ PISA สูง จะจัดเวลาการสอนของครูน้อยกว่าประเทศที่มีผลสัมฤทธิ์คะแนนสอบ PISA ต่ำ ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือ ต้องลดเวลาสอนของครูและลดภาระงานต่างๆของครูลงเพื่อเพิ่มเวลาสำหรับการเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

2. **การสร้างสมรรถนะสำหรับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ร่วมกันของครู** ประเทศที่ประสบผลสำเร็จในการสอบ PISA เน้นการพัฒนาครูให้มีทักษะการคิด การทำวิจัยในชั้นเรียน การสืบเสาะหาความรู้ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับคนในศตวรรษที่ 21

3. **การกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่โรงเรียน** ประเทศที่ประสบผลสำเร็จด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการด้านต่างๆ ไปสู่โรงเรียน เช่น ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการฝึกอบรมครู เพราะโรงเรียนจะรู้ปัญหาที่กำลังเผชิญได้ดีที่สุด การกระจายอำนาจทำให้โรงเรียนสามารถแก้ปัญหาหน้างานได้ดีกว่าการสั่งการจากส่วนกลาง

4. **ระบบการพัฒนาครูใหม่ (Induction)** ประเทศที่มีผลคะแนนสอบ PISA สูง ส่วนใหญ่ มีระบบการพัฒนาครูที่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู (ครูใหม่) โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่อย่างชัดเจน ครูพี่เลี้ยงจะช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการเรียนการสอนจริงและการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของครูใหม่เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุง ครูใหม่จะเรียนรู้แบบอย่างที่ดี ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะร่วมกันในการวางแผนการสอน ปัจจัยสำคัญของเรื่องนี้คือต้องจัดหาครูพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพเป็นครูเก่งและมีประสบการณ์สูง มีการอบรมเพื่อการเป็นครูพี่เลี้ยง ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่จะร่วมพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่เข้มข้นร่วมกันและได้รับการลดเวลาการสอนลง

5. **การฝึกอบรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ (Formal Professional Development)** ประเทศที่มีผลคะแนนสอบ PISA สูง จะลงทุนพัฒนาครูโดยจัดฝึกอบรมในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ หลายประเทศกำหนดจำนวนชั่วโมงที่ครูต้องเข้ารับการอบรมในแต่ละปีตัวอย่างชัดเจน เช่น สิงคโปร์ ครูต้องเข้ารับการอบรมปีละ 100 ชั่วโมงนอกเหนือจากการเรียนรู้ร่วมกันภายในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะการผลิตครู การพัฒนาครูและการใช้ครู

2.1 ข้อเสนอแนะด้านการผลิตครู

คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการผลิตครูไว้หลากหลายแนวทาง สรุปได้ ดังนี้

1. ปฏิรูประบบการผลิตครู

1) ควรเร่งจัดทำแผนการผลิตครูที่สัมพันธ์กับแผนการใช้ครูในระดับชาติ และสัมพันธ์กับแนวโน้มความต้องการครูประเภทต่างๆของประเทศ โดยหน่วยงานผู้ใช้ครูและหน่วยงานผลิตครูต้องร่วมมือกันจัดทำแผนความต้องการใช้ครुरาย 5 ปี และ 10 ปี ของแต่ละพื้นที่การศึกษา โดยยึดความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา เพื่อให้สถาบันผลิตครูเตรียมความพร้อมในการผลิตครูให้ตรงตามความต้องการใช้จริงของแต่ละพื้นที่ โดยกำหนดจำนวนนักศึกษาสำหรับการคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาตามสัดส่วนแต่ละพื้นที่ที่ต้องการใช้ครูในแต่ละระดับการศึกษาและสาขาวิชา โดยมีการวางแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาวตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูและจำนวนประชากรในอนาคต ทั้งนี้ ควรจัดให้มีการผลิตครูในรูปแบบการให้ทุนการศึกษาตลอดระยะเวลาศึกษา โดยคัดเลือกนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเข้ารับทุนการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้กลับไปบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูในภูมิภาคของตนเอง

2) เร่งดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลครูที่ได้มาตรฐาน มีการตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งสร้างเครือข่ายที่สามารถเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนและกำหนดนโยบายและมาตรการต่างๆ ในการพัฒนาวิชาชีพครูได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับสภาพที่แท้จริงในแต่ละช่วงเวลาประเมินคุณภาพของสถาบันผลิตครู เพื่อกำหนดพื้นที่รับผิดชอบการผลิตครูตามความถนัดและความเชี่ยวชาญ

3) ควรกำหนดพื้นที่ร่วมรับผิดชอบของสถาบันผลิตครู เน้นการมีส่วนร่วมในการปรับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรผลิตครูให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ควบคุม กำกับ และดูแลการผลิตครูให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน

4) ปรับเปลี่ยนระบบการรับนักศึกษาครู เพื่อให้ได้คนดี คนเก่งมีใจรักการเป็นครูเข้าสู่วิชาชีพครู โดยดำเนินการ ดังนี้

4.1) กำหนดแนวทางการคัดเลือกนักเรียนดี เก่ง และศรัทธาในวิชาชีพครูเข้าเป็นนักศึกษาครู มีสัญญาผูกพันกับหน่วยงานผู้ใช้ครู โดยมีสิ่งจูงใจคือประกันการมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา

4.2) กำหนดเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกครูตามความเหมาะสมของพื้นที่และสภาพความต้องการใช้ครูในสาขาและประเภทที่ต้องการ

4.3) กำหนดคุณสมบัติของผู้เข้าเรียน “ครู” ควรเป็นผู้เรียนที่มีผลการเรียนอยู่ในกลุ่มคะแนนสูง ร้อยละ 50 ของผู้สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

4.4) กำหนดวิธีการหรือกระบวนการคัดเลือกนักศึกษาครูโดยใช้ระบบกลาง โดยผู้ใช้ครู (กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่ใช้ครู) รับผิดชอบการเลือกนักศึกษาในพื้นที่ แล้วส่งต่อให้สถาบันผลิตครูที่ได้รับการคัดเลือกดำเนินการผลิตในแต่ละสาขาวิชาที่ได้รับมอบหมาย

4.5) หน่วยงานผู้ใช้ครูจัดทำแนวปฏิบัติเป็นคู่มือสำหรับประเมินผู้เรียนที่มีแวວความเป็นครูในช่วงการเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๔-๖) เพื่อคัดเลือกคนดี เก่ง และมีแวວความเป็นครูเข้าสู่อาชีพครู

2. เร่งดำเนินการเสริมสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถาบันผลิตครูให้ได้มาตรฐาน มีสมรรถนะในระดับสากล มีแนวดำเนินการ ดังนี้

- 1) กำหนดกลยุทธ์เสริมสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งของสถาบันผลิตครู
- 2) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพคณาจารย์ (ครูของครู) ในสถาบันผลิตครู โดยส่งเสริมการวิจัยเพื่อคิดค้นนวัตกรรมด้านการเรียนการสอน นวัตกรรมหลักสูตรที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
- 3) จัดระบบงบประมาณตรงแก่คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นสถาบันผลิตวิชาชีพชั้นสูง
- 4) เร่งรัดการผลิตคณาจารย์ (ครูของครู) ยุคใหม่ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทดแทนคณาจารย์ที่เกษียณอายุราชการ โดยการจัดสรรทุนปริญญาเอกหรือทุนหลังปริญญาเอกที่มีคุณภาพสูง เพื่อพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันผลิตครูและเสริมสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- 5) สถาบันผลิตครู ปรับกระบวนการเรียนการสอนให้มีมาตรฐานในระดับสากล โดยมีจุดเน้นอยู่ที่การให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยวิธีการที่หลากหลายและคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ภายในองค์กร
- 6) กำหนดแนวทางและมาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสมและมีคุณภาพ ได้แก่ องค์กรประกอบโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ระบบคัดเลือกครูพี่เลี้ยง แนวทางการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
- 7) จัดให้มีกลไกหรือระบบประกันคุณภาพการผลิตครูและการรับรองมาตรฐานสถาบันผลิตครูและคุณภาพบัณฑิตครู เพื่อรับใบประกอบวิชาชีพ
- 8) จัดให้มีระบบตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ตามภารกิจที่กำหนด และกำกับดูแลให้คณาจารย์ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาครูและชุมชน

3. การวางระบบการจัดสรรทุนสำหรับนักศึกษาครู มีแนวดำเนินการ ดังนี้

- 1) จัดสรรทุนผูกพันกับสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น (จังหวัด) ตั้งแต่เริ่มเรียนโดยคัดเลือกนักเรียนในท้องถิ่นรับทุน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในท้องถิ่น ยกเลิกวิธีการสอบบรรจุ เมื่อเรียนจบแล้วให้บรรจุทำงานในท้องถิ่นของตน
- 2) สถานศึกษา เป็นผู้คัดเลือกบัณฑิตครูเข้าเป็นครูประจำการ
- 3) จัดสรรทุนการศึกษาให้นักศึกษาในโครงการผลิตครูในช่วงของระยะเวลาที่ศึกษาในสถานศึกษา

4. เร่งรัดการปรับระบบและรูปแบบการผลิตครูให้เหมาะสมกับการใช้งานครูในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา มีแนวดำเนินการ ดังนี้

- 1) ปรับปรุงโครงสร้าง มาตรฐานและสาระหลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาตรีให้มีความหลากหลายและเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างความรู้ด้านเนื้อหาวิชาและเทคนิคการจัดการเรียนการสอน บูรณาการระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีจุดเน้นตรงตามความต้องการของผู้ใช้ครูในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา ได้แก่ การศึกษาระดับปฐมวัย ประถมศึกษา (สอนทุกวิชาสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก/สอนรายวิชาในโรงเรียนขนาดใหญ่) มัธยมศึกษา (ตามวิชาเอก) อาชีวศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย การศึกษาพิเศษและอื่นๆ แต่ละหลักสูตรมีจุดเน้นความเข้มข้นในแต่ละสาขาวิชา ทุกหลักสูตรต้องได้รับการรับรองคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิ (TQF) และมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
- 2) ทบทวนจำนวนปีการศึกษาของหลักสูตรผลิตครูระดับปริญญาตรี เพื่อให้มีมาตรฐานทัดเทียมในระดับสากล และมีความเป็นธรรมสำหรับผู้เรียน โดยใช้ข้อมูลจากผลการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
- 3) กำหนดแนวทางการผลิตครูสายอาชีวศึกษา ให้เป็นไปตามแนวโน้มความต้องการของประเทศ สอดคล้องกับสาขาวิชาชีพใหม่ๆ ในตลาดแรงงาน ความต้องการของผู้ประกอบการ และนโยบายการพัฒนาระบบโครงสร้างขั้นพื้นฐานของประเทศ
- 4) ปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาให้ชัดเจนระหว่างหลักสูตรสำหรับผู้ที่จะจบปริญญาตรีสาขาวิชาชีพอื่น และหลักสูตรสำหรับผู้ที่จะจบปริญญาตรีสาขาวิชาการศึกษา
- 5) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกำหนดแนวทางการรับรองหลักสูตรการผลิตครูให้มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนครอบคลุมทุกประเด็น
- 6) กำหนดรูปแบบการผลิตครูเป็น 2 ระบบ คือ ระบบปิด โดยจำกัดจำนวนรับตามความต้องการใช้งานจริงของหน่วยงานผู้ใช้ครู เน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพครู และระบบเปิด เป็นการผลิตครูปกติ เพื่อสนองความต้องการของสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ต้องเป็นไปตามแผนและเป้าหมายการผลิตครูของประเทศ

7) กำหนดรูปแบบการผลิตครูแต่ละประเภทให้เหมาะสมกับการใช้งานจริงทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย การอาชีวศึกษาในระดับ ปวช. ปวส. ปริญญาตรี การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย การศึกษาพิเศษ และครูภาคภาษาอังกฤษ เพื่อสอนในโครงการ English Program : EP เป็นการเตรียมความพร้อมในการผลิตบุคลากรรองรับการแข่งขันในระดับนานาชาติ

8) สถาบันผลิตครูยกระดับกิจกรรมการหล่อหลอมจิตวิญญาณความเป็นครู หล่อหลอมให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยเชื่อมโยงการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองกับอาชีพในอนาคต เพื่อการพัฒนาประเทศในระบบเศรษฐกิจและสังคมยุคใหม่ เน้นกิจกรรมการเรียนการสอนให้เข้มข้น เพื่อหล่อหลอมความเป็นครู ฝึกประสบการณ์ตามสภาพจริงที่จะใช้งาน มีระบบนิเทศ ครูพี่เลี้ยง และศึกษานิเทศก์คอยช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

5. กำหนดแนวทางการเตรียมนักศึกษาครู เพื่อให้ได้ครูดี มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็น พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวดำเนินการ ดังนี้

1) สถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดประเภทใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามประเภทการศึกษา ระดับการศึกษา และสาขาที่จะปฏิบัติการสอน

2) จัดให้มีกลไกหรือเครื่องมือตรวจสอบคุณภาพบัณฑิตครูก่อนได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยใบอนุญาตต้องตรงกับสาขาและระดับที่จะต้องไปปฏิบัติการสอนจริง

2.2 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาครู

คณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูไว้ดังนี้

1. วางระบบการพัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน การออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน การออกแบบและผลิตสื่อ เอกสารประกอบการสอน ฯลฯ มีแนวดำเนินการ ดังนี้

1.1 จัดให้มีกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูที่มีมาตรฐานและเอกภาพ มีขีดความสามารถและบทบาทในการกำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพครูในภาพรวม และจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการพัฒนาครูรายบุคคลทั้งระบบ จัดทำหลักสูตร ดำเนินการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย รวมทั้งประสานงาน กำกับติดตาม ประเมินผลและให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรม

1.2 กำหนดให้มีคณะกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ และกำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายให้มีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ

1.3 กระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการฝึกอบรมครูไปยังสถานศึกษาหรือในระดับพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การพัฒนาครูตรงกับความต้องการของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนและหรือพื้นที่การศึกษาย่างแท้จริง โดยสนับสนุนงบประมาณตรงไปยังสถานศึกษาและหรือพื้นที่การศึกษา

1.4 เร่งรัดให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และนำผลประโยชน์จากกองทุนมาใช้ในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีคณะกรรมการบริหารกองทุนที่เป็นเอกเทศ

1.5 สร้างกลไก และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน โดยทุกหน่วยงานร่วมกันทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาครูในภาพรวมให้มีเอกภาพและบูรณาการอย่างแท้จริง สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู สถาบันผลิตครูแต่ละแห่งร่วมติดตามคุณภาพของบัณฑิตครูที่ได้ผลิตออกสู่ระบบการศึกษา และร่วมในเครือข่ายความร่วมมือพัฒนาครูอย่างใกล้ชิด

1.6 เร่งสร้างกลไกส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างองค์ความรู้และสร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

1.7 จัดให้มีระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง เน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและนำผลการพัฒนาเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

2. กำหนดรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีแนวดำเนินการ ดังนี้

2.1 จัดให้มีระบบ “คู่มือการศึกษา” ให้ครูทุกคนใช้คู่มือเพื่อพัฒนาตนเองตามความสนใจ โดยกำหนดจำนวนชั่วโมงการพัฒนาครูด้วยตนเองในแต่ละปี

2.2 จัดให้มีการสนับสนุนปัจจัยให้ครูสร้างสื่อการเรียนการสอนหรือใช้ศักยภาพที่อบรมมาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

2.3 กำหนดแนวทางการพัฒนาครู โดยยึดภาระงาน มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งปัญหาและความต้องการของครูและสถานศึกษาเป็นกรอบในการพัฒนา

2.4 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาและฝึกอบรมจาก “เหมารวม” เป็นแบบ “หลากหลาย” เน้นการกระจายสู่พื้นที่ (Area-based Training) วิธีการพัฒนาครูไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนของครู

2.5 จัดให้มีรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูที่หลากหลายและมีคุณภาพ เพื่อให้ครูสามารถเลือกรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมได้ตามความต้องการ

2.6 ทุกหลักสูตรการพัฒนาครูควรเน้นให้ครูเกิดความตระหนัก และมีจิตสำนึกในหน้าที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และสามารถจัดการเรียนรู้เพื่อปลูกฝัง อบรม ชัดเกล้าผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม มีนิสัยรักการอ่าน และมีสมรรถนะที่จำเป็นในด้านการสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยี และการใช้ทักษะชีวิต การจัดการทางวิชาชีพ โดยปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด เสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ ด้านการเงิน เวลา และการปฏิบัติงาน

2.7 กระบวนการพัฒนาครูเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทางวิชาชีพที่ทันต่อความก้าวหน้าและวิทยาการ เน้นให้ครูมีความรู้ความสามารถในด้านเนื้อหา และทักษะการจัดการเรียนรู้ให้ตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ

2.8 ให้สถานศึกษาจัดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาครูประจำปี เน้นให้ครูทุกคนมีแผนพัฒนาตนเอง มีการประเมินผลแผนในแต่ละปี และนำผลการพัฒนาครูที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียนมาใช้เป็นเกณฑ์ในการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ครู

2.9 ปรับระบบการพัฒนาครูวิชาชีพ (ครูอาชีวศึกษา) โดยพัฒนาและฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการ

3. ส่งเสริมและสนับสนุนรูปแบบการพัฒนาครูและเครือข่ายการพัฒนาครูไปสู่ครูมืออาชีพ มีแนวดำเนินการ ดังนี้

3.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้งศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่การศึกษา

3.2 จัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติ เป็นศูนย์รวมประสบการณ์และผลงานของครูดี ครูเก่ง ครูเชี่ยวชาญ ครูภูมิปัญญาไทย

3.3 คำนึงรูปแบบการพัฒนาครูที่ดีจากครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ครูผู้มีแบบอย่างที่ดีด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำแบบอย่างที่ดีมาทดลอง ปรับปรุงแก้ไข จัดทำเป็นคู่มือเพื่อนำไปเผยแพร่ขยายผลและสร้างครูแกนนำทั่วประเทศ

3.4 หน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาครูร่วมกับครู ทั้งสายสามัญและสายอาชีพที่ผ่านการอบรมพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ดำเนินการพัฒนางานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมการสอนรูปแบบใหม่ เพื่อปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน สร้างนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในรูปแบบต่างๆ

3.5 วางระบบสนับสนุนการเข้าสู่การเป็นครูมืออาชีพ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ (Master Teacher) โดยส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยสร้างแรงจูงใจ ให้รางวัล ค่าตอบแทน การยอมรับจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3.6 สถาบันอุดมศึกษา ร่วมส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาครูให้มีทักษะความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล โดยจัดหาพี่เลี้ยงที่ปรึกษาทางวิชาการที่เข้มแข็งคอยเยี่ยมเยียนนิเทศช่วยเหลือครู ให้คำแนะนำครู

3.7 สนับสนุนองค์กรวิชาชีพเอกชนและชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูในประเด็นที่เป็นจุดเน้นหรือความชำนาญการเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน โดยรัฐจะต้องมีกลไกในการกำกับดูแลมาตรฐานการดำเนินงาน เพื่อให้การรับรองคุณภาพหรือระดับการดำเนินงาน

นอกจากนี้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้เสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาครู เพื่อคุณภาพผู้เรียนไว้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1) กระทรวงศึกษาธิการต้องยกระดับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ให้เป็นองค์กรกลางระดับชาติที่มีขีดความสามารถและบทบาทในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา วางแผนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษารายบุคคลทั้งระบบ จัดทำหลักสูตรดำเนินการฝึกอบรม สร้างเครือข่าย รวมทั้งประสานงาน กำกับติดตาม ประเมินผลและให้การรับรองหลักสูตรฝึกอบรม และกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติ และกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบายให้มีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ

2) หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการ ควรทบทวนและปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติให้เอื้อต่อการพัฒนาครู ได้แก่

2.1 ระบบการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่เป็นคนเก่ง คนดี มีจิตวิญญาณ รักและผูกพันต่อวิชาชีพครู

2.2 ปรับปรุงกลไกการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการเลื่อนตำแหน่งและวิทยฐานะครู เพื่อกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.3 เร่งปรับระบบการประเมินวิทยฐานะของครู โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของครูที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งจัดให้มีกลไกการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา

2.4 ทบทวนกฎเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งครูเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่สอนในสถานศึกษาต่างๆ โดยคำนึงถึงสาขาที่ขาดแคลน ต้องบรรจุครูให้มีวุฒิตรงกับภาระงานที่สอน หรือสภาพความต้องการของโรงเรียน และมีการพัฒนาเพื่อดำรงรักษาครูที่ผ่านการบรรจุแล้วอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องให้สามารถประกอบวิชาชีพครูได้อย่างมีคุณภาพ มีความก้าวหน้าและภาคภูมิใจในวิชาชีพครู

2.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมกันกำหนดสมรรถนะหลักของครูให้เป็นเอกภาพ เพื่อใช้เป็นหลักและแนวทางในการวางแผน พัฒนา ประเมินครูให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ และเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

2.6 ปรับหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาให้มีความเสมอภาคและเป็นธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาครู

3) รัฐบาล เร่งรัดสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมคุณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และนำผลประโยชน์จากกองทุนมาใช้ในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

4) ปรับระบบการบริหารจัดการด้านการวางแผนการผลิตครู การใช้ครูและพัฒนาครู โดยมีแนวดำเนินการ คือ

4.1 ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันวางแผนระบบการผลิตครู ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการการใช้ครูของประเทศ และการใช้ครูตามสาขาจำเป็นที่ต้องใช้งานในแต่ละพื้นที่ โดยมีแผนการผลิตที่ชัดเจนทั้งเรื่องปริมาณและคุณภาพ

4.2 หน่วยงานผู้ใช้ครูและสถาบันผลิตครูสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันในการติดตามประเมินคุณภาพบัณฑิตครูให้เป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการผลิตครูให้มีความเข้มข้นด้านวิชาการ ให้มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ จิตวิทยาการเรียนรู้ และสามารถสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ให้สนุกและท้าทาย รวมทั้งมีจิตวิญญาณความเป็นครู ใฝ่เรียนรู้และมีจรรยาบรรณวิชาชีพส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นผู้นำทางวิชาการ

5) สถาบันผลิตครูปรับพันธกิจบริการให้บริการทางวิชาการ โดยจัดให้อาจารย์ของสถาบันมีภาระงานออกไปปฏิบัติงานด้านการนิเทศการเรียนการสอนในสถานศึกษาระดับต่างๆ และมีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถานศึกษา

6) สถานศึกษาทุกแห่งกำหนดภารกิจหลัก โดยมุ่งเน้นจัดการศึกษาตามหลักสูตรและได้คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา เร่งรัดจัดระบบการทำงาน ระบบการนิเทศภายใน มอบหมายภาระงานสอนให้สอดคล้องกับวิชาเอก ความถนัด หรือความเชี่ยวชาญของครู วิเคราะห์และกำหนด

ภาระงานของครูให้ชัดเจนโดยมุ่งเน้นงานด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้ครูปฏิบัติตามภาระงานสอนที่กำหนดได้อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการสร้างกลไก และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน

2.1 ทุกหน่วยงานที่มีหน้าที่พัฒนาครูร่วมกันทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาครูในภาพรวม ให้มีเอกภาพและบูรณาการอย่างแท้จริง เป็นแผนระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว

2.2 สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนา เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาครู ให้มีทักษะความสามารถด้านการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผล โดยจัดหาพี่เลี้ยงที่ปรึกษาทางวิชาการที่เข้มแข็งคอยเยี่ยมเยียนนิเทศช่วยเหลือครู ให้คำแนะนำครู

2.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการตั้ง ศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่ การศึกษา โดยเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ และสนับสนุนให้มีการพัฒนาเครือข่าย การเรียนรู้เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยรวมกลุ่มเป็นชมรมวิชาชีพ/สมาคมครูเฉพาะทางทั้ง ในระดับสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด และประเทศ

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมพลังใจครู จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนและสร้าง สัมพันธภาพในกลุ่มเพื่อนร่วมวิชาชีพ

2.5 หน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการผลักดันให้มีการจัดตั้งคลังสมองครูแห่งชาติ เป็น ศูนย์รวมประสบการณ์และผลงานของครูดี ครูเก่ง ครูเชี่ยวชาญ ครูภูมิปัญญา สำหรับส่งเสริมให้เกิด เครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐาน สูงขึ้น

2.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และ สถานศึกษา สร้างกลไกส่งเสริมสนับสนุนให้พ่อ แม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมให้เห็นความสำคัญใน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเข้ามามีส่วนร่วมในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เยาวชน

2.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมกัน สร้างเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายกับหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน/เอกชน เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาและครูใช้ประโยชน์ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ มีคุณภาพและมาตรฐานเพื่อใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ข้อเสนอแนะกิจกรรมและวิธีการพัฒนาครู

3.1 ปรับแนวคิดการพัฒนาครูใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน

3.2 หลักสูตรการพัฒนาครูทุกหลักสูตรต้องมีการหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูอย่างจริงจัง ครูแต่ละคนต้องวิเคราะห์ความจำเป็นของตนเองที่ต้องพัฒนา และครูไปอบรมพัฒนาต้องสอดคล้องกับความต้องการของตนเอง และต้องเป็นเรื่องที่ครูจะได้นำไปใช้จริงในห้องเรียน

3.3 กำหนดแนวทางการพัฒนาครู โดยยึดภาระงาน มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งปัญหาและความต้องการของครูและสถานศึกษาเป็นกรอบในการพัฒนา

3.4 รูปแบบการพัฒนาครูควรใช้วิธีการที่หลากหลาย ไม่ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนของครู เช่น การพัฒนาในโรงเรียนแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน ใช้สถานที่จริงเป็นพื้นที่ฝึกปฏิบัติและเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองโดยการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง จัดแหล่งเรียนรู้ให้ครูได้ศึกษาด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรมเฉพาะเรื่อง มีพี่เลี้ยงที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเข้าไปเป็นที่ปรึกษาในโรงเรียน เพื่อช่วยชี้แนะ เพื่อลดการดึงครูออกมาอบรมนอกโรงเรียน

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำครูพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ในการนำพาครูพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือในการทำงาน สนับสนุนให้ครูในโรงเรียนสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยสนับสนุนการจัดตั้งชมรม สมาคม วิชาชีพครูเพื่อช่วยเหลือครูในด้านวิชาการ

4. ข้อเสนอแนะหลักสูตรและเนื้อหาการพัฒนาครู

4.1 จัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หลากหลายและมีคุณภาพ เพื่อให้ครูสามารถเลือกหลักสูตรการฝึกอบรมได้ตามความต้องการ

4.2 หลักสูตรการพัฒนาครูต้องครอบคลุมทั้งหลักการแนวความคิดการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารจัดการหลักสูตร การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 คุณธรรมจริยธรรมสำหรับครู เทคนิควิธีการสอนตามกลุ่มสาระต่างๆ องค์ความรู้และเนื้อหาความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัยสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) ของครูเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการใช้และการผลิตสื่อการเรียนการสอนของครู การพัฒนาทักษะการบริหาร จัดการเรื่องการใช้เวลา เพื่อให้ครูสามารถบริหารเวลา

4.3 กระบวนการพัฒนาครูเน้นให้ครูมีความรู้ความสามารถในด้านเนื้อหา และทักษะการจัดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้วิธีการหาความรู้มากกว่าเรียนรู้เนื้อหาสาระเพียงอย่างเดียว มีความสามารถในการจัดการชั้นเรียน การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้สนุกและท้าทาย การวัดประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ การบริหารจัดการ และการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

5. ข้อเสนอแนะกิจกรรมส่งเสริมเพื่อการพัฒนาครู

5.1 รัฐจัดตั้งสถานีโทรทัศน์สำหรับครู (Teacher TV) ในลักษณะโทรทัศน์สาธารณะ (Free TV) เพื่อเป็นช่องทางในการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ครูสามารถเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม โดยเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของครู

5.3 ทุกหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เร่งรัดโรงเรียนที่รับครูที่ไม่ได้จบในวิชาเอกที่สอนโดยตรงโดยเฉพาะครูบรรจุใหม่จัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาครูบรรจุใหม่ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดทักษะความเป็นครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู โดยจัดให้ครูเก่งครูดีมาเป็นครูพี่เลี้ยงดูแลครูบรรจุใหม่ หรือจัดให้มีระบบสนับสนุนอื่นๆ

5.4 ทุกโรงเรียนควรมีห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งเก็บเอกสาร ตำราเพื่อให้ครูได้ศึกษาหาความรู้

5.5 กระทรวงศึกษาธิการควรจัดทำเว็บไซต์ด้านการเรียนการสอนเพื่อให้ข้อมูลการจัดการเรียนการสอนสำหรับครู มีเอกสารองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครูเพื่อใช้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ครูสามารถดาวน์โหลดข้อมูลองค์ความรู้จากเว็บไซต์ได้โดยสะดวก

6. ข้อเสนอแนะด้านการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู

6.1 หน่วยงานพัฒนาครูต้องจัดให้มีระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครู โดยจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน และนำผลการพัฒนาเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นแกนหลักร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาในพื้นที่ พัฒนาระบบติดตามและช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาหลังได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ให้ครูสามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอนได้

6.3 หน่วยงานพัฒนาครูและหน่วยงานใช้ครู ร่วมดำเนินการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนาเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของครู

2.3 ข้อเสนอแนะระบบการใช้ครูและระบบบริหารงานบุคคลของครู

คณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ได้เสนอแนะระบบการใช้ครูและระบบบริหารงานบุคคลของครูไว้ ดังนี้

1. จัดให้มีการวางระบบการบรรจุแต่งตั้งครูประจำการให้สอดคล้องกับความต้องการตามภาระงานของสถานศึกษาอย่างแท้จริง มีแนวดำเนินการ ดังนี้

1.1 กำหนดอัตรากำลัง มาตรฐานตำแหน่งของครูที่ชัดเจนและทั่วถึงในแต่ละพื้นที่และสถานศึกษา โดยจัดให้มีกลไกตรวจสอบการจัดสรรอัตรากำลังครูให้สถานศึกษาตรงตามความต้องการใช้ครูอย่างแท้จริง (มีสูตรคำนวณการใช้ครูที่ถูกต้อง)

1.2 กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกครูเข้าบรรจุเพื่อประจำการที่ชัดเจนสอดคล้องกับความต้องการใช้ครูของแต่ละสถานศึกษา

1.3 จัดให้มีกลไกการสอบบรรจุครูที่มีประสิทธิภาพด้านกระบวนการ เครื่องมือ (ข้อสอบ) ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และมีธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้

1.4 มีระบบการจัดสรรครูตรงตามความต้องการของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

2. จัดให้มีการวางระบบการฝึกปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ ผ่านการทดลองงานที่เข้มข้น มีใจรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู มีแนวดำเนินการ ดังนี้

2.1 กำหนดกลไกสนับสนุนครูที่เริ่มต้นเข้าสู่วิชาชีพครู โดยจัดให้มีระบบครูผู้เชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงคอยให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษา ตามระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ครูที่เริ่มเป็นครู มีแรงบันดาลใจและเกิดศรัทธาต่อวิชาชีพครู สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีตัวแบบที่ดีในการหล่อหลอมพฤติกรรมความเป็นครูที่ดี

2.2 จัดให้มีระบบประเมินผลการผ่านงานที่ชัดเจนและเป็นธรรม ตามระยะเวลาที่เหมาะสม มีเกณฑ์การทดลองปฏิบัติงานสำหรับผู้เข้าสู่วิชาชีพครูที่ชัดเจน โดยเน้นความสามารถด้านองค์ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน เจตคติและอุดมการณ์ ความศรัทธาในวิชาชีพครู และสมรรถนะความเชี่ยวชาญในทักษะการจัดการเรียนรู้และการส่งเสริมการเรียนรู้

3. วางระบบการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพผู้เรียน มีแนวดำเนินการ ดังนี้

3.1 กำหนดอัตรากำลังครูให้เหมาะสมกับคุณภาพและสมรรถนะผู้เรียนกับปริมาณจำนวนนักเรียนและภาระงานจริงของครูในแต่ละสาขาวิชาชีพ โดยกำหนดเกณฑ์การโยกย้ายครูในสถานศึกษาที่มีครูขาดหรือครูเกินอย่างเป็นธรรม เพื่อให้เกิดความสมดุลกับปริมาณครูและนักเรียนในสถานศึกษาแต่ละแห่ง

3.2 จัดสรรจำนวนครูให้เป็นไปตามความต้องการใช้ครูในแต่ละสถานศึกษาตามสภาพจริง โดยยึดข้อมูลจำนวนครูขาด ครูเกษียณ และสาขาวิชาที่ต้องการ

3.3 กำหนดมาตรฐานภาระงานของครู มุ่งเน้นภารกิจที่เป็นงานด้านการเรียนการสอนเป็นหลัก ลดภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอน และกำหนดภาระงานอื่นที่ครูต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน

3.4 วางระบบเพื่อส่งเสริมให้ครูปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน

3.5 กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพครูที่ชัดเจน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เข้าสู่วิชาชีพครูมีขวัญกำลังใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

3.6 ปรับปรุงมาตรฐานวิชาชีพทั้งมาตรฐานความรู้และมาตรฐานสมรรถนะสู่การปฏิบัติจริง และกำกับติดตามและประเมินผลด้วยตัวชี้วัดที่มีคุณภาพ

3.7 ปรับระบบการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้อย่างแท้จริง

3.8 ออกแบบระบบการพัฒนาสมรรถนะของศึกษานิเทศก์ เพื่อทำหน้าที่สร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ พัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและพัฒนาการสอนของครู

3.9 กำหนดหลักเกณฑ์การใช้ประโยชน์ครูที่เกษียณอายุราชการ

4. เร่งปรับระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของครูทั้งระบบให้เหมาะสมกับเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง มีแนวดำเนินการ ดังนี้

4.1 ยกเครื่องระบบการบริหารงานบุคคลของครูทั้งระบบ (การบรรจุแต่งตั้ง การทดลองงาน ระบบบริหารงานบุคคล ระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล ภาระงานสอนของครูต่อสัปดาห์ และระบบส่งเสริมขวัญและกำลังใจ)

4.2 ปรับปรุงระบบการได้รับวิทยฐานะเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และกำหนดหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อรักษาครูให้คงอยู่ในวิชาชีพของตนอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

4.3 จัดให้มีการควมรวมโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ เพื่อให้เกิดขนาดที่เหมาะสม โดยชดเชยค่าเดินทางแก่พ่อแม่ ทั้งนี้เพื่อสามารถจัดสรรอัตรากำลังของครูและงบประมาณที่เสริมการพัฒนาคุณภาพได้อย่างเต็มที่

4.4 จัดระบบการบริหารงานบุคคลในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ หรือในพื้นที่พิเศษหรือพื้นที่ที่มีโครงการพิเศษ

4.5 วางระบบให้ผู้ที่มิประสบความสำเร็จและเจ้าของอาชีพมาเป็นครูและจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะ

4.6 วางระบบการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู เน้นการพัฒนาระบบข้อมูลการเป็นหนี้ของครู การปรับระบบโครงสร้างหนี้และการให้สินเชื่อที่เป็นธรรม จัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ และ

การรณรงค์เสริมสร้างวินัยทางการเงิน การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อแก้ไขปัญหาการมีหนี้สินของครูแบบยั่งยืน ครูสามารถบริหารจัดการหนี้ได้ สามารถดำรงตนอยู่ในวิชาชีพครูได้อย่างมีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

2.4 ข้อเสนอแนะการปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตและพัฒนาครู

คณะกรรมการการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู ได้เสนอแนะระบบการวิจัยของสถาบันผลิตและพัฒนาครูไว้ ดังนี้

1. จัดให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาและยกระดับการจัดการเรียนรู้ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีแนวดำเนินการ ดังนี้

1.1 จัดให้มีแผนแม่บทในการดำเนินงานวิจัยด้านครุศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการผลิตครูที่ต่อเนื่อง เหมาะสมสอดคล้องกับการผลิตครูอย่างแท้จริง

1.2 สำรวจหาความต้องการ (Need Assessment) ในการวิจัยนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่สอดคล้องตรงกับความต้องการในการผลิตครูของแต่ละพื้นที่และสถานศึกษาเพื่อกำหนดปัญหาการวิจัยที่แท้จริง

1.3 กำหนดให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน (Work Force) ของสถาบันและหน่วยงานผลิตครู

1.4 กำหนดให้มีระบบและตารางเวลาในการตรวจสอบประเมินผลงานวิจัยด้านการจัดการเรียนรู้ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อให้ได้ผลการประเมินย้อนกลับที่นำมาปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยด้านการผลิตครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 นำผลการวิจัยด้านการจัดการเรียนรู้ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มาใช้ประโยชน์

2. ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษามีแนวดำเนินการ ดังนี้

2.1 จัดให้มีแผนแม่บทในการดำเนินงานวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาครูที่เหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างแท้จริง

2.2 สำรวจหาความต้องการ (Need Assessment) ในการวิจัยนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่สอดคล้องตรงกับความต้องการในการพัฒนาครูของทุกระดับทุกประเภทและสถานศึกษาเพื่อกำหนดปัญหาการวิจัยที่แท้จริง

2.3 กำหนดให้การวิจัยนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษาเป็นวิถีการพัฒนางานปกติที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เน้นการส่งเสริมการแก้ปัญหาและพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R 2 R)

2.4 กำหนดให้มีระบบและตารางเวลาในการตรวจสอบประเมินผลงานวิจัยด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษา เพื่อให้ได้ผลการประเมินย้อนกลับที่นำมาปรับปรุงและพัฒนางานวิจัยด้านการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 นำผลการวิจัยด้านการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถานศึกษามาใช้ประโยชน์

3. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมทางวิชาการ มีแนวดำเนินการ ดังนี้

3.1 จัดให้มีแผนแม่บทในการดำเนินงานวิจัย เพื่อพัฒนารูปแบบและวิธีการจัดการเรียนรู้ของครูที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการในการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

3.2 สำรวจหาความต้องการ (Need Assessment) ในการวิจัยนวัตกรรมที่สอดคล้องตรงกับความต้องการในการจัดการเรียนรู้ของครูทุกระดับทุกประเภท ในแต่ละพื้นที่และสถานศึกษา เพื่อกำหนดปัญหาการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริง

3.3 กำหนดให้การวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน (Work Force) ของครูทุกคนและสถานศึกษาทุกแห่ง เน้นการส่งเสริมการแก้ปัญหาและพัฒนา งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R 2 R)

3.4 กำหนดให้มีระบบและตารางเวลาในการตรวจสอบประเมินผลงานวิจัยด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ที่แน่นอน เพื่อให้ได้ผลการประเมินย้อนกลับ ที่นำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 ส่งเสริมให้มีการตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ของครู ในระดับจังหวัดและระดับเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 นำผลการวิจัยด้านการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูมาใช้ประโยชน์

บรรณานุกรม

- คณะอนุกรรมการการปฏิรูปกลไก กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนามนุษย์. (2558). เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา เรื่อง ยุทธศาสตร์และกลไกการปฏิรูปการศึกษา. (นำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา วันพุธที่ 28 มกราคม 2558 ณ ห้องประชุมราชวัลลภ กระทรวงศึกษาธิการ). (เอกสารอัดสำเนา).
- คณะอนุกรรมการการอาชีวศึกษาในคณะกรรมการการศึกษาวุฒิสภา. (2557) สรุปผลการเสวนา เรื่อง “ครูและการพัฒนาครูอาชีวศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21” วันจันทร์ที่ 10 มีนาคม 2557 ณ ห้องประชุมคณะกรรมการ หมายเลข 306 – 307 ชั้น 3 อาคารรัฐสภา 2. (เอกสารอัดสำเนา).
- ช่วงโชติ พันธุ์เวช. (2557). เอกสารนำเสนอ เรื่อง ปัญหาการผลิตและพัฒนาครู. (นำเสนอในการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ครั้งที่ 1/2557 วันที่ 15 ธันวาคม 2557 ณ ห้องประชุมภูซังค์ เฟงศรี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา). (เอกสารอัดสำเนา).
- ดิเรก พรสีมา. (2555). มาตรฐานวิชาชีพครูอาเซียน. เอกสารประกอบการประชุมสภาครูอาเซียน ครั้งที่ 28 วันที่ 7 – 11 ธันวาคม 2555 ณ Inna Grand Bali Beach Hotel, Sanur, Bali Indonesia. (เอกสารอัดสำเนา).
- ฉันทวีธิตา วงศ์ประสงค์. (ออนไลน์). **อันดับด้านการศึกษาไทยในเวทีโลกและอาเซียน ปี 2556.** สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.).
- เปรี๊ยะ กิจรัตน์ภร. (2554). **กรอบความคิดในการจัดการศึกษากับการผลิตครูและการพัฒนาครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** บทความ. (เอกสารอัดสำเนา).
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน. (2551). **สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.** กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2549). **การศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มนตรี จุฬาวัดนทล. (2543). **นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู.** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- วรากรณ์ สามโกเศศ. (2553). **ปฏิรูปครูศึกษาของประเทศไทย.** หนังสือพิมพ์มติชนรายวัน วันพฤหัสบดีที่ 2 กันยายน 2553.

- วิจารณ์ พานิช. (2554). **วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์**. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี – สฤษดิ์วงศ์.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). **การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สมบัติ นพรัก. (2558). **ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ถอดบทเรียนจากงานวิจัยของ Sir Michael Barber แห่ง McKinsey & Company และถอดบทเรียนจากประเทศไทยอดีต-ปัจจุบัน**. (นำเสนอในการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ครั้งที่ 1/2558 วันที่ 5 มกราคม 2558 ณ ห้องประชุมภุชงค์ เฟงศรี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา). (เอกสารอัดสำเนา)
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). **ข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและพัฒนาครู**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุนน อมรวีวัฒน์. (2554). **ครุศึกษากับความเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย**. กรุงเทพมหานคร : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรวาท ทองบุ. (2558). **ปัญหาของการบริหารงานบุคคลของครู**. (นำเสนอในการประชุมปฏิบัติการคณะทำงานด้านการปฏิรูประบบการผลิตครูและคณะทำงานด้านการปฏิรูประบบพัฒนาครู วันที่ 27-28 กุมภาพันธ์ 2558 ณ ห้องศาลาया โรงแรมเอส ดี อเวนิว กรุงเทพมหานคร). (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **รายงานการประชุมสัมมนาเพื่อพิจารณา รายงานการวิจัยเรื่อง แนวนโยบายการผลิตและพัฒนาครู**. กรุงเทพมหานคร : หจก.วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2553). **หนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ด่วนที่สุด ที่ ศธ 0206.3/3724 ลงวันที่ 21 กันยายน 2553 เรื่อง กำหนดภาระงานสอนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอน**. เอกสารดาวนโหลด <http://www.otepec.go.th>.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.(2558)เอกสารปีงบประมาณ 2558 **โครงการผลิต พัฒนา เสริมสร้างคุณภาพชีวิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา**. (เอกสารอัดสำเนา).

- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2554). **คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2553**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2557). **เอกสารนำเสนอ เรื่อง กรอบการพัฒนากระบวนการผลิตครูไทย**. (นำเสนอในการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ครั้งที่ 1/2557 วันที่ 15 ธันวาคม 2557 ณ ห้องประชุมภุชงค์ เฟงศรี สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา). (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **เอกสารประกอบการประชุมสัมมนา เรื่อง การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูในอนาคต : ปัญหาและการแสวงหาแนวทางแก้ไข** (นำเสนอในการประชุมเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2558 ณ ห้องประชุมกลมมาศ ชั้น 6 โรงแรมเดอะสุโกศล กรุงเทพมหานคร). (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2558). **เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิด เรื่อง การเปลี่ยนแปลงการครุศึกษาสำหรับครูในอนาคต Transforming Teacher Education for Future Teachers**. (นำเสนอในการประชุมเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2558 ณ ห้องกรุงธนบอลรูม ชั้น 3 โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร). (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2551). **ผลิดอกออกผล...9 ปีแห่งการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). **รายงานสรุป สภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **รายงานผลการสังเคราะห์ ผลการติดตามและประเมินการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษา นับตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถึงสิ้นสุดปีงบประมาณ 2548**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **รายงานการวิจัย เรื่อง คุณวุฒิของครูและคุณภาพงานครู**. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รายงานการสังเคราะห์สภาวะการณ์และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไทย**. กรุงเทพมหานคร: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 “การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบของครุรวม”**. กรุงเทพมหานคร: วิ.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา: ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551-2555). กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). ผลการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). โครงการจัดตั้งสถาบันคุรุศึกษาแห่งชาติ. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สภาวะการศึกษาไทย ปี 2550 / 2551 “ปัญหาความเสมอภาคและคุณภาพของการศึกษาไทย.” กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). สรุปผลการดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ.2542- 2551). กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). วิกฤตคุณภาพการศึกษา ประชาชาติในความเสี่ยง. กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). รายงานการวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลกขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร. พิมพ์ครั้งที่ 3.: กรุงเทพมหานคร :พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 1. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556) การวิจัยพัฒนาเพื่อส่งเสริมสถาบันผลิตครูสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ : กรอบการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครูสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 2. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). **บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **รายงานสภาการศึกษาศึกษาไทยในเวทีโลก พ.ศ.2558**. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2555-2556**. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). **เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ครั้งที่ 1/2557 วันจันทร์ที่ 15 ธันวาคม 2557**. (เอกสารอัดสำเนา).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **สถิติการศึกษาของประเทศไทย ปีการศึกษา 2556-2557**. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). **รายงานการเปรียบเทียบนโยบายการศึกษาและการจัดระบบการศึกษาของประเทศสิงคโปร์ เกาหลีใต้ ญี่ปุ่น และฟินแลนด์**. เอกสารประกอบการประชุมสภาการศึกษา ครั้งที่ 2/2558. (เอกสารอัดสำเนา).

อัมมาร สยามวาลาและคณะ. (2555). **การปฏิรูปการศึกษารอบใหม่:สู่การศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง**. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวัดนการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” ประจำปี 2554. (เอกสารอัดสำเนา).

เว็บไซต์

<http://tdri.or.th/tdri-insight/highly-competent-teachers-training-needed/>

<http://psmt.ipst.ac.th>

<http://www.dailynews.co.th>

http://www3.ipst.ac.th/annual_report.htm

<http://www.moe.go.th>

<http://www.otpc.in.th>

www.cabinet.thaigov.go.th

www.kroobannok.com

www.thairath.co.th

ภาคผนวก

คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ที่ 6/2558

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู



คำสั่งคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
ที่ ๖ /๒๕๕๘
เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการได้มีคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ สกศ. ๗๒๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อทำหน้าที่จัดทำแนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อปฏิรูปด้านการศึกษา ตลอดจนเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับด้านการศึกษาต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

อาศัยอำนาจของคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ตามคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ ที่ สกศ. ๗๒๕/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ และมติคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

องค์ประกอบ

นายอมรวิชัย นาครทรรพ	ที่ปรึกษา
นายแพทย์ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์	ที่ปรึกษา
๑. รองศาสตราจารย์พนิตี ระชนานุกูล	ประธานอนุกรรมการ
๒. ศาสตราจารย์ไพฑูริย์ สินลารัตน์	อนุกรรมการ
๓. ศาสตราจารย์พฤทธิ ศิริบริรมพิทักษ์	อนุกรรมการ
๔. นายวิหวัศ บุญญสถิต	อนุกรรมการ
๕. นายชาติ ตั้งจิรวงษ์	อนุกรรมการ
๖. นายพิษณุ ตูลสุข	อนุกรรมการ
๗. นายรังสรรค์ มณีเล็ก	อนุกรรมการ
๘. นายอภิรักษ์ คลังแสง	อนุกรรมการ
๙. รองศาสตราจารย์ช่วงโชติ พันธุ์เวช	อนุกรรมการ
๑๐. รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปันปฐมรัฐ	อนุกรรมการ
๑๑. รองศาสตราจารย์สมบัติ คชสิทธิ์	อนุกรรมการ
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์เรืองเดช วงศ์หล้า	อนุกรรมการ
๑๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิวัติ กลิ่นงาม	อนุกรรมการ
๑๔. ประธานสภาคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทยหรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๕. ประธานที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทยหรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๖. ประธานที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลหรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๑๗. รองศาสตราจารย์สมบัติ นพรัถ	อนุกรรมการ
๑๘. รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ	อนุกรรมการ

/๑๙. รองศาสตราจารย์มนตรี

๑๙. รองศาสตราจารย์มนตรี ไยมกสิกร	อนุกรรมการ
๒๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์	อนุกรรมการ
๒๑. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุษณีย์ อนุรุทธ์วงศ์	อนุกรรมการ
๒๒. นายสมหมาย ปารีจฉิตต์	อนุกรรมการ
๒๓. นายสมเกียรติ อนุราษฎร์	อนุกรรมการ
๒๔. นายสัมพันธ์ ศิลปนาฏ	อนุกรรมการ
๒๕. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้แทน	อนุกรรมการ
๒๖. นางสาววัฒนาพร สุขพรต	อนุกรรมการ
๒๗. ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	อนุกรรมการและเลขานุการ
๒๘. เจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๒๙. เจ้าหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๐. เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๑. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๒. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา	ผู้ช่วยเลขานุการ
๓๓. เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา	ผู้ช่วยเลขานุการ


อำนาจหน้าที่

๑. กำหนดนโยบายในการผลิต การพัฒนา รวมทั้งระบบบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับกรอบการปฏิรูปการศึกษา
๒. ศึกษา วิเคราะห์ วินิจฉัย รายงานของคณะทำงานชุดต่างๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติเสนอคณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
๓. แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อดำเนินการตามที่เห็นสมควร
๔. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘

พลเรือเอก



(ณรงค์ พิพัฒนาสัย)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

ประธานกรรมการอำนวยการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

คณะผู้จัดทำรายงาน สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

ที่ปรึกษา

ดร.สุทธศรี วงษ์สมาน	เลขาธิการสภาการศึกษา
ดร.พิเชษฐ ตูลสุข	รองเลขาธิการสภาการศึกษา
นางสาวประภาพรพรณ วงศาโรจน์	นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้

ผู้ทรงคุณวุฒิให้คำปรึกษาการจัดทำรายงาน

คณะอนุกรรมการปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู

ผู้พิจารณารายงาน

นางสาวสมรฉนิกร อ่องเอิบ	หัวหน้ากลุ่มนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
-------------------------	---

คณะทำงาน สืบค้นรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเขียนรายงาน

สืบค้นและรวบรวมข้อมูล

นางสาวจักขณา อธิรัตน์ปัญญา	นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ
นางสาวสมพร พรหมดี	นักวิชาการศึกษานานาชาติ
นางสาวจันทิมา ศุภรพงศ์	นักวิชาการศึกษานานาชาติ
นางสาวณัฐตรา แทนขำ	นักวิชาการศึกษานานาชาติ
นายสมชาย นัยเนตร	นักวิชาการศึกษานานาชาติ

วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเขียนรายงาน

นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ
นางสาววัลภา เล็กวัฒนานนท์	นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ

ออกแบบและจัดทำกราฟฟิก

นายสมชาย นัยเนตร	นักวิชาการศึกษานานาชาติ
------------------	-------------------------

บรรณาธิการเอกสาร

นายสำเนา เนื้อทอง	นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ
-------------------	------------------------------

ประธานการจัดพิมพ์

นางสาวณัฐตรา แทนขำ

นักวิชาการศึกษาศำนาญการ

ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสาวสมรัชนีกร อ่องเอิบ

หัวหน้ากลุ่มนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู

คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

นายสำเนา เนื้อทอง

นักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ

นางสาววัลภา เล็กวัฒนานนท์

นักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ

นางสาวจักษณา อธิรัตน์ปัญญา

นักวิชาการศึกษาศำนาญการพิเศษ

นางสาวสมพร พรหมดี

นักวิชาการศึกษาศำนาญการ

นางสาวจันทิมา ศุภรพงศ์

นักวิชาการศึกษาศำนาญการ

นางสาวณัฐตรา แทนขำ

นักวิชาการศึกษาศำนาญการ

นายสมชาย นัยเนตร

นักวิชาการศึกษาศำนาญการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ โทร. 02 6687123 ต่อ 2516 โทรสาร 02 2431129





สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
แบบสอบถามการนำผลผลิตด้านงานวิจัยและองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์



รายงานผลการศึกษา เรื่อง สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย

คำชี้แจง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามเพื่อติดตามการใช้ประโยชน์จากเอกสารของสำนักงานฯ พร้อมทั้งเป็นข้อมูลในการจัดส่งเอกสารให้ท่านในคราวต่อไป

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน

ตอนที่ ๑ สถานภาพทั่วไป

สถานภาพผู้ตอบ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา | <input type="checkbox"/> ครู/อาจารย์ในสถานศึกษา |
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา | <input type="checkbox"/> ศึกษานิเทศก์ |
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารหน่วยงานส่วนกลาง | <input type="checkbox"/> นักวิชาการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> ผู้บริหารหน่วยงานภาคเอกชน | <input type="checkbox"/> บรรณารักษ์ห้องสมุด |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ | |

ตอนที่ ๒ การนำผลการวิจัย/งานวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑) ท่านได้รับเอกสารจากช่องทางใด

- การประชุม/สัมมนา สกศ. จัดส่งทางไปรษณีย์ website สำนักงานฯ

๒) ท่านได้นำผลผลิตด้านงานวิจัยและองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์หรือไม่

- ใช่ ไม่ใช่

๓) ท่านนำผลผลิตด้านงานวิจัยและองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ในด้านใดบ้าง (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> การจัดทำนโยบายและแผนการศึกษา | <input type="checkbox"/> การพัฒนาคุณภาพการศึกษา |
| <input type="checkbox"/> การบริหารจัดการ | <input type="checkbox"/> การพัฒนาครู/อาจารย์ |
| <input type="checkbox"/> การพัฒนาผู้เรียน | <input type="checkbox"/> การผลิตครู |
| <input type="checkbox"/> การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน | <input type="checkbox"/> การวิจัย |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) | |

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลงานด้านงานวิจัยและองค์ความรู้ที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาควรดำเนินการต่อไป

.....

.....

.....

ผู้ตอบแบบสอบถาม ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

โปรดส่งกลับมายัง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
กลุ่มนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู คณะอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
๙๙/๒๐ ถนนสุโขทัย แขวงดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐ หรือ ทางโทรสาร หมายเลข ๐ ๒๒๔๓ ๑๒๙

ติดแสตมป์
3 บาท

กรุณาส่ง

กลุ่มนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
99/20 ถนนสุขุโขทัย
เขตดุสิต กทม. 10300