



ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัย
ที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล



สิ่งพิมพ์ สกศ.อันดับที่ 20/2560
ISBN 978-616-395-884-6

ระบบและรูปแบบ การผลิตครูและระบบวิจัย ของสถาบันผลิตครู ที่เหมาะสมกับสังคมไทย และความเป็นสากล



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัย
ของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย
และความเป็นสากล



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

371.12 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
ส691ร ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครู
ที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล/
กรุงเทพฯ : 2560.
294 หน้า
ISBN 978-616-395-884-6
1. ครู-การผลิต 2. ครู-การพัฒนา 3. ชื่อเรื่อง

ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับ สังคมไทยและความเป็นสากล

สิ่งพิมพ์ สกศ. อันดับที่ 20/2560

พิมพ์ครั้งที่ 1 กันยายน 2560

จำนวน 1,000 เล่ม

ผู้จัดพิมพ์เผยแพร่ กลุ่มพัฒนานโยบายด้านการเรียนรู้
สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
99/20 ถนนสุขุขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
โทรศัพท์ 0-2668-7974 หรือ 0-2668-7123 ต่อ 2516
โทรสาร 0-2243-1129
Web site: <http://www.onec.go.th>

พิมพ์ที่ บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
90/6 ซอยจรัญสนิทวงศ์ 34/1
ถนนจรัญสนิทวงศ์ แขวงอรุณอมรินทร์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700
โทรศัพท์ 0-2424-3249 0-2424-3252
โทรสาร 0-2424-3249 0-2424-3252

คำนำ

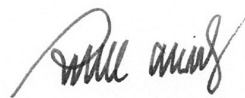
“ครู” คือ บุคคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

สภาพปัจจุบัน วิชาชีพครูประสบปัญหาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ขณะเดียวกันวิกฤตศรัทธาต่อวิชาชีพครูยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เข้าศึกษาในสถาบันผลิตครู รวมถึงขวัญและกำลังใจของผู้ที่อยู่ในสายวิชาชีพครู ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ อาทิ ระบบการผลิตครูขาดความต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการใช้ครู ขาดเอกภาพในเชิงนโยบายและมาตรฐานของสถาบันผลิตครูที่ยังมีความเหลื่อมล้ำกันเนื่องมาจากสถาบันผลิตครูขาดแคลนครูที่เชี่ยวชาญด้านการผลิตครู ขาดหน่วยงานรับผิดชอบในการดูแลกำกับ ติดตาม และวางระบบการผลิตครูในภาพรวม ขาดฐานข้อมูลการผลิตและพัฒนาครู ทำให้การผลิตครูในบางสาขาเกินความต้องการ และขาดแคลนในสาขาวิชาที่จำเป็น การพัฒนาครูส่วนใหญ่ถูกกำหนดแนวทางและวิธีการจากส่วนกลาง ซึ่งไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของครูผู้ปฏิบัติการสอน สภาพดังกล่าวก่อให้เกิดวิกฤติของระบบการผลิตครู การพัฒนาครู การใช้ครู และการบริหารงานบุคคลของครู ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาที่ลดต่ำลง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านนโยบายการศึกษา ได้เล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าว จึงได้จัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๗๒ และได้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมสภาการศึกษา เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๘ ต่อมาในปี ๒๕๕๙ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ โดยมีศาสตราจารย์ ดร.พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ เป็นประธานกรรมการ มีกิจกรรมสำคัญ คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ซึ่งสำนักงานฯ ได้มอบหมายให้มหาวิทยาลัยนครพนม โดยรองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แยมกสิกร และคณะ ดำเนินการศึกษาจนได้เอกสารชุดองค์ความรู้ จำนวน ๔ เล่ม คือ ๑) ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล ๒) ระบบและรูปแบบการพัฒนาครู

ที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล ๓) ระบบการใช้ครูและการบริหารงานบุคคลของครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย และ ๔) ข้อเสนอเชิงนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนการผลิตครู การพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคลของครู โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการฯ ร่วมกันพิจารณาให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และได้มีการปรับปรุงเพื่อให้เนื้อหา มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

สำหรับเอกสารเรื่องระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล เป็นการศึกษาคุณลักษณะครูตามความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็ก ระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา แนวทางการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย โครงสร้างฐานข้อมูลที่จำเป็นต่อการวางแผนการผลิตครูและการใช้ครูของหน่วยงานต่างๆ ระบบและกลไกการผลิตครู (อาชีวศึกษา, สามัญศึกษา) ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ระบบการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของไทยและต่างประเทศ ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพ ระบบกลไกความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิวิชาชีพ และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู คาดหวังว่าเอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับครู ทั้งในฐานะผู้ปฏิบัติและผู้ที่ทำหน้าที่วางแผนและกำหนดนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาครู สำนักงานฯ ขอขอบคุณคณะนักวิจัยและผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนในการดำเนินการให้เอกสารฉบับนี้สำเร็จลุล่วง จนได้เผยแพร่ต่อสาธารณชนในวงกว้าง



(นายกมล รอดคล้าย)

เลขาธิการสภาการศึกษา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)	ก
การศึกษาคุณลักษณะครูตามความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็ก โดย...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ	1
ระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดย...ดร.มณฑิยา ชมดอกไม้	31
แนวทางการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย โดย...รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก	87
โครงสร้างฐานข้อมูลที่เป็นในการวางแผนการผลิตครู และการใช้ครู ของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย (ครูสายสามัญ/ครูสายอาชีพ) ทั้งจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ (ครูในสถานประกอบการ) โดย...ดร.วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง	111
ระบบและกลไกการผลิตครูสายอาชีพศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนาประเทศ โดย...รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิชัย แก้วเกื้อกุล	147
ระบบและกลไกการผลิตครูสายสามัญศึกษา ที่สอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนาประเทศ โดย...รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก	167
ระบบการมีใบอนุญาตประกอบอาชีพครูของไทยและต่างประเทศ โดย...รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ทับศรี	181
ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพ โดย...รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว	207
ระบบกลไกความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน ระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิมหาวิชาชีพ โดย...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์	237
การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู โดย...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์	253

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

รายงานผลการศึกษาค้นคว้า “การผลิตและพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทยและความเป็นสากล” เป็นการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สอบถามบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศ ประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

1. องค์กรความรู้สนับสนุนด้านระบบและรูปแบบการผลิตครู
2. องค์กรความรู้สนับสนุนด้านระบบและรูปแบบการพัฒนาครู
3. องค์กรความรู้สนับสนุนด้านระบบการใช้ครู และการบริหารงานบุคคลของครู
4. ข้อเสนอเชิงนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนการผลิตครู การพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคลของครู

องค์กรความรู้ดังกล่าว สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยและความเป็นสากล สำหรับเอกสารฉบับนี้ เป็นเอกสารเล่มที่ 1 “ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล” เป็นการศึกษาเสนอในประเด็น “องค์กรความรู้สนับสนุนด้านระบบและรูปแบบการผลิตครู” ซึ่งประกอบด้วย สาระสำคัญ 10 เรื่อง ดังนี้

1. การศึกษาคุณลักษณะครูตามความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็ก

คุณลักษณะของครูตามที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการ คือครูควรมีความสามารถในการสอนแบบบูรณาการ กล่าวคือ ครูต้องสามารถสอนได้หลายวิชาหลายห้องเรียน หลายชั้น สามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีจิตวิญญาณความเป็นครูและประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หากจำแนกคุณลักษณะครูตามความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็กให้ชัดเจน ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญและโดดเด่น ดังนี้

คุณลักษณะของครูตามที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการมีความสอดคล้องกันทั้งทาง ทฤษฎีและการปฏิบัติ กล่าวคือคุณลักษณะหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถ/ ทักษะการสอน 2) ความรู้ 3) อุทิศการณ์/ จิตวิญญาณความเป็นครู 4) คุณธรรม จริยธรรม และ

จรรยาบรรณ 5) กระบวนการคิด 6) บุคลิกภาพ 7) แรงจูงใจและ 8) สาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการ แต่ละคุณลักษณะหลัก ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อยอีก 48 ด้าน สำหรับจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก พบว่า สภาพการณ์หลาย ๆ ปัจจัยทำให้นักเรียนมีแนวโน้มลดลงหรือคงที่ อย่างไรก็ตามการแก้ปัญหาอาจใช้วิธีการรวมโรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียนเข้าด้วยกัน เพื่อให้มีจำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ควรคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์ด้วย ความเชี่ยวชาญของครู (สมรรถนะ) ที่จำเป็น ได้แก่ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ความสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นผู้ที่มีทักษะชีวิต ทักษะแก้ปัญหา ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความสามารถบริหารจัดการชั้นเรียน ความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่ จำนวนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เสนอว่า หากเป็นไปได้ จำนวนครูในโรงเรียนขนาดเล็กควรมี 6 คน ให้ครบทุกชั้นปี ซึ่งจะช่วยลดการสอนคนละหลายวิชาได้ ดังนั้นจำนวนครูควรคำนึงถึงการปฏิบัติการสอนด้วย นอกจากการคิดตามสัดส่วนต่อนักเรียน ข้อเสนอเชิงนโยบาย มีดังนี้ คือ 1) สถาบันผลิตครูควรมุ่งเน้นการผลิตครูให้มีความสามารถ/ทักษะการสอน โดยให้นักศึกษาครูมีความสามารถในการสอนควบคู่ไปกับความรู้ด้านศาสตร์การสอน 2) หน่วยงานผู้ใช้ครู ควรอำนวยความสะดวกและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความเป็นครูอย่างจริงจัง โดยอาจจัดให้มีทีมพัฒนาศักยภาพครูในด้านการสอน การใช้ ICT การแก้ปัญหา 3) การพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ควรดำเนินการควบคู่กันในลักษณะ 3 ประสาน คือ ครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะการสอนเพิ่มขึ้น โรงเรียนขนาดเล็กควรรวมกลุ่มกัน โดยมีปัญหาความต้องการพัฒนาครูคล้ายกัน และหน่วยงานภายนอกมาร่วมกันพัฒนาครู 4) ครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องเน้นการมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง และต้องพัฒนานักเรียนให้มีความสามารถพื้นฐาน 3 รู้ คือ รู้ภาษา รู้คณิต รู้ ICT (ICT Literacy) และ 5) หน่วยงานผู้ใช้ครู ควรมีนโยบายพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรม

2. ระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

ผลจากการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับนานาชาติ และระดับประเทศของประเทศไทยที่ไม่เป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้สังคมไทยเรียกร้องให้กระทรวงศึกษาธิการเร่งดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ระบบการจัดการศึกษาจะดีได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาระบบการผลิตครูให้มีประสิทธิภาพเสียก่อน เพราะครู

คือบุคคลที่มีหน้าที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความคิด มีทักษะอ่านออกเขียนได้ คำนวณได้ และมีความเข้าใจหลักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ที่จำเป็น รวมถึงสามารถปฏิบัติงานและสร้างสรรค์งานได้ นักเรียนที่ได้เรียนกับครูที่มีคุณภาพก็จะเป็นนักเรียนที่มีคุณภาพ ดังนั้น การผลิตครูที่ดีจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งของสังคมไทย

สภาพปัญหาการผลิตครูในปัจจุบัน มีปัญหาทั้งทางด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ปัญหาทางด้านปริมาณก็คือ การผลิตครูในบางสาขามีปริมาณมากเกินความต้องการ และผลิตครูในบางสาขาน้อยเกินไป สำหรับปัญหาทางด้านคุณภาพ ก็คือ ระบบการผลิตครูที่สถาบันผลิตครูดำเนินการอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะของครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการของสถานศึกษาที่แตกต่างกันได้ เพื่อสนับสนุนองค์ความรู้ในการแก้ปัญหา ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา
2. เพื่อเสนอแนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา
3. เพื่อเสนอแนะข้อเสนอยุทธศาสตร์ต่อประเด็นระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

ผลจากการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ข้อสรุปดังนี้

1. สมรรถนะของครูที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาแต่ละระดับมีดังนี้
 - 1.1 สมรรถนะของครูระดับการศึกษาปฐมวัย ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มการพัฒนาวิชาชีพ (2) กลุ่มการสร้างสัมพันธ์กับครอบครัวและชุมชน (3) กลุ่มการสอนและการเรียนรู้ (4) กลุ่มการส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตของเด็ก (5) กลุ่มการสังเกต การทดสอบและการจัดทำเอกสารแสดงผลการเรียนรู้
 - 1.2 สมรรถนะของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครู (2) กลุ่มความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับผู้เรียน (3) กลุ่มความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา (4) กลุ่มความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ (5) กลุ่มความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
 - 1.3 สมรรถนะของครูระดับอาชีวศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะ 7 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนการสอนอาชีวศึกษา (2) กลุ่มหลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่ส่งเสริมการเรียนการสอนอาชีวศึกษา (3) กลุ่มการจัดการเรียน

การสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้การสอนอาชีวศึกษา (4) กลุ่มการทดสอบและการประเมินผลที่ส่งเสริมการเรียนรู้การสอนอาชีวศึกษา (5) กลุ่มการพัฒนาโปรแกรมการฝึกปฏิบัติทางด้านอาชีวศึกษา (6) กลุ่มการปฏิบัติงานร่วมกับสถานประกอบการที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติด้านอาชีวศึกษา และกลุ่มการพัฒนาวิชาชีพด้านอาชีวศึกษา

2. แนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีดังนี้

2.1 การผลิตครูทั้งครูระดับปริญญาตรี และครูระดับบัณฑิตศึกษา จะต้องวางเกณฑ์การคัดเลือกโดยผู้ที่ต้องการเข้าเรียนในระดับปริญญาตรีจะต้องได้คะแนนโอเน็ตในระดับ 30 % แรกของประเทศ และมีใจรักที่จะเป็นครู และเป็นการเรียนในระบบปิดโดยประกันการมีงานทำอย่างชัดเจน และสำหรับผู้ที่เข้าเรียนครูในระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องได้คะแนนเฉลี่ยในระดับปริญญาตรี ไม่น้อยกว่า 3.5 และผ่านเกณฑ์การทดสอบภาษาอังกฤษตามระบบมาตรฐาน และสำหรับการผลิตครูในระดับบัณฑิตศึกษานั้น ควรเปิดโอกาสให้คณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ผลิตนักศึกษาตามอัตลักษณ์ของแต่ละแห่ง เช่น บางแห่งอาจจะเน้นการผลิตมหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิตที่จะไปสอนในโรงเรียนในชุมชนแออัด โรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนในชนบท โรงเรียนที่อยู่ในที่กันดารห่างไกล หรือโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ หรือสอนนักเรียนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อ เป็นต้น เนื่องจากครูที่จะไปสอนในโรงเรียนในลักษณะพิเศษเหล่านี้จะต้องเป็นครูที่มีวุฒิภาวะสูงกว่าครูโรงเรียนทั่วไป ครูระดับบัณฑิตศึกษาจะต้องสอนได้มากกว่า 1 หรือ 2 วิชาในระดับมัธยมศึกษา หรือสอนได้ทุกวิชาในระดับประถมศึกษา ทั้งนี้ครูสภาและสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาจะต้องควบคุมเรื่องใบประกอบวิชาชีพอย่างเคร่งครัด รวมทั้งคณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์แต่ละแห่งจะสามารถแสดงศักยภาพตามอัตลักษณ์ของแต่ละแห่งได้อย่างชัดเจน และจะต้องพัฒนากระบวนการผลิตครูที่เน้นกระบวนการผลิตครูที่ให้นักศึกษาเรียนเนื้อหาวิชาไปพร้อมๆ กับการฝึกปฏิบัติที่โรงเรียนตามอัตลักษณ์ของตนเองโดยมีการประเมินอย่างเหมาะสมและการฝึกสอนในโรงเรียนตามอัตลักษณ์โดยมีครูที่มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริงเป็นที่เลี้ยงอย่างเป็นระบบ

2.2 แนวทางการผลิตครูทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาในอนาคตจะต้องคัดเลือกผู้เข้าเรียนที่มีผลการเรียนดี มีจิตใญ่รักที่จะเป็นครู และมีคุณลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นครู หรือมีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของคณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์รับเข้าเรียน โดยจะต้องกำหนดเงินเดือนขั้นต้น และผลประโยชน์ตอบแทนที่ดึงดูดใจให้คนเก่งและคนดีมาเป็นครู

2.3 สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและคุรุสภาจะต้องวางระบบที่จะพัฒนาคณาจารย์ที่สอนนักศึกษาครูทั้งคณาจารย์ที่สอนวิชาเอก วิชาครู และวิชาศึกษาทั่วไป ให้เป็นคณาจารย์ที่มีความรู้ในเนื้อหาวิชา มีประสบการณ์การสอนนักเรียนที่โรงเรียน และคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่เป็นตัวอย่างให้แก่ นักศึกษาครูได้อย่างแท้จริง โดยมีทะเบียนควบคุมคณาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วอย่างเคร่งครัด คณาจารย์ที่ไม่ได้รับการพัฒนาจะต้องไม่ได้รับอนุญาตให้สอนนักศึกษาครู ทั้งนี้เนื่องจากคณาจารย์เหล่านี้จะต้องสอนนักศึกษาครูที่จะไปสอนนักเรียนที่โรงเรียน ถ้าครูของครูไม่เคยมีประสบการณ์สอนนักเรียนที่โรงเรียน มีความสามารถอ่อนด้อย หรือมีความสามารถน้อยกว่าครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน แล้วคณาจารย์เหล่านี้จะพัฒนานักศึกษาครูให้เป็นครูที่ดีและเก่งให้แก่สังคมได้อย่างไร และหากคณาจารย์ของคณะหรือสาขาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์อ่อนด้อยกว่าครูพี่เลี้ยงของโรงเรียน แล้วคณาจารย์เหล่านี้จะช่วยพัฒนาครูที่โรงเรียนได้อย่างไร

2.4 คณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์จะต้องค้นหาอัตลักษณ์หรือศักยภาพของตนเอง และพัฒนานักศึกษาครูระดับบัณฑิตศึกษาตามอัตลักษณ์หรือศักยภาพของตนเอง เช่น อัตลักษณ์ในการผลิตนักศึกษาครูระดับบัณฑิตศึกษาที่สอนทุกวิชาในระดับประถมศึกษาได้ หรืออัตลักษณ์ในการจัดการเรียนการสอนนักเรียนให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระบบ 4.0 ที่เป็นการศึกษาสู่อานาคตที่เน้นการผลิตคนไปสร้างสรรค์นวัตกรรม สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” หรือ “ไทยแลนด์ 4.0” ที่เป็น Value – based Economy โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าและบริการ หรือสามารถจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อได้ เป็นต้น หากคณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์สามารถพัฒนานักศึกษาครูที่มีศักยภาพในลักษณะนี้ได้ คณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ คือ ขุมกำลังที่สำคัญที่สุดที่จะผลิตครูให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อประเด็นระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีดังนี้

3.1 กระทรวงศึกษาธิการจะต้องประกาศนโยบายการผลิตครูต่อสาธารณชนอย่างชัดเจน ซึ่งได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและคัดเลือกคนเข้าสู่สายอาชีพครู (Attraction and recruitment) การเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่การเป็นครู (Preparation) การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) และการรักษาคคนเก่งไว้ในสายอาชีพครู (Retention) และดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

3.2 กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายการผลิตครูระดับปริญญาตรีให้เป็นระบบปิด คือผลิตตามจำนวนที่มีอัตราครูว่างเท่านั้น มีการให้ทุนการศึกษา และรับประกันการมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่งที่มีคุณภาพ และวางระบบคัดเลือกนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลการเรียนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีใจรักการเป็นครูเข้าสู่ระบบการผลิตครูระดับปริญญาตรี และวางระบบการคัดเลือกบัณฑิตที่มีผลการเรียนสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีใจรักการเป็นครูเข้าสู่ระบบการผลิตครูระดับบัณฑิตศึกษา

3.3 สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและคุรุสภาจะต้องร่วมกันกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ทั่วไปที่เข้มข้นในระดับปริญญาตรี และกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ทางเลือกในระดับบัณฑิตศึกษา ที่เปิดโอกาสให้คณะหรือสาขาวิชาครูศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์ผลิตครูระดับบัณฑิตศึกษาตามอัตลักษณ์และศักยภาพที่จะสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ 4.0 และนำไปสู่การพัฒนาครูที่มีความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก

3.4 สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและคุรุสภาจะต้องพัฒนาคณาจารย์ที่จะเป็นผู้สอนทั้งวิชาเอก วิชาครูและวิชาทั่วไป ให้เป็นคณาจารย์ที่มีความรู้ มีทักษะการสอนแบบมืออาชีพ และมีคุณธรรมจริยธรรมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการผลิตครูที่มีคุณภาพครูที่ไม่เก่งย่อมน่าสอนนักเรียนให้เก่งได้ฉันใด ครูของครูที่ไม่เก่ง ย่อมไม่น่าจะสร้างนักศึกษาครูที่เก่งได้ฉันนั้น

3. แนวทางการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย

การผลิตครูของสถาบันผลิตครูในประเทศไทยปัจจุบันเป็นระบบเปิด กล่าวคือสถาบันผลิตครูแต่ละแห่งสามารถเปิดรับนิสิตนักศึกษาไม่จำกัดจำนวนรับ การกำหนดจำนวนรับโดยอิสระของสถาบันฝ่ายผลิต ทำให้การผลิตครูเกินกว่าความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูจำนวนมาก ส่งผลต่อวิกฤติการผลิตครูทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ จากการถอดบทเรียนกระบวนการผลิตครูจากต่างประเทศ พบว่า แนวทางการดำเนินการการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย มีปัจจัยที่ควรคำนึงถึง อย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ 1) สถาบันผลิตครูปัจจุบันจะปรับตัวและปรับบทบาทอย่างไร เมื่อต้องลดจำนวนการผลิตครู 2) การกำหนดสัดส่วนของตำแหน่งที่รองรับการบรรจุแต่งตั้ง ระหว่างนิสิตนักศึกษาทุน ครูอัตราจ้างและบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแต่ละปีการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย 3) การพัฒนาคุณภาพครูทั้งก่อนประจำการ และระหว่างประจำการ 4) การวางแผนความต้องการการใช้ครูของแต่ละหน่วยงานหลัก มีความผันแปรยากแก่การวางแผน

ความต้องการครูที่แท้จริง 5) การพัฒนาสถาบันผลิตครูสู่ระบบปิด ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถาบันผลิตครูมีคุณภาพ คือ ครูของครู โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน

การปรับปรุงแบบการบริหารจัดการองค์การการผลิตครู ควรดำเนินการสองระยะ คือ ระยะที่หนึ่ง มีคณะกรรมการภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ควบคุม ดูแล กำกับการผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากสถาบันผลิตครูทั้งหมดอยู่ภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และระยะที่สอง จัดตั้งสถาบันครูแห่งชาติ (National Institute of Education: NIE) เพื่อแก้ปัญหาการขาดเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานการผลิต

ข้อเสนอเชิงนโยบาย การผลิตครูระบบปิดมีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหลายประการ ดังนี้

1. มีคณะกรรมการและหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง (เป็นหน่วยงานประจำ ไม่ใช่เฉพาะกิจ) มีอำนาจและหน้าที่ในการกำกับดูแล ประสานงาน และบริหารจัดการ
2. หน่วยงานผู้ใช้ครูแต่ละหน่วยงานต้องมีแผนการใช้และพัฒนาครูทั้งแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว โดยไม่ยึดแต่เพียงจำนวนอัตราตำแหน่งครูปัจจุบันและอัตราเกษียณแต่เพียงอย่างเดียว
3. สถาบันผลิตครูต้องพัฒนาคุณภาพความเข้มแข็งทั้ง ครูของครู หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการภายใน ให้สนองต่อการผลิตครูระบบปิด รวมทั้งต้องเป็นหน่วยพัฒนาคุณภาพครูประจำการ โดยทำงานควบคู่กับสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
4. ผู้เรียนครูต้องมีคุณภาพ ตั้งแต่เริ่มต้นของกระบวนการคัดเลือกผู้เรียน (in put) ซึ่งต้องเป็นตัวบ่อนที่มีคุณภาพต่อการผลิตครูระบบปิด จึงต้องได้รับการคัดเลือกจากคุณภาพด้านวิชาการ โดยการกำหนดคุณสมบัติผู้รับทุนตั้งแต่ก่อนเข้าเรียน ระหว่างการเรียน และมีการติดตามผลเมื่อสำเร็จการศึกษา ระหว่างประกอบวิชาชีพครูอย่างน้อย 2 ปีการศึกษา
5. ครูประจำการต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพเป็นประจำและต่อเนื่อง ระบบการพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานการศึกษา ต้องถูกกำหนดโดยหน่วยงานตามบริบทที่แตกต่างของแต่ละหน่วยงาน อาทิ รูปแบบ ระยะเวลา เนื้อหา การวัดและประเมินผล การพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นต้น

4. โครงสร้างฐานข้อมูลที่จำเป็นต่อการวางแผนการผลิตครู และการใช้ครูของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย

การบริหารจัดการการศึกษาไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดำรงอยู่ของบุคคล การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคคล เส้นทางวิชาชีพของแต่ละบุคคลเหล่านี้ควรต้องได้รับการติดตาม ดูแล ด้านเส้นทางการพัฒนาทางสายงาน ซึ่งการติดตามดูแลความเปลี่ยนแปลงของบุคคลนี้ควรเป็นภาพรวมของทุกส่วนที่ต้องเป็นข้อมูลระดับมหภาค (Macro) ที่ทำให้มองเห็นข้อมูลในภาพรวม เห็นจุดที่ต้องพัฒนา จุดแข็ง และจุดอ่อนที่ต้องดำเนินการแก้ไข อีกส่วนหนึ่งคือการมองระดับจุลภาค (Micro) ของบุคคลว่าแต่ละบุคคลมีเส้นทางการพัฒนาอย่างไร สภาพการดำเนินการเกี่ยวกับฐานข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละหน่วยงานพบว่า ต่างคนต่างทำ และความลึกของข้อมูลในการเก็บยังคงพบว่าไม่เท่ากัน ข้อมูลไม่สามารถเชื่อมต่อกันได้ ไม่มีฐานที่สามารถรวมกันเป็นเอกภาพ (Unity) ทำให้ไม่สามารถนำมาวางแผนระยะยาวได้ จากการศึกษาเบื้องต้นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของโครงสร้างฐานข้อมูล นำมาสังเคราะห์รายการข้อมูล (Field) ร่วมกัน เพื่อออกแบบรายการข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการสร้างฐานข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครูทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ จากผลการศึกษาพบว่ารายการข้อมูล (Field) แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ รายการข้อมูลครู จำนวน 113 รายการ และรายการข้อมูลนักเรียน จำนวน 44 รายการ พบประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรค และเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การสร้างฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาของประเทศไทยไม่สำเร็จ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน เพราะต่างมีฐานข้อมูลของตนเอง ระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีใช้อยู่บ้างแล้วนั้น หากต้องการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลของแต่ละหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการเชื่อมโยงประสานข้อมูลกันและกัน เงื่อนไขความสำเร็จ คือ การขาดความตั้งใจที่จะเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ เข้าหากันนั่นเอง ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาดังกล่าว คือ ควรเสนอเป็นนโยบายระดับชาติ หรือมีองค์กรกลางหรือหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน เชื่อมโยง และตอบโจทย์การใช้งานที่เหมาะสม หรือเป็นฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับระบบเว็บไซต์กลางบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (e-Government Portal) หรือระบบเว็บไซต์กลางบริการอิเล็กทรอนิกส์ และเมื่อสร้างต้นแบบระบบฐานข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ควรมีกระบวนการทดสอบระบบโดยเชิญตัวแทนของแต่ละหน่วยงานมาร่วมทดสอบระบบร่วมกัน และระยะต่อไปควรจัดทำ B.I (Business intelligence) เพื่อตอบโจทย์ฐานข้อมูลกลางที่จะใช้ในอนาคตต่อไปด้วย

5. ระบบและกลไกการผลิตครูสายอาชีวศึกษา ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศที่จะก้าวเข้าไปสู่ประเทศไทย 4.0 มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ประเทศต้องพึ่งพากำลังคนด้านอาชีวศึกษาเป็นหลักแต่กระบวนการผลิตครูอาชีวศึกษาของประเทศอย่างขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน กรอบกับบุคคลากรทางอาชีวศึกษามีการเกษียณอายุราชการออกไปเป็นจำนวนมาก แต่การทดแทนบุคคลากรดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงทำให้ประสิทธิภาพการเรียนการสอนของอาชีวศึกษาขาดประสิทธิภาพที่ดีและนักศึกษาที่ผลิตออกมาคุณภาพจึงยังไม่เป็นไปตามความต้องการของตลาดงานซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบการผลิตนักศึกษาในสายนี้เป็นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อเป็นการยกระดับอาชีวศึกษาของประเทศไทยให้สูงขึ้น กฎหมายระเบียบข้อบังคับ ในกระบวนการผลิตครูอาชีวศึกษาอาจมีความจำเป็นต้องปรับปรุงกระบวนการใหม่เพื่อรองรับการสภาพความเป็นจริงและสอดคล้องกับความเป็นสากลมากขึ้นเกี่ยวกับการผลิตครูอาชีวศึกษาของประเทศไทย

6. ระบบและกลไกการผลิตครูสายสามัญศึกษา ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

การวางระบบ และกำหนดกลไกการผลิตครูสายสามัญศึกษาและสายอาชีวศึกษากับครูสายสามัญ กับครูสายวิชาชีพ ต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ระบบและรูปแบบหลักสูตรการผลิตครูของไทยในปัจจุบัน มี 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) 2) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ปริญญาตรี (หลักสูตร 1 1/2 ปี) รับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นและประสงค์จะเป็นครูเข้าศึกษาต่อ วิชาชีพครู และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่คุรุสภารับรอง และ 3) หลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาโททางการสอน (หลักสูตร 2 ปี) เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนสำหรับผู้จบปริญญาตรี ในสาขาวิชาการศึกษาหรือสาขาอื่นๆ เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท และฝึกปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาที่คุรุสภารับรอง

ปัญหาและอุปสรรคการผลิตครูในภาพรวม พบว่า นโยบายการผลิตครูที่ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ และขาดความต่อเนื่อง การผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการการใช้งานของหน่วยงานผู้ใช้ครูจริง ขาดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพโดยตรง ได้แก่ คุณภาพของนิสิตนักศึกษาที่เป็นตัวป้อน (input) หลักสูตรการผลิตครูที่ไม่เน้นศาสตร์ด้านความเป็นครู (pedagogy & didactic) กระบวนการผลิต

ที่หล่อหลอมความเป็นครูมืออาชีพ (professional teacher) ส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิต (output, outcome) และสถาบันผลิตครูขาดแคลนครูของครูที่เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการผลิตครู ปัญหาการผลิตครูสายสามัญทุกรายวิชา มีการผลิตเกินกว่าความต้องการเฉลี่ยทุกปีการศึกษา ส่วนการผลิตครูสายวิชาชีพก็มีจำนวนเกินกว่าความต้องการเฉลี่ยทุกปีการศึกษาเช่นกัน ยกเว้นรายวิชาที่ไม่มีข้อมูลการผลิต

ปัญหาด้านคุณภาพผลผลิตของครูสายสามัญและสายวิชาชีพ มีสาเหตุสำคัญหลายประการ ได้แก่ การขาดแคลนอัตราอาจารย์และผู้สอนที่มีประสบการณ์ อาจารย์บรรจุใหม่ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในประเทศ และส่วนหนึ่งสำเร็จการศึกษาในสถาบันที่ได้รับบรรจุเป็นครูของครู ปัญหาเกี่ยวกับศักยภาพของอาจารย์ผู้ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปัญหาคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่จะเกษียณอายุราชการ ปี พ.ศ. 2558 - 2572 คิดเป็นร้อยละ 33.41 โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรการผลิตครูยังไม่สนองตอบความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ และสถาบันผลิตครูส่วนใหญ่เน้นผลิตครูสายวิชาการ มีส่วนน้อยที่ผลิตครูสายวิชาชีพ ส่วนครูสายวิชาชีพโดยตรงตามหลักสูตรในบางสาขาวิชาไม่มีการผลิตเลย โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบาย ดังนี้

ควรจัดรูปแบบการบริหารจัดการองค์การการผลิตครู โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบในการควบคุม ดูแล กำกับเพื่อความเป็นเอกภาพในการผลิตครู ควรกำหนดให้มีความแตกต่างระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูสายอาชีวศึกษากับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูสายสามัญ และควรมีหน่วยงานรับผิดชอบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูสายอาชีวศึกษาโดยตรง แยกออกจากคุรุสภา การกำกับคุณภาพครูสายสามัญด้วยการแยกประเภทใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้ชัดเจนระหว่างครูประจำชั้น (classroom teacher) กับครูประจำวิชา (subject teacher) การระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานอื่นเพื่อคุณภาพการผลิตครู และคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดยจัดทำโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูในพื้นที่เขตบริการกับสำนักงานศึกษาธิการในแต่ละจังหวัด การระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มาเป็นครูผู้สอน ทั้งนี้ การจะแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การผลิตครูจึงควรเป็นระบบปิด และกำหนดให้ “การผลิตครูระบบปิด” เป็นนโยบายแห่งชาติ

7. วิเคราะห์เปรียบเทียบระบบการมีใบอนุญาตประกอบอาชีพครูของไทย และต่างประเทศ

ใบอนุญาตวิชาชีพ เป็นเครื่องมือและกลไกในการรักษามาตรฐานของวิชาชีพ เป็นที่คาดหวังและเชื่อถือกันว่า วิชาชีพที่เข้มแข็งจะมีมาตรฐานใบอนุญาตวิชาชีพที่เข้มแข็งด้วยการศึกษาดูตรวจสอบระบบองค์ประกอบวิชาชีพครูของไทยและเปรียบเทียบกับระบบใบอนุญาตวิชาชีพของประเทศต่างๆ ที่มีการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จในระดับต้นๆ ของโลก โดยนำเสนอในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ องค์กรที่ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ คุณสมบัติเงื่อนไขการได้รับใบอนุญาตวิชาชีพ คุณสมบัติทางวิชาชีพครู ประเภทใบอนุญาตวิชาชีพครู อายุใบอนุญาตวิชาชีพครู และประเด็นปลีกย่อยบางประเด็น

ผลการศึกษาพบว่า ประเทศที่มีระบบวิชาชีพครูที่เข้มแข็ง จะมีคุณภาพของการจัดการศึกษาที่ดี และพบว่าในทุกประเทศที่นำมาเปรียบเทียบ กำหนดว่าผู้จะได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจะต้องเรียนมาทางครูและจบการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรีขึ้นไป มีบางประเทศที่ให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูกับผู้ที่ไม่ได้เรียนจบทางครูมาโดยตรง แต่มีเงื่อนไขว่าจะต้องเรียนรายวิชาเกี่ยวกับการสอนและเนื้อหาวิชาที่จะไปสอนตามเกณฑ์ที่กำหนด เป็นที่น่าสังเกตว่าประเทศอัลบาเนีย ที่ถูกจัดว่าจัดการศึกษาได้ดีที่สุดประเทศหนึ่งของโลก กลับไม่ได้มีความเข้มแข็งด้านวิชาชีพครูเช่นประเทศอื่น ๆ สำหรับประเทศไทย ถ้าเปรียบเทียบตามองค์ประกอบของการเป็นวิชาชีพ พบว่า มีครบถ้วน แต่คนไทยมีความรู้สึกที่ ปัจจยอื่น ๆ อาจจะส่งผลต่อการศึกษาของไทย ที่จะต้องหาสาเหตุต่อไป หรือกลับมาพิจารณาใหม่ว่าเราประเมินตนเองผิดหรือไม่

8. ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพ

วิชาชีพครูหรือวิชาชีพทางการศึกษา เป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นวิชาชีพควบคุม ผู้ประกอบวิชาชีพดังกล่าว แบ่งออกเป็น 4 สาขาย่อย คือ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อการประกอบวิชาชีพ ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพ เป็นภารกิจของสถาบันผู้ผลิตครู คือ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา จะต้องดำเนินการจัดระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานและเกณฑ์ขั้นต่ำในการรับรองปริญญา และประกาศนียบัตรของสภาวิชาชีพ หรือคุรุสภา กล่าวคือ ต้องมีการบริหารหลักสูตรและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่ผู้เรียนให้เป็นไปตามมาตรฐานการผลิต เพื่อให้บัณฑิตครูมี

คุณภาพได้มาตรฐาน ปัจจุบันระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมี 3 สาขา ทั้งสายงานสอนและสายงานบริหาร แม้จะมีหลักเกณฑ์และแนวทางที่คุรุสภากำหนดไว้ค่อนข้างชัดเจน แต่หลักการและวิธีการปฏิบัติของสถาบันผู้ผลิตยังมีปัญหา มีอุปสรรค มีจุดแข็งและจุดอ่อนอยู่ไม่น้อย ส่วนผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์นั้น คุรุสภายังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ สำหรับแนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพการผลิตครู สถาบันที่มีหน้าที่และรับผิดชอบในการผลิตครู จะต้องร่วมมือกับองค์กรผู้ใช้ครู องค์กรฝ่ายกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู (องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) และสภาวิชาชีพครู (คุรุสภา) คิดค้นหาแนวปฏิบัติ เพื่อให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทั้ง 4 สาขา มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างจริงจัง ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษาออกไปเป็นครูแล้ว ประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ยังสามารถนำไปใช้ได้ในการทำงานจริงอีกด้วย

9. ระบบกลไก ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิวิชาชีพ

ผลการศึกษาที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการผลิตครูของสถาบันผลิตครูยังคงเป็นรูปแบบเดิม ถึงแม้ว่าจะมีคุรุสภาซึ่งเป็นสถาบันที่กำหนดคุณวุฒิวิชาชีพคอยกำกับติดตามให้การผลิตเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู แต่จากการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ก็พบสภาพปัญหาว่าการกำกับติดตามดังกล่าวเป็นเพียงการตรวจสอบเอกสารหลักฐานว่ามีเนื้อหาในรายวิชาต่าง ๆ ครบตามหัวข้อของมาตรฐานความรู้หรือไม่เท่านั้น แต่ขาดกระบวนการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานและการสร้างความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองในฐานะนักศึกษาวิชาชีพครูซึ่งเป็นส่วนสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติตนเมื่อเข้าสู่วิชาชีพครูด้วย (สำนักงานการวิจัยสภา, 2559) ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาระบบกลไกเหล่านี้โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ ได้แก่

1. ระบบ กลไก ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และคุรุสภา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพในปัจจุบันเป็นอย่างไร

2. ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้อง จุดแข็ง จุดอ่อนของระบบ กลไก ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และครูสภา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพในปัจจุบันเป็นอย่างไร

3. ข้อเสนอใหม่ของระบบ กลไก ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และครูสภา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพในปัจจุบันควรเป็นอย่างไร

4. ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อระบบ กลไก ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และครูสภา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพควรมีอย่างไรบ้าง

ผลการศึกษา พบดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนในแนวใหม่ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ (Process Product - Oriented Approach) จึงเป็นบทบาทใหม่ที่ระบบการผลิตครูของไทยไม่เคยรู้จักคุ้นเคยมาก่อน

2. ปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้อง จุดแข็ง จุดอ่อนของระบบ กลไก ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และครูสภา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพในปัจจุบัน มีดังนี้

2.1 วิธีคิดในการผลิตครูในแนวทางแบบเดิมตั้งแต่ยุคก่อนการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีพื้นฐานความเข้าใจว่าครูมีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนความเข้าใจดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่เน้นเฉพาะผลลัพธ์ (Product-Oriented Approach) คือคำตอบที่ถูกต้องหรือผลสัมฤทธิ์เท่านั้นการจัดการเรียนการสอนในแนวใหม่ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ (Process Product - Oriented Approach) จึงเป็นบทบาทใหม่ที่ระบบโรงเรียนของไทยไม่เคยรู้จักคุ้นเคยมาก่อน

2.2 การไม่ได้เน้นการบูรณาการของสมรรถนะการสอนใหม่ๆ และคุณลักษณะความเป็นครู สมรรถนะการสอนดังกล่าวข้างต้นนี้จำเป็นต้องพัฒนาบนคุณลักษณะเรื่องการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งถือเป็นพื้นฐานของจิตวิญญาณความเป็นครู

2.3 โครงสร้างของหลักสูตรผลิตครูไม่ได้เน้นความรู้เชิงบูรณาการด้านเนื้อหาและการสอน (Pedagogical Content Knowledge-PCK) ซึ่งเป็นแง่มุมที่สำคัญของความรู้เชิงบูรณาการด้านเนื้อหาและการสอน (Pedagogical Content Knowledge-PCK) เป็นความรู้ที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาครูยุคใหม่ที่จะไปเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนระดับโรงเรียนให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง สถาบันผลิตทั้งหมดจำเป็น

ต้องทบทวนโครงสร้างของหลักสูตรผลิตครูอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ นักศึกษาฝึกหัดครูได้รับการพัฒนาให้ถูกทิศทาง

2.4 เน้นภาคปฏิบัติไม่น้อยในช่วงปี 1 – ปี 4 และไม่ได้เน้นการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Classroom Teaching Practice) แบบใหม่ๆ การสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานสอนให้เกิดขึ้นได้ในระหว่างกระบวนการผลิตนั้น นักศึกษาวิชาชีพครูจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนงานภาคปฏิบัติตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ของหลักสูตร

2.5 ไม่ได้เน้นวิธีการในการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การปฏิบัติการสอนในห้องเรียน (Classroom Teaching Practice) ซึ่งถือเป็นงานภาคปฏิบัติของครูจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา

3. ข้อเสนอใหม่จากระบบ กลไก ความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และครูสภา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพในปัจจุบัน คือ การผลิตครูของญี่ปุ่นก็มีจุดเน้นที่การฝึกการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนเช่นเดียวกับกับสิงคโปร์และเยอรมัน โดยในช่วงของการฝึกปฏิบัติอยู่ที่โรงเรียนนั้นมีจุดเน้นที่การฝึกการสังเกต

4. ข้อเสนอระบบกลไกความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครูสถาบันการศึกษาสถานประกอบการ และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิวินิจฉัย ได้แก่

4.1 สถาบันผลิตครูจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการผลิตครูแต่เพียงอย่างเดียวเป็นการบูรณาการการผลิตและพัฒนาครูอย่างมีนวัตกรรม

4.2 สถาบันผลิตต้องทบทวนโครงสร้างของหลักสูตรผลิตครูของตนเองเพื่อสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้สามารถออกไปทำงานร่วมกับสถานศึกษาอย่างมีนวัตกรรม

4.3 การร่วมมือกันระหว่างสถาบันผลิตกับสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเป็นกลไกให้การจัดการเรียนการสอนของสถาบันผลิตสามารถปรับปรุงคุณภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การฝึกสมรรถนะในการปฏิบัติการสอนใหม่ๆ

4.4 เมื่อการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันผลิต สถาบันการศึกษา และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิวินิจฉัยจะสามารถกำกับติดตามมาตรฐานวิชาชีพครูทั้งในส่วนของมาตรฐานการผลิตและมาตรฐานการพัฒนา รวมไปถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม

10. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู

การสร้าง ความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครูนั้น จำเป็นจะต้องดำเนินการทุกประเด็น อย่างเป็นระบบ และมีเครื่องมือที่ใช้ในการขับเคลื่อนระบบนั้นในระยะยาว โดยไม่หวังผลใน ระยะสั้น จากในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา สถาบันผลิตครูทั้งระบบมีความอ่อนแอ ผลิตครูที่ ไม่ได้มาตรฐานเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งสะท้อนได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกรายวิชาทั้ง ในระดับชาติและระดับนานาชาติ ไม่เป็นที่น่าพอใจดังที่ได้รับทราบกันโดยทั่วไปในสังคม ขณะนี้ แนวทางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันผลิตครูจำเป็นต้องมองครูศึกษา (Teacher Education) ในเชิงระบบที่ประกอบไปด้วย ระบบผลิต ระบบการพัฒนาครูใหม่ และระบบการพัฒนาครูประจำการให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน แนวคิดสำคัญในการทำ หน้าที่ของสถาบันผลิต คือควรเน้นการพัฒนาโดยเชื่อมโยงกับพื้นที่เพื่อให้ศึกษามีแหล่ง ฝึกปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาครูประจำการได้ด้วย ประกอบกับ มหาวิทยาลัยควรจัดทำคัลเลอร์เพื่อสร้างความแข็งแกร่งในด้านต่าง ๆ ในขณะเดียวกัน อาจารย์ในสถาบันผลิตก็สามารถร่วมเรียนรู้จากการทำงานภาคปฏิบัติในเชิงพื้นที่ร่วมกับ นักศึกษาและครูประจำการ การทำหน้าที่ในลักษณะดังกล่าวของสถาบันผลิต จะสามารถ ทำให้สถาบันผลิตมีความเข้มแข็ง สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ พัฒนาครู ประจำการเพื่อปรับปรุงงานในพื้นที่ในระยะยาว และพัฒนาความเชี่ยวชาญของตนเองจาก การทำงานภาคปฏิบัติร่วมกับนักศึกษาและครูประจำการ โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบายในการ สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู ดังนี้

1. สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตและโรงเรียนในการผลิต พัฒนาครูใหม่ และพัฒนาครูประจำการ
2. พัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถาบันผลิต ครูให้ได้มาตรฐาน มีสมรรถนะในระดับสากล
3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูเพื่อเสริมสร้างความ เข้มแข็งของสถาบันผลิตครู



การศึกษาคุณลักษณะ
ตามความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็ก

การศึกษาคุณลักษณะครูตามความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็ก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ

การจัดการศึกษาไทยปัจจุบันกำลังประสบปัญหาสำคัญ คือ การมีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากและแนวโน้มจะเพิ่มสูงขึ้นในทุกปี โรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่มีนักเรียน 120 คน ลงมา ข้อมูลปี 2558 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดจำนวน 15,577 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.55 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด (30,816 โรงเรียน) ทั้งนี้เนื่องจากประชากรวัยเรียนมีจำนวนลดลง และความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนในเมือง การที่มีโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนมากส่งผลให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง ขาดแคลนครูและสื่อเทคโนโลยีการศึกษา คุณภาพการศึกษาจึงลดลงอย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554) รายงานว่าปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่โดยภาพรวมทั่วประเทศ ไม่สามารถบริหารจัดการศึกษาได้ตามเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนมาตรฐานด้านผู้บริหารโรงเรียน มาตรฐานด้านครูและมาตรฐานด้านนักเรียน สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เสนอผลการประเมินคุณภาพภายนอกว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้และระดับควรปรับปรุง

ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กมีหลายประการ แต่ปัญหาที่สำคัญ เช่น ปัญหาด้านวิชาการ ได้แก่ 1) โรงเรียนขนาดเล็กขาดแคลนสื่อ วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย โดยมีไม่เพียงพอกับความต้องการและความจำเป็นที่จะใช้ 2) โรงเรียนขาดแคลนหนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ ทำให้ผู้เรียนไม่สามารถศึกษาหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย 3) ครูขาดประสบการณ์ในการสร้าง/ใช้สื่อการเรียนการสอน และขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม 4) นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ มีปัญหาการคิดวิเคราะห์และการคิดคำนวณ 5) นักเรียนขาดความกระตือรือร้นในการเรียน 6) พื้นฐานความรู้ของนักเรียนแตกต่างกัน ทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูมีความยุ่งยาก ส่วนปัญหาด้านบุคลากร ได้แก่ 1) บุคลากรครู

ไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด และครูต้องรับภาระหนัก สอนหลายระดับและหลายรายวิชา 2) ครูขาดขวัญและกำลังใจ ตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงทำงานได้ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 3) บุคลากรมีการย้ายบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องของงานที่ปฏิบัติ 4) ขาดบุคลากรสายสนับสนุนการสอน เช่น งานธุรการ การเงินและพัสดุ 5) บุคลากรบางส่วนเป็นครูอัตราจ้าง ระยะเวลาที่ทำการจ้างสั้น ทำให้ขาดความมั่นคงในอาชีพและขาดความต่อเนื่องของงานที่ทำ 6) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะ กระบวนการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีมีน้อย 7) สวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ที่พักอาศัย พาหนะ สาธารณูปโภค ฯลฯ ให้กับบุคลากรมีน้อย ครูประสบปัญหาการเดินทางไกล มีความยากลำบาก ทำให้เกิดความเครียดและความกังวลใจหลายประการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2, 2554)

จากปัญหาที่สำคัญ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยเฉพาะปัญหาด้านวิชาการจะมีความสัมพันธ์กับปัญหาด้านบุคลากร คือครูผู้สอนเป็นอย่างมาก โรงเรียนขนาดเล็กต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงต้องการครูที่มีคุณภาพมาปฏิบัติงาน หากได้ครูผู้สอนที่ดี มีคุณภาพ มีคุณลักษณะตามที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการก็ย่อมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา

คุณลักษณะ เป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีพลังความสามารถหรือความดิงามที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ คุณลักษณะมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน คือความสามารถที่มีมาแต่เดิม (Innate Abilities) และความสามารถที่มีมาในภายหลัง (Acquired Abilities) (Lucia and Lepsinger, 1998:7) เช่น ความถนัดเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิมจะนำไปสู่ทักษะ (Skill) และความรู้ ซึ่งเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลัง ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้ ความพยายามศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ คุณลักษณะภายในของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

ดังนั้น เพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาจึงดำเนินการศึกษาคุณลักษณะครูตามความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำเสนอเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์และเสนอเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายที่จะนำไปสู่การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กและสังคมไทย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะครูตามความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิตครูและการพัฒนาครูที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กและสังคมไทย

ขอบเขตการดำเนินงาน

ศึกษาประเด็นคุณลักษณะครูตามความต้องการของโรงเรียนขนาดเล็ก ในด้าน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุดมการณ์ คุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพ แรงจูงใจ และสาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการ รวมทั้งจำนวนครูที่มีความเหมาะสม

วิธีดำเนินการ

1. ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครูที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับสังคมไทยและมีความเป็นสากล
2. รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ สอบถามบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การใช้ครู และการพัฒนาครู โดยสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่สอนวิชาครูในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารหน่วยงานที่เป็นผู้ใช้ครูและพัฒนาครู รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานร่วมกับครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
3. จัดทำรายงานการศึกษาพร้อมทั้งจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิตครูและการพัฒนาครู ที่เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กและสังคมไทย

การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครู

การศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะครู มีผลการศึกษา ดังนี้

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทแก่ครูอาวุโส เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2522 มีข้อความที่เกี่ยวกับลักษณะครูที่ดี 3 ประการ คือ ความเป็นครูนั้น ประกอบขึ้นด้วยสิ่งที่มีคุณค่าสูงหลายอย่าง อย่างหนึ่งได้แก่ ปัญญา คือความรู้ที่ดีประกอบด้วยหลักวิชาอันถูกต้องที่แน่นแฟ้น กระจ่างแจ้งในใจ รวมทั้งความฉลาดที่จะพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนกิจที่จะทำ คำที่จะพูดทุกอย่างได้โดยถูกต้องด้วยเหตุผลอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความดี คือความสุจริต ความเมตตากรุณา เห็นใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นโดยเสมอหน้า

อีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสามารถที่จะเผื่อแผ่และถ่ายทอดความรู้ ความดี ของตนเองไปยังผู้อื่นอย่างได้ผล ย่อมฉายออกให้ผู้อื่นได้รับประโยชน์ด้วย ผู้ที่มีความเป็นครูสมบูรณ์ในตัวนอกจากจะมีความดีด้วยตนเองแล้ว ยังจะช่วยให้ทุกคนที่มีโอกาสเข้ามาสัมพันธ์เกี่ยวข้องบรรลุถึงความดี ความเจริญ ไปด้วย (ภุฟา เสวกพันธ์, 2555: ออนไลน์)

คุณลักษณะของครูที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์นั้น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: 67-69) ได้เสนอคุณลักษณะของครูที่ดีไว้ 8 ประการ ดังนี้

1) รู้ดี ครูทุกคนต้องมีความรู้ในเนื้อหาที่จะสอน จิตวิทยาการเรียนการสอน หลักการสอน ฯลฯ

2) สอนดี มีความสามารถในการสอนโดยอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง

3) วิสัยทัศน์ เป็นผู้มองการณ์ไกล ใช้ปัญญา

4) เจนจัดฝึกฝนศิษย์ สามารถสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ในศิลปวิทยาการ

5) ดวงจิตใฝ่คุณธรรม เป็นผู้มึคุณธรรม กระทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์

6) งามเลิศล้ำด้วยจรรยา เป็นผู้มีความประพฤติดี หรืองามด้วยกิริยาของความเป็นครู ทั้งจรรยา มารยาทแบบไทย ๆ และจรรยาวิชาชีพครู

7) มีศรัทธาความเป็นครู เป็นผู้เห็นความสำคัญของวิชาชีพครู และรักษาชื่อเสียงของวิชาชีพครูอยู่เสมอ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงาน รักในการสอนมากกว่าการทำงานอย่างอื่น

8) ดำรงอยู่ด้วยศีล สมานธิ ปัญญา

ชินภัทร ภูมิรัตน์ (2556: 8) ได้สรุปคุณลักษณะของครูในศตวรรษที่ 21 ในทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2556 – 2560 มีลักษณะสำคัญ 8 ด้าน ได้แก่

1) ปรับตัวได้ (Adapter) 2) สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Communicator) 3) เรียนรู้ตลอดชีวิต (Learner) 4) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) 5) ผู้นำ (Leader) 6) เป็นแม่แบบ (Model) 7) ร่วมแรงร่วมใจ (Collaborator) 8) กล้าได้กล้าเสีย (Risk Taker)

สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน (2557: 11) ได้เสนอคุณลักษณะของครูที่มีคุณภาพสำหรับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ไว้ดังนี้

1. มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้

2. มีความรู้ ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้

3. มีทักษะการสื่อสาร

4. เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

5. เป็นผู้ต้นรู้ ทันทสมัย ทันทเหตุการณ์

6. เป็นผู้ตามทันเทคโนโลยีและข่าวสาร ความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้
7. สามารถสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน
8. เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม
9. เป็นผู้ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
10. เป็นผู้รู้และเข้าใจในอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย
11. มีความภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก
12. ยอมรับและเป็นผู้ นำการเปลี่ยนแปลง
13. มีความพร้อมและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 14-16) เสนอคุณลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ ดังนี้

1. ความมีระเบียบวินัย เป็นผู้ที่เคารพในกฎหมาย ระเบียบ ประเพณี ของสังคม
2. ความซื่อสัตย์ สุจริต และความยุติธรรม ยึดถือหลักเหตุผล ไม่คดโกงผู้อื่น
3. ความขยัน ประหยัดและยึดมั่นในสัมมาอาชีพ ไม่ทำให้เสียเวลาในชีวิต
4. ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่าง ๆ รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ
5. ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจัยและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
6. ความรักและเทิดทูนชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ กระตือรือร้นในระบอบประชาธิปไตย
7. ความเป็นผู้มีพละทานามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ
8. ความสามารถในการพึ่งพาตนเองและมีอุดมคติเป็นที่พึ่ง
9. ความภาคภูมิใจและรู้จักทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและทรัพยากรของชาติ
10. ความเสียสละ เมตตาอารี กตัญญูทวาที กล้าหาญ และความสามัคคีกัน

ปัญญาพล ข้าสัจจา (2555,ออนไลน์) เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูมี 10 ประการ ได้แก่

1. ความมีระเบียบวินัย
2. ความซื่อสัตย์สุจริตและความยุติธรรม
3. ความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ
4. ความสำนึกในหน้าที่และการงานต่าง ๆ
5. ความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจัยและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

6. ความกระตือรือร้นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

7. ความเป็นผู้มีพละทานามัยที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ
8. ความสามารถในการพึ่งพาตนเองและมีอุดมคติเป็นที่พึง
9. ความภาคภูมิใจและการรู้จักทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และทรัพยากรของชาติ
10. ความเสียสละและเมตตาอารี และความสามัคคีกัน

สมรรถนะในการเป็นครู ดังนี้

1. ทำการสอนให้เป็นอย่างดี
2. สามารถอบรม แนะนำ และปกครองได้เป็นอย่างดี
3. ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี
4. สร้างสัมพันธ์ภาพอันดีและร่วมมือกับชุมชน
5. รู้จักเพิ่มเติมความรู้ให้แก่อาชีพครูอยู่เสมอ

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 39) ได้สรุปคุณลักษณะที่ดีของครูจะต้องประกอบด้วย

1. มีความบากบั่น ต่อสู้ อดทน สร้างคนให้เป็นคนดีให้ได้
2. งดเว้นอบายมุขทุกอย่าง เช่น เล่นการพนัน ดื่มเหล้า
3. มีความเสียสละ จิตใจดี มีความจริงใจ มีใจรักในความเป็นครู
4. ใช้เวลาแก่นักเรียนในการศึกษาปัญหาต่าง ๆ
5. ประพฤติตนดี มีนิสัยดี เป็นแบบอย่างที่ดี
6. ไม่ถือตัว เข้ากับทุกคนได้
7. มีความพร้อมที่จะสร้างคนให้เป็นคนดี มีความรู้ ความคิด
8. สามารถสร้างสรรค์สังคมและช่วยเหลือประเทศชาติ

ดิเรก พรสีมา (2551: 36-38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูไว้ 3 ด้าน

ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ
 - 1) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพและพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนเอง
 - 2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน ตลอดจนมีความเป็นประชาธิปไตย
 - 3) ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
 - 4) มีความเมตตาแก่ศิษย์และเห็นคุณค่าของศิษย์

อยู่เสมอ

- 5) มีสุขภาพสมบูรณ์
- 6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ
- 7) มีความเข้าใจในการพัฒนาชุมชน สามารถเป็นผู้นำชุมชนได้
- 8) สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาษาและการวิจัย มีความรู้วิชาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น

2. ด้านความรู้

- 1) มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างแท้จริง
- 2) มีความรู้ด้านวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์และภาษา
- 3) มีความรู้ด้านเทคนิคการสอนจิตวิทยา การวัดและประเมินผล
- 4) รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัวและเรื่องราวในท้องถิ่น

3. ด้านการถ่ายทอดความรู้

- 1) สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และทำให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียน
- 2) สามารถอบรมปมนิสัยให้ผู้เรียนมีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัยและอุปนิสัย รวมทั้งรักในความเป็นประชาธิปไตย
- 3) สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้และก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถใช้ภาษาสื่อสารกันได้
- 4) สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมองกว้าง คิดไกลและมีวิจารณ์ญาณที่จะวิเคราะห์และเลือกใช้ข้อมูลข่าวสาร
- 5) พัฒนาให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของชุมชน สามารถนำความรู้ไปประยุกต์เพื่อพัฒนาชุมชนได้

ครูเป็นบุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ที่เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งครูต้องประพฤติปฏิบัติตาม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 2-3) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติ มี 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอ ที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษารวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

เป็นจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธา แก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

จรรยาบรรณของวิชาชีพครูเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นมาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ในทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับผิดชอบ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2559: 121) ให้แนวคิดการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูว่าครูต้องมีคุณภาพสูง อย่างน้อยครูต้องมีความคิดวิเคราะห์ มีผลงานใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ที่ควรเน้นคือเรื่องความซื่อสัตย์ เสียสละต่อส่วนรวม และทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเติบโตของผู้เรียน

เอกรินทร์ สีมหาศาล (มปป.: 3) เสนอว่าครูในยุคปัจจุบันต้องเป็นครูที่ทันสมัย รู้ทันความเปลี่ยนแปลงของโลก ต้องมีทักษะการเรียนรู้และการสร้างสรรค์ ทักษะในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ การใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อนำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก ครูต้องมีทักษะชีวิตและด้านอาชีพ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2552: 33-37) ได้สังเคราะห์สมรรถนะของครูผู้สอนไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความประพฤติ วินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย
 - 1.1 การมีวินัย
 - 1.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 1.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
 - 1.4 ความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ
 - 1.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ
2. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ คือ
 - 2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 2.2 การบริการที่ดี
 - 2.3 การพัฒนาตนเอง
 - 2.4 การทำงานเป็นทีม
3. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 3.1 การจัดการเรียนรู้
 - 3.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 3.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 3.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย
 - 3.5 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

วิจารณ์ พานิช (2553) เสนอว่าทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ควรประกอบด้วย ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา (Critical thinking)
2. ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creative and Innovation)
3. ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนทัศน์ (Cross-cultural understanding)
4. ทักษะด้านความร่วมมือ การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำ (Collaboration teamwork and leadership)
5. ทักษะด้านการสื่อสารสารสนเทศและรู้เท่าทันสื่อ (Communications, information & media literacy)

6. ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Computing and ICT literacy)

7. ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ (Career and learning skills)

ดิเรก พรสีมา (2559: 14-15) ได้ให้ความเห็นว่าการจะไปแก้ปัญหาระบบโรงเรียนขนาดเล็กได้ ต้องผลิตครูให้มีทักษะที่สำคัญ ดังนี้ ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skill) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ (Creative skills) ทักษะการสร้างนวัตกรรม (Collaborative skill) และทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork skill) ถ้าคนมีทักษะการแก้ปัญหา ก็จะมีทักษะการร่วมมือกัน สามารถจะไปแก้ปัญหาระบบโรงเรียนขนาดเล็กได้เอง

ส่วนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของครู มีรายละเอียดดังนี้

ณภัทร กุลจิตติธ (2549: 129) พบว่า ครูที่มีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียน มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

วิไลลักษณ์ จุลเสริม (2549) พบว่า ครูที่ได้รับการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพและการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ มีความเข้าใจและนำความรู้ไปปฏิบัติงานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนสนใจใฝ่เรียนรู้ มีนิสัยรักการเรียนรู้ กล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล เรียนรู้อย่างมีความสุข

แสงจันทร์ เพร็ดพราว (2552) พบว่า ครูที่มีสมรรถนะด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการ สร้างความตระหนักให้นักเรียนและประชาชน อีกทั้งร่วมมือกันกับชุมชนในการแก้ปัญหการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการคิดวิจารณ์ญาณของนักเรียนที่สูงขึ้น

สุเทพ ธรรมะตระกูล และอนวัติ คุณแก้ว (2555) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะของครูยุคใหม่ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของครูยุคใหม่มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะการสอน ด้านอารมณ์และด้านความรู้ความสามารถ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.93, 0.92, 0.90, 0.85 และ 0.78 ตามลำดับ

ยุทธศาสตร์ แก้วดี (2559: 83) ศึกษาสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับการปฏิบัติตามสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา มี 3 สมรรถนะ คือ

ระดับการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ต้องการบริการที่ดี และต้องการบริหารจัดการชั้นเรียน

การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี คือ การที่ครูแสดงออก ประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยวาจาและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

การบริหารจัดการชั้นเรียน คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993:9) เสนอว่า คุณลักษณะภายในของบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล ต่อความมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน คุณลักษณะภายในที่สำคัญของแต่ละบุคคลมีดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคล เพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม
2. ลักษณะประจำตัว (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล
3. แนวคิดของตนเอง (Self-concept) เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-image)
4. ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลมีอยู่
5. ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งที่เกี่ยวกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคล

คุณลักษณะภายในดังกล่าว เป็นคุณลักษณะที่สังเกตได้ ได้แก่ ความรู้และทักษะ ส่วนคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจและคุณลักษณะส่วนบุคคล

เบค (Beck, 1990) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของครู พบว่าครูดีในทัศนะของนักเรียน คือครูที่มีคุณสมบัติในการให้ความรัก ความเอาใจใส่นักเรียน และมีคุณสมบัติที่จะให้ความรู้ ความช่วยเหลือนักเรียนในด้านการเรียนพื้นฐาน กับจะต้องรวมไปถึงการส่งเสริมให้กำลังใจนักเรียนในด้านการเรียนด้วย

ไฮเฮท (Hihhet, 1989) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของครูที่มีความมุ่งมั่นในการสอน ในสหรัฐอเมริกา สอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานของครู 5 ลักษณะ คือ มีความมั่นใจสูง

มีความรู้ดี มีประสบการณ์และทักษะความชำนาญ การมีทัศนคติที่ดี มีความยินดีในอาชีพทางการสอน

ซินดีเลอร์ (Schindler, 2012: 85) พบว่าครูที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้นักเรียนมีความผูกพันกับผู้สอน และทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

แมสเซย์ (Massey, 2004: 140) พบว่า ครูที่มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ และนำวิธีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือมาจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การคิดวิพากษ์ วิจารณ์ และเจตคติต่อการเรียนรู้ของนักเรียนที่สูงขึ้น

คริม (Crim, 2009: 184) พบว่า ครูที่สามารถปรับตัวในการทำงานเป็นทีม มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จัดการเรียนรู้กับนักเรียนได้อย่างมีคุณภาพ

เบนเน็ตต์ (Bennett, 2011: 97-98) พบว่าครูที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางการเรียนของนักเรียนและประสิทธิภาพในการสอน นักเรียนเกิดความพึงพอใจต่อการสอนและการปฏิบัติงานทางวิชาการของครู

เฮสซงและวิกส์ (Hessong and Weeks, 1987: 457-463) ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับครูในอนาคตว่า ควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ (Being knowledge) เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในวิชาการต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาเป็นอย่างดี
2. มีอารมณ์ขัน (Being Humorous) เป็นผู้ที่มีความสามารถทำให้การสอนสนุกสนาน
3. มีความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Being flexible) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือปรับเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสม
4. มีจิตวิญญาณความเป็นครู (Being upbeat) เป็นผู้ที่มีความรักในตัวเด็ก และยินดีเต็มใจในภารกิจทางการสอน
5. มีความซื่อสัตย์ (Being Honest) เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริตต่อคนทุกคน ต่อหน้าที่การเรียนการสอน
6. มีความสามารถทำให้เข้าใจได้ชัดเจนและรวบรัด (Being clear and concise) เป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบดี มีความสามารถในการสื่อสาร
7. เป็นคนเปิดเผย (Being open) เป็นผู้ที่เต็มใจเปิดเผยเรื่องราวให้ผู้อื่นรับรู้ และรู้จักรับความคิดของผู้อื่นด้วย

8. มีความอดทน (Being patient) เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม หรือขยันขันแข็งในการทำงาน
9. ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a role model) เป็นผู้ที่กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีงามแก่ศิษย์และสังคม
10. สามารถนำความรู้ทางทฤษฎีไปปฏิบัติได้ (Being able to relate theory to practice) เป็นผู้ที่นำเอาความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาเล่าเรียนไปใช้ในโรงเรียนจริง ๆ ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ
11. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Being self-confident) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองสอนด้วย
12. มีความสามารถพิเศษในศิลปะและวิทยาการหลาย ๆ ด้าน (Being diversified) เป็นผู้มีความรู้พิเศษ เป็นความสามารถเฉพาะตัวที่จะช่วยผู้ประกอบวิชาชีพครู
13. แต่งกายเรียบร้อย สะอาด สง่าง่าเผย และมีสุขภาพอนามัยส่วนตัวดี (Being well groomed and having good personal hygiene)

การสัมภาษณ์

1. สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ผลิตครูจากมหาวิทยาลัย
2. สัมภาษณ์ผู้กำกับและดูแลครู คือ ผอ.สพป. และรองผอ.สพป.
3. สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้อำนวยการสถานศึกษา

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้สอนวิชาครูในมหาวิทยาลัยในฐานะผู้ผลิตผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งที่หนึ่งได้ให้ความเห็นว่าคุณลักษณะของครูที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการนั้น ควรมีความอดทนต่อความยากลำบากทั้งในการเดินทางและการขาดแคลนทรัพยากรต่าง ๆ ต้องสามารถบริหารท่ามกลางความขาดแคลนได้ ในการสอนต้องสามารถสอนหลายห้องเรียน/หลายชั้นได้ จัดการชั้นเรียน แก้ปัญหาได้ ใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย นิเทศเพื่อนร่วมห้องเรียน มีความรู้หลายศาสตร์ สอนได้หลายวิชา รู้และใช้เทคโนโลยีการสอน มีความรู้งานของโรงเรียนทั้ง 4 งาน เป็นผู้นำทางวิชาการและมีความเป็นครูสูง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่สอง ได้ให้ความเห็นว่าคุณลักษณะของครูที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการ ควรเป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีเจตคติที่ดีต่อผู้เรียน มีความเมตตาต่อผู้เรียน อดทน มีมนุษยสัมพันธ์ ในด้านการสอนสามารถสอนแบบบูรณาการ สอนคละชั้นได้ มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนหลายวิชา มีความสามารถในการผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี มีความรู้ในเนื้อหาที่สอน เป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีบุคลิกภาพที่ดี

การสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เป็นผู้ใช้ครู ได้แก่ ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผู้บริหารได้ให้ความเห็นว่าคุณลักษณะของครูที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการ คือต้องบูรณาการการสอนได้ สามารถสอนได้หลายวิชา ปรับกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย สามารถสอนได้หลายรูปแบบทั้งแบบรวมชั้น คละชั้น โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสอนซ่อมเสริมได้ มีความรู้และความสามารถใช้สื่อทางไกลได้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู รับผิดชอบ กระตือรือร้น ทุ่มเทและเสียสละ

การสัมภาษณ์ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ครู ได้แก่ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้ให้ความเห็นว่าคุณลักษณะของครูที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการ คือครูที่สอนได้หลายวิชา หลายกลุ่มสาระ มีความรู้ด้าน ICT การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สามารถใช้อินเทอร์เน็ตและเว็บไซต์ได้ดี ใช้โปรแกรม CAI ช่วยในการเรียนการสอนได้ ใช้เครื่องมือสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ได้และเอาใจใส่สอนซ่อมเสริมให้แก่นักเรียน

การสัมภาษณ์อดีตหัวหน้างานบริหารบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่เหมาะสมกับการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก คือต้องเป็นผู้ที่สอนแบบหลายชั้น แบบคละชั้น และสอนได้หลายวิชา

พร้อมทั้งต้องสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจากสื่อทางไกลผ่านดาวเทียมได้ ต้องเสียสละ อดทน ประสานงานกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ได้ การสอนโดยการรวมเด็กจากโรงเรียนขนาดเล็กด้วยกันเป็นชั้น ๆ จะช่วยให้มีจำนวนเด็กในชั้นนั้นจำนวนมากขึ้น การจัดกิจกรรมก็จะทำให้ทั้งครูและนักเรียนทำได้ดีและน่าสนใจเพิ่มขึ้นด้วย

การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็กแห่งที่หนึ่ง ได้ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะของครูที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการ คือเป็นครูที่สำเร็จการศึกษาในวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการคือเรียนวิชาเอกคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทยและปฐมวัย ที่มีความรู้หลายด้าน สอนได้หลายวิชา มีทักษะในการจัดการเรียนรู้และทักษะด้านอาชีพ มีความเสียสละเวลา ทุ่มเทการทำงาน สามารถเข้ากับชุมชนได้ดี ปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบที่ดีแก่คนทั่วไป

การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็กแห่งที่สอง ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะของครูที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการ คือต้องเป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความรัก ความเมตตาเด็ก มีความรอบรู้ ก้าวทันเทคโนโลยี สามารถถ่ายทอดความรู้ได้เป็นอย่างดี บริหารจัดการชั้นเรียน ทุ่มเท เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการพูดจาและการแต่งกาย ต้องการผู้ที่เรียนวิชาเอกวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษา อังกฤษ พลศึกษา และครูปฐมวัย

การสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็กแห่งที่สาม ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะของครูที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการ คือผู้สำเร็จการศึกษาวิชาเอกภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและปฐมวัย สามารถสอนแบบ Active learning ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างครบถ้วน มีความรักความเมตตาต่อเด็ก มีความรู้ทั่วไปและสามารถนำความรู้ไปใช้ในการจัดกิจกรรม มีความสามารถในการออกแบบการเรียน การสอนได้ดี ใช้วิธีการสอน เทคนิคการสอนและสื่อการเรียนที่หลากหลาย และสามารถสอนได้หลายวิชา มีการปรับตัวได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ อ่อนน้อมถ่อมตน มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้ม แจ่มใส และมีการแต่งกายเหมาะสมกับความเป็นครู

สรุปผลจากการสัมภาษณ์ผู้ผลิตครู ผู้กำกับดูแลครู ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้ผลิตครูได้ให้ความคิดเห็นคุณลักษณะของครูตามที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการนั้น คือ ครูควรต้องมีความสามารถในการสอนทั้งการสอนแบบบูรณาการ สอนได้หลายห้องเรียน หลายชั้น สามารถใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี มีความรู้หลายศาสตร์ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้กำกับและดูแลครู ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก

ต้องการครูที่สำเร็จการศึกษาในวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ มีความสามารถสอนได้หลายวิชา มีความรอบรู้ก้าวหน้าทันเทคโนโลยี มีจิตวิญญาณความเป็นครูและประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ประกอบกับผลจากการสัมภาษณ์ผู้ผลิตครู ผู้ใช้ครู ปรากฏว่าคุณลักษณะของครูตามที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการมีความสอดคล้องกัน ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติ กล่าวคือ คุณลักษณะหลัก ได้แก่ 1) ความสามารถ/ทักษะการสอน 2) ความรู้ 3) อุทิศการณ์/จิตวิญญาณความเป็นครู 4) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ 5) กระบวนการคิด 6) บุคลิกภาพ 7) แรงจูงใจและ 8) สาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการ

จากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยเห็นว่า สถาบันผลิตครูควรเน้นให้นักศึกษามีความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติการสอนควบคู่กับความรู้ในเรื่องศาสตร์การสอน โดยเฉพาะการสอนแบบบูรณาการ การสอนแบบรวมชั้น การปฏิบัติงานระหว่างเรียน อาจจัดนักศึกษาไปสังเกตและปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จหรือ Best practice ทั้งนี้ จะช่วยให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ และรับรู้สภาพปัญหาการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก เมื่อได้บรรจุเป็นครูในโรงเรียนก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

สำหรับคุณลักษณะหลัก ประกอบด้วยคุณลักษณะย่อย ดังนี้

1. ความสามารถ/ทักษะการสอน

- 1.1 มีทักษะการจัดการเรียนรู้
- 1.2 สามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการได้ สอนหลายขั้นตอนและหลายวิชาได้
- 1.3 มีทักษะชีวิต ทักษะแก้ปัญหา
- 1.4 มีทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- 1.5 มีความสามารถบริหารจัดการชั้นเรียน
- 1.6 สามารถทำงานเป็นทีม
- 1.7 สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
- 1.8 สามารถพึ่งพาตนเองได้
- 1.9 มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานและสภาพแวดล้อม
- 1.10 มีความสามารถในการสื่อสาร

2. มีความรู้ดี

- 2.1 มีความรู้ในเนื้อหาที่จะสอนอย่างแท้จริง
- 2.2 มีความรู้ที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และความรอบรู้ที่เปลี่ยนแปลงของโลก

- 2.3 ใฝ่รู้ พัฒนาตนเองในการแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
 - 2.4 รู้เทคนิคการสอน
 - 2.5 มีความรู้ด้านการวิจัย วิทยาการคอมพิวเตอร์
 - 2.6 สามารถนำความรู้ทางทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้
 - 2.7 มีความรู้วิทยาการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. **อุดมการณ์/จิตวิญญาณความเป็นครู**
 - 3.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 3.2 สำนึกในหน้าที่การงาน
 - 3.3 รักและศรัทธาในวิชาชีพ
 - 3.4 ภาวภูมิใจและเป็นผู้นำการอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม
 4. **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ**
 - 4.1 มีความเสียสละ เมตตา อารี
 - 4.2 ซื่อสัตย์สุจริต
 - 4.3 มีวินัยในตนเอง อยู่ในระเบียบวินัย
 - 4.4 ใฝ่คุณธรรม
 - 4.5 มีความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
 - 4.6 มีความรับผิดชอบ
 - 4.7 มีความขยัน ประหยัด
 - 4.8 มีความบากบั่น อดทน
 5. **ทักษะการคิด**
 - 5.1 มีวิสัยทัศน์
 - 5.2 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ
 - 5.3 มีทักษะในการคิดแก้ปัญหา
 - 5.4 มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บริหาร
 6. **บุคลิกภาพ**
 - 6.1 มีพละนาถมายสมบูรณ
 - 6.2 ความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำทางวิชาการ
 - 6.3 มีมนุษยสัมพันธ์
 - 6.4 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

7. แรงจูงใจ

- 7.1 ขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 7.2 การส่งเสริมให้กำลังใจนักเรียน
- 7.3 การสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน

8. สาขาวิชาที่โรงเรียนต้องการ

- 8.1 คณิตศาสตร์
- 8.2 วิทยาศาสตร์
- 8.3 ภาษาอังกฤษ
- 8.4 ภาษาไทย
- 8.5 ปฐมวัย
- 8.6 พลศึกษา
- 8.7 เทคโนโลยีการศึกษา

จำนวนนักเรียนที่เหมาะสมกับโรงเรียนขนาดเล็ก

จำนวนนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรวัยเรียนในแต่ละพื้นที่ และปัจจุบันก็พบว่าจำนวนประชากรวัยเรียนมีแนวโน้มลดลง ประกอบกับการอพยพเคลื่อนย้ายไปประกอบอาชีพในต่างท้องถิ่นได้ง่ายและสะดวกขึ้น สภาพเช่นนี้จึงทำให้นักเรียนมีแนวโน้มลดลงหรือคงที่ อย่างไรก็ตามการแก้ปัญหาอาจใช้วิธีการรวมโรงเรียนขนาดเล็กหลายโรงเรียนเข้าด้วยกัน เพื่อให้มีจำนวนนักเรียนในแต่ละชั้นเพิ่มขึ้น เช่น รวมนักเรียนชั้น ป.1 จาก 2-3 โรงเรียน ให้ได้จำนวนนักเรียนในชั้นนี้ ประมาณ 20 คน ชั้น ป.2 ก็ดำเนินการเช่นเดียวกัน โรงเรียนนี้ก็จะจัดการเรียนการสอนชั้น ป.1 และ ป.2 ได้เป็นหลัก ทั้งนี้ควรคำนึงถึงสภาพภูมิศาสตร์ด้วย เนื่องจากเป็นเด็กเล็ก จึงต้องมีความสะดวกและปลอดภัยในการเดินทางด้วย การรวมนักเรียนจากหลายโรงเรียนให้ได้ประมาณชั้นละ 20 คน จะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้เต็มที่และจัดได้หลากหลายรูปแบบ นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้ ครูผู้สอนก็มีกำลังใจในการสอนเพิ่มขึ้น

สำหรับเงื่อนไขในการดำเนินงาน ภาครัฐควรเป็นหลักในการบริหารจัดการ เช่น การจัดยานพาหนะและผู้ดูแลนักเรียน การอำนวยความสะดวกแก่ครูและผู้ปกครอง และอาศัยความร่วมมือจากภาคเอกชนหรือท้องถิ่น ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน ควรมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอด้วย

ปัจจุบันผู้ปกครองนักเรียนนิยมให้บุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก เพราะมีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีคุณภาพในการจัดการศึกษาที่ดีกว่า ประกอบกับการคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น การยุบควบโรงเรียนก็มีความจำเป็นต่อผู้ปกครองส่วนหนึ่งที่ไม่สามารถให้บุตรหลานไปเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ได้ เนื่องจากต้องมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และยังยึดมั่นต่อโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนของเขา ซึ่งการควบรวมจะช่วยให้โรงเรียนขนาดเล็กแก้ปัญหาค่าใช้จ่ายในการจัดการเรียนการสอนได้ ทำให้มีคุณภาพดีขึ้น สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ปกครองที่ไม่ต้องการให้บุตรหลานเดินทางไปเรียนนอกท้องที่ ช่วยประหยัดค่าใช้จ่าย และลดเวลาการเดินทางไปโรงเรียน

ความเชี่ยวชาญของครู (สมรรถนะ) ที่จำเป็น

จากการศึกษาเอกสาร งานวิจัย และการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีความต้องการครูที่สำเร็จการศึกษาในวิชาเอกต่าง ๆ ได้แก่ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ภาษาไทย เทคโนโลยีการศึกษาและปฐมวัย แต่สภาพปัจจุบันปรากฏว่าโรงเรียนมีครูบางวิชาเอกจำนวนมาก แต่ขาดแคลนครูในวิชาเอกดังกล่าว ซึ่งเป็นปัญหาใหญ่ในขณะนี้คือ ครูสอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนมา ซึ่งผลการสอนก็จะทำได้ไม่ดีเท่ากับผู้ที่สอนในวิชาเอกที่สำเร็จมา การคัดเลือกครูจึงควรพิจารณาบรรจุครูในวิชาเอกที่โรงเรียนต้องการ หากในวิชาเอกนั้นไม่มีผู้มาสมัครก็ควรพิจารณาผู้ที่มีความถนัดหรือเรียนในวิชาเอกที่สัมพันธ์กัน

ส่วนด้านสมรรถนะหรือความสามารถที่จำเป็น จากการศึกษาค้นคว้าพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กต้องการครูที่มีคุณลักษณะด้านนี้เป็นอันดับแรก ซึ่งได้แก่ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ความสามารถจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ เป็นผู้ที่มีทักษะชีวิต ทักษะแก้ปัญหา ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กมีความขาดแคลนหลายอย่าง การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทักษะการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทักษะการสร้างสรรค์และนวัตกรรม ความสามารถบริหารจัดการชั้นเรียน ความสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ซึ่งจำเป็นต้องใช้ช่วยการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูที่ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างเต็มที่

จำนวนครูในโรงเรียนขนาดเล็กควรเป็นอย่างไร

ปัจจุบันจำนวนครูยึดตามสัดส่วนครูต่อนักเรียน 1 : 20 จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้ให้ความเห็นว่า จำนวนครูขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียน โรงเรียนขนาดเล็กมีครูจำนวนน้อยมาก ทำให้ต้องสอนหลายชั้นและหลายวิชา ทั้งที่เป็นวิชาที่มีความถนัด มีความสามารถ เพราะสำเร็จการศึกษาในวิชาเอกนั้น และไม่มีความถนัดแต่มีความจำเป็นต้องสอนให้ครบตามหลักสูตร สภาพเช่นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอว่าหากเป็นไปได้ จำนวนครูในโรงเรียนขนาดเล็กควรมี 6 คน ให้ครบทุกชั้นปี ซึ่งจะช่วยลดการสอนคนละหลายวิชาได้ ดังนั้นจำนวนครูควรคำนึงถึงการปฏิบัติการสอนด้วย นอกจากการคิดตามสัดส่วนต่อนักเรียน

การบริหารจัดการด้านการจัดการสอนของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 6 คน อาจจัดให้ครูสอนประจำชั้นละ 1 คน โดยรับผิดชอบการพัฒนาพื้นฐานการเรียนรู้และจำเป็นสำหรับผู้เรียนระดับประถมศึกษา ได้แก่ การอ่าน (Reading) การเขียน (Writing) และเลขคณิต (Arithmetic) ซึ่งนักเรียนต้องได้รับการพัฒนาทักษะเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการเรียนรู้สาระอื่น ๆ ส่วนวิชาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาอาจจัดให้ครู 2 คน ร่วมกันรับผิดชอบใน 2 ชั้น โดยมอบหมายวิชาที่ครูมีความถนัดและความสนใจของแต่ละคน

อย่างไรก็ตาม นอกจากจะคำนึงถึงด้านปริมาณแล้ว ก็ควรให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพควบคู่ไปด้วย ทั้งนี้เพราะหากโรงเรียนได้ครูที่มีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะครูที่ดีตามที่โรงเรียนขนาดเล็กต้องการแล้ว สมรรถนะการสอนของครูจะช่วยให้การจัดการศึกษาหรือการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนเป็นอย่างมาก ครูที่มีคุณภาพแม้มีจำนวนไม่มาก แต่ก็สามารถสร้างความเข้มแข็งด้านวิชาการให้แก่นักเรียนได้ดี

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1. สถาบันผลิตครูควรมุ่งเน้นการผลิตครูให้มีความสามารถ/ทักษะการสอน โดยให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสอนควบคู่ไปกับความรู้ด้านศาสตร์การสอน การปฏิบัติการสอนของผู้เรียนวิชาชีพครู ควรดำเนินการอย่างเข้มข้นและเข้มแข็ง มีการนิเทศการสอนและการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักครูควรมีสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในการทำงาน ที่ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานที่เน้นทักษะมากกว่าความรู้

2. หน่วยงานผู้ใช้ครู ควรอำนวยความสะดวกและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาความเป็นครูอย่างจริงจัง โดยอาจจัดให้มีทีมพัฒนาศักยภาพครูในด้านการสอน การใช้ ICT การแก้ปัญหา

ภายใต้การแนะนำช่วยเหลือจากผู้ชำนาญการสอน ทั้งจากภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน

3. การพัฒนาครู ควรดำเนินการควบคู่กันในลักษณะ 3 ประสาน คือ

3.1 ครูต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะการสอนเพิ่มขึ้น เช่น การสอนแบบบูรณาการ การสอนซ่อมเสริม การสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยี การประเมินผลตามสภาพจริง เป็นต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายสนับสนุนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเหมาะสมกับสภาพความต้องการของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 โรงเรียนขนาดเล็กควรรวมกลุ่มกันโดยมีปัญหาคำถามต้องการพัฒนาครูคล้ายกัน รวมกลุ่มกันทำกิจกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาสถานศึกษา อาจจัดในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งหรือหมุนเวียนกันเป็นผู้จัด กิจกรรม/โครงการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายสนับสนุนทรัพยากร วิทยากร สำหรับการดำเนินงาน และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

3.3 หน่วยงานภายนอกควรร่วมกันพัฒนาครู ทั้งหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนที่มีศักยภาพความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) พัฒนาครูในด้านการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และควรจัดให้มีสถาบันส่งเสริมการสอนภาษาไทย เพื่อสนับสนุนและพัฒนาครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนภาษาไทย ซึ่งจะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนให้สูงขึ้น

การพัฒนาครู ควรมีแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้มีคุณภาพ ตรงกับสภาพปัญหาของโรงเรียน และตรงตามความต้องการของครู วิธีการพัฒนาควรเน้นการฝึกปฏิบัติจริง โดยถอดบทเรียนที่ผ่านมาและปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สิ่งที่พัฒนาควรสอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่ครูปฏิบัติงาน และมีหลากหลายรูปแบบตามความเหมาะสมกับสภาพโรงเรียนและของครูแต่ละคน

4. โรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กกับโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีความต้องการคุณลักษณะของครูแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกลและทุรกันดาร อยู่ในสภาพที่ขาดแคลน ดังนั้น ครูจะต้องมีความอดทน มีความมุ่งมั่น มีจิตวิญญาณความเป็นครูสูง ส่วนครูที่สอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ต้องเน้นการมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง และต้องพัฒนานักเรียนให้มีความ

สามารถพื้นฐาน 3 รู้ คือ 1) รู้ภาษา (Literacy) 2) รู้คณิต (Numeracy) 3) รู้ ICT (ICT Literacy) ดังนั้น นโยบายการผลิตและพัฒนาครูในโรงเรียนขนาดเล็กจำเป็นต้องคำนึงถึงระดับขั้นที่เปิดสอนด้วย เพื่อจะได้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานและการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

5. หน่วยงานผู้ใช้ครู ตั้งแต่ระดับกระทรวงศึกษาธิการ สพฐ. กศจ. หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีนโยบายพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีคุณภาพอย่างเป็นรูปธรรมหรือดำเนินการพัฒนาแล้วหากโรงเรียนใดสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ก็ควรให้กำลังใจ ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และควรให้ในภาพรวมทั้งโรงเรียนมากกว่าที่จะให้เป็นรายบุคคล

บรรณานุกรม

- ชินภัทร ภูมิรัตน. (2556). “การประชุมสัมมนาผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผนทั่วประเทศ” ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี 2556-2560 ณ โรงแรมซีเบريس จอมเทียน พัทยา จังหวัดชลบุรี. วันที่ 18-21 กันยายน 2556.
- ณภัทร กุลจิตติธร. (2549). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนใน สถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดิเรก พรสีมา. (2551). *การพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- _____. (2559). ในรายงานการประชุมโครงการศึกษาองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ณ ห้องประชุมมาลากุล สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กรุงเทพฯ.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ : ประชาสัมพันธ์สยาม.
- ปัญญาพล ขำสัจจา. (2555). *คุณลักษณะของครูที่ดี*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2558 จาก <http://www.gotoknow.org/posts/49810>.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. (2559). *คิดเพื่อครู*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูฟ้า เสวกพันธ์. (2555). *ความเป็นครู (Being a professional teacher)* [ออนไลน์] สืบค้นเมื่อ 2 มีนาคม 2557. จาก www.office.nu.ac.th/edu.../vchkpdf.pdf

- ยุทธศาสตร์ แก้วดี. (2559). *สมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนของนักเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 13 อก 4 ตุลาคม 2556. (หน้าที่ 73-74).
- วิไลลักษณ์ จุลเสริม. (2549). *การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ* โรงเรียนอัสสัมชัญ อำเภอมะนัง จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สุเทพ ธรรมะตระกูล และอนันต์ คุณแก้ว. (2555). *การศึกษาคุณลักษณะของครูยุคใหม่*. เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- แสงจันทร์ เปริตพราว. (2552). *การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้บูรณาการสิ่งแวดล้อมศึกษาเพื่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิต (สิ่งแวดล้อมศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือเส้นทางการอาชีพสำหรับครูผู้ช่วย*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2554). *ผลการศึกษาหลักสูตรบูรณาการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อยกระดับการเรียนรู้ในการอบรมศึกษานิเทศก์และครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อักษรไทย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. (2554). *แผนพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก*. สมุทรปราการ: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). *รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการอภิวินัยการเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย, วันที่ 6-8 พฤษภาคม 2557*.

- เอกรินทร์ สีมหาศาล. (มปป). *เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.
- Beck, William R. (1990). "Pupils perception of teacher merit: A factor analysis of five postulated dimension," *The journal of education research*. 6(1): 127-128; November.
- Bennett, M.L. (2011). *Instruction charisma: An analysis of perceived charismatic leadership capacities on adult learner engaged in classroom instructional*. Thesis of doctor of education. Michigan: Lawrence technological University.
- Hihhet, Gilbert. (1989). *The art of teaching*. London: Methuen and Co.Ltd.
- Crim, I.S. (2009). *Critical reflection and teach capacity: The secondary science Pre-service Teacher population*. Thesis of doctor of education United State Mintana: Montana State University.
- Hessong and Weeks. (1987). *Instructional of education*. New York: McMillan.
- Lucia Anntoinette D. and Lepsinger Richard, 1998. *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors*. Sanfrancisco: Jossey-Bass/Pfeiffer.
- Massey, S.L., (january, 2004). "*The effects of cooperative learning versus traditional classroom instruction on cognitive achievement, critical thinking and attitudes toward learning in term in a Physician assistant program*." *Dissertation abstracts international*. 64(7), 2404.A.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993). *Competency at work: Model for superior performance*. New York: Wiley-and Sons.



ระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับ
ความต้องการของสถานศึกษา

ระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

ดร. มณฑิยา ชมดอกไม้*

บทนำ

ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่มีบทบาทในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังทั้งวิชาความรู้ และความประพฤติแก่เด็กและเยาวชน ครูเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะทำให้เด็กไทยอ่านออกเขียนได้ และครูเป็นผู้สร้างพัฒนาการให้เด็กมีความรู้ความสามารถครบทุกส่วนด้วยการเรียนการสอนวิชาการต่าง ๆ คุณภาพของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น ครูจึงเป็นบุคคลที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศไทย การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปไม่ได้เลยหากปราศจากการยกระดับคุณภาพครูซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในระบบการศึกษา ความสำคัญของคุณภาพครูต่อสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของนักเรียนไม่ได้เป็นเพียงหลักการที่สมเหตุสมผลเท่านั้น แต่ยังได้รับการยืนยันจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ด้วย งานศึกษาเชิงนโยบายก็สรุปเช่นกันว่านโยบายการยกระดับคุณภาพครูอย่างเป็นระบบ คือปัจจัยความสำเร็จของระบบการศึกษาที่มีผลการสอบ PISA สูง เช่น ฟินแลนด์ และสิงคโปร์ (มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2556)

ผลจากการประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับนานาชาติ และระดับประเทศของประเทศไทยที่ไม่เป็นที่น่าพอใจ ส่งผลให้สังคมไทยเรียกร้องให้กระทรวงศึกษาธิการเร่งดำเนินการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ระบบการจัดการศึกษาจะดีได้ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาระบบการผลิตครูให้มีคุณภาพเสียก่อน เพราะครู คือ บุคคลที่มีหน้าที่สอนให้นักเรียนมีความรู้ การคิด การอ่านออกเขียนได้ การคำนวณ และ

* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

มีความเข้าใจหลักวิชาการในสาขาต่าง ๆ ที่จำเป็น รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน นักเรียนที่ได้เรียนกับครูที่ดีก็จะเป็นนักเรียนที่มีคุณภาพ ดังนั้น การผลิตครูที่ดีจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งของสังคมไทย กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการผลิตครูได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง แนวทางการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2556 ผลการประชุมพบว่า มีปัญหาด้านการผลิตครูทั้งทางด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ปัญหาทางด้านปริมาณคือ การผลิตครูไม่เป็นไปตามความต้องการของสถานศึกษา มีการผลิตครูบางสาขาเกินจำนวนความต้องการ แต่ผลิตในบางสาขาก็ผลิตได้ไม่เพียงพอกับความต้องการ เช่น สาขาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา เป็นต้น และปัญหาทางด้านคุณภาพ คือ บัณฑิตครูไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้ ดังเห็นได้จากผลการสอบต่าง ๆ เช่น ผลการสอบ PISA และผลการสอบ O-Net เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556)

พล.อ.ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เป็นประธานเปิดและบรรยายพิเศษในการประชุม มศว วิชาการ เรื่อง “การผลิตครูเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้สู่ออนาคตการศึกษาไทย” เมื่อวันพุธที่ 27 กรกฎาคม 2559 ได้กล่าวถึงสถานการณ์การผลิตครูของประเทศไทยในปัจจุบันว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีครูขาด 6,570 โรงเรียน และมีครูเกิน 12,409 โรงเรียน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา มีครูขาด 1,188 โรงเรียน และมีครูเกิน 955 โรงเรียน และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีครูขาด 162 โรงเรียน และมีครูเกิน 10 โรงเรียน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนอีกเป็นจำนวนมากยังขาดแคลนครู นอกจากนี้ ยังปรากฏว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความต้องการครูที่จะทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการในอีก 6 ปีข้างหน้า จำนวน 109,245 คน สาขาวิชาที่ต้องการมากสามอันดับแรกได้แก่ คณิตศาสตร์ จำนวน 14,399 คน ภาษาอังกฤษ จำนวน 13,852 คน และภาษาไทย จำนวน 11,454 คน และโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความต้องการครูที่จะทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการในอีก 6 ปีข้างหน้า จำนวน 1,831 คน สาขาวิชาที่ต้องการมากสามอันดับแรกได้แก่ ภาษาอังกฤษ จำนวน 184 คน เครื่องกล จำนวน 163 คน และการจัดการทั่วไป จำนวน 127 คน ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์การผลิตครูในประเทศไทยมีปัญหาทางด้านปริมาณการผลิตครู (ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ, 2559)

สำหรับปัญหาทางด้านคุณภาพการผลิตครูนั้น ชนิตา รัชชพลเมืองและคณะ (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ได้ใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ผู้สนทนากลุ่มได้ให้ข้อมูลว่า (1) บัณฑิตครูส่วนหนึ่งยังขาดคุณภาพ ขาดความรู้ลึกซึ้ง ในรายวิชาที่สอน (2) หลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษาไม่สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐานทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีปัญหาในการสอน (3) บัณฑิตขาดจิตวิญญาณของ ความเป็นครู (4) คณาจารย์ที่ทำหน้าที่นิเทศการศึกษาส่วนหนึ่งยังไม่มีความรู้ทักษะใน การนิเทศ หรือยังขาดประสบการณ์ และ (5) สถาบันผลิตครูต้องปรับบทบาทในการผลิตครู โดยมีความร่วมมือกับสถานศึกษาและท้องถิ่นมากขึ้น สถาบันผลิตครูต้องร่วมกันผลิตครูที่มี คุณภาพ ต้องคิดว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาไม่ได้มีเฉพาะเรื่องไปนิเทศ นักศึกษาของตนเองเท่านั้น แต่สถาบันผลิตครูควรไปทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงและช่วยยกระดับ สถานศึกษาให้ดีขึ้นไปพร้อมกันด้วย ซึ่งจะเป็นการพัฒนาทั้งสถานศึกษาและสถาบันผลิตครู ไปพร้อมกัน

นอกจากนี้ระบบการผลิตครูของประเทศไทยในปัจจุบันผลิตครูตามหลักสูตร ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่คล้ายคลึงกันทั้งประเทศตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิสาขา ครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ พ.ศ.2554 ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และ ประกาศคณะกรรมการคุรุสภาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ทั้งประเทศ ไม่มีโปรแกรมการพัฒนาเป็นพิเศษเพื่อเป็นการเตรียมครูให้มีความสามารถ หลากหลาย สามารถสอนนักเรียนคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็กได้ หรือสามารถทำงานใน ชนบทได้ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาเหล่านี้จึงมีความรู้ทางวิชาการ สมรรถนะความเป็นครู และ คุณลักษณะที่ใกล้เคียงกัน แต่เมื่อผู้สำเร็จการศึกษาไปทำงานเป็นครูจริงๆ จะต้องไปทำงาน อยู่ในโรงเรียนที่มีบริบทที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ในเมือง โรงเรียนขนาด กลางในชนบท และโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งโรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งที่อยู่ในพื้นที่ ลักษณะพิเศษอยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญ อยู่บนภูเขาสูง หรือบนเกาะ หรือในเขตพื้นที่ พิเศษในสภาพที่ครูไม่ครบชั้นและมีจำนวนนักเรียนน้อยในแต่ละชั้น ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ต้องใช้ครูวิชาเอกอย่างหนึ่งไปสอนอีกวิชาหนึ่ง ครูต้องประสบปัญหาในการจัดการเรียน การสอน ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างหลากหลายได้ ครูใหม่ทำงานได้เพียง 1 - 2 ปี ก็มีการขอย้ายไปอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเมืองที่มีความสะดวกสบายมากกว่า ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เป็นไป ตามเป้าหมาย และนับวันปัญหานี้จะรุนแรงยิ่งขึ้นเนื่องจากนับวันจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก

จะเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ เฉพาะในปีการศึกษา 2554 - 2557 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนขนาดเล็กที่มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา คิดเป็นร้อยละ 46.83, 47.62, 49.60 และ 50.15 ตามลำดับของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด ระบบการผลิตครูของประเทศไทยยังไม่ได้ได้รับการพัฒนาเพื่อรองรับปัญหาที่จะต้องเกิดขึ้นในอนาคตอย่างแน่นอนเหล่านี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558 หน้า 3 - 4)

คุณภาพครูเป็นผลลัพธ์ของนโยบาย 4 ด้านหลัก ได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและคัดเลือกคนเข้าสู่สายอาชีพครู (Attraction and recruitment) การเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่การเป็นครู (Preparation) การพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) และการรักษาคนเก่งไว้ในสายอาชีพครู (Retention) นอกจากนี้ นโยบายแต่ละส่วนจะต้องสอดคล้องกัน โดยมีสมรรถนะครูที่พึงประสงค์เป็นเป้าหมายและศูนย์กลาง และสมรรถนะครูที่พึงประสงค์ก็ควรที่จะกำหนดให้เชื่อมเข้ากับการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและตามแนวทางของทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 การพัฒนาคุณภาพครูจึงจะประสบความสำเร็จและช่วยยกระดับสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาของผู้เรียนได้ (Wang, 2003; Milanowaki et al., 2011 อ้างถึงในชนิตา รัชพลเมือง, 2557)

จากสภาพปัญหาการผลิตครูทางด้านปริมาณและด้านคุณภาพ และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพครูดังกล่าวข้างต้น จึงอาจกล่าวได้ว่าระบบการผลิตครูที่สถาบันผลิตครูดำเนินการอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะของครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาให้แก่บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูได้ จึงมีความจำเป็นต้องศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อค้นหาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายต่อประเด็นระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกันโดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของครูที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน
3. เพื่อเสนอแนะข้อเสนอเชิงนโยบายต่อประเด็นระบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

สมรรถนะของครูที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

เนื่องจากสถานศึกษาในประเทศไทยมีการจัดการเรียนการสอนหลากหลายระดับการศึกษา สถานศึกษาบางส่วนเปิดสอนเฉพาะระดับการศึกษาปฐมวัย บางส่วนเปิดสอนเฉพาะระดับประถมศึกษาบางส่วนเปิดสอนระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับประถมศึกษา บางส่วนเปิดสอนระดับการศึกษาปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น บางส่วนเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย บางส่วนเปิดสอนทุกระดับตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และบางส่วนก็เปิดสอนระดับอาชีวศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาในประเทศไทยจึงมีความต้องการครูที่มีสมรรถภาพที่แตกต่างกัน กล่าวคือ สถานศึกษามีความต้องการครูตามลักษณะระดับการศึกษาที่เปิดสอน ได้แก่ บางสถานศึกษาต้องการเฉพาะครูการศึกษาปฐมวัย บางสถานศึกษาต้องการเฉพาะครูประถมศึกษาบางสถานศึกษามีความต้องการครูการศึกษาปฐมวัยและครูประถมศึกษา บางสถานศึกษาก็มีความต้องการครูการศึกษาปฐมวัย ครูประถมศึกษา และครูแยกตามสาขาวิชาเอกเพื่อสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น บางสถานศึกษาก็เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลายก็มีความต้องการครูแยกตามสาขาวิชาเอกเพื่อสอนระดับมัธยมศึกษา และบางสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับอาชีวศึกษาก็มีความต้องการครูระดับอาชีวศึกษา ในขณะที่เดียวกัน แหล่งข้อมูลสมรรถนะครูที่ผู้วิจัยได้ศึกษาก็มีข้อมูลที่แตกต่างกัน คือ มีทั้งข้อมูลสมรรถครูในภาพรวม และสมรรถนะครูแยกตามระดับการศึกษา ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงจะศึกษาทั้งสมรรถนะครูในภาพรวม และสมรรถนะของครูแยกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะครูการศึกษาปฐมวัย

สมาพันธ์เพื่อการศึกษาแห่งชาติมลรัฐนิวแฮมป์เชียร์ สหรัฐอเมริกา (2015) ได้จัดทำสมรรถภาพของครูระดับการศึกษาปฐมวัยไว้ 5 ด้านประกอบด้วย

(1) ด้านการพัฒนาครูแบบมืออาชีพ ประกอบด้วย

(1.1) การพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การตระหนักรู้ตนเองและการประเมินตนเอง ปรัชญาวิชาชีพ โครงสร้างวิชาชีพ ระบบการพัฒนาวิชาชีพปฐมวัยของมลรัฐนิวแฮมป์เชียร์ การพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การเป็นพี่เลี้ยง และการสอนแนะ

(1.2) มาตรฐานคุณภาพ ได้แก่ ระบบการให้คะแนนคุณภาพและการปรับปรุงกฎเกณฑ์ของใบประกอบวิชาชีพการดูแลเด็ก ใบประกอบวิชาชีพเพิ่มเติม การประกันคุณภาพ มาตรฐานการเรียนรู้ปฐมวัย และการสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว

(1.3) การบริหารโปรแกรม ได้แก่ ภารกิจและวิสัยทัศน์ การดำเนินงาน โปรแกรม การวางแผนการเงินและการบริหาร ประเด็นกฎหมายและงบประมาณ การนิเทศและการประเมินผลผู้ร่วมงาน การพัฒนาและประเมินผลโปรแกรม นโยบายและการดำเนินงานโปรแกรม ความต้องการการดูแลเด็กของชุมชน การตลาดและการประชาสัมพันธ์ และการคัดเลือกและการธำรงรักษาครอบครัว

(1.4) การสนับสนุน ได้แก่ การสนับสนุนจากสาธารณชน และการสนับสนุนอื่น ๆ

(1.5) ความเป็นผู้นำ ได้แก่ การสร้างทีมงาน และการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง การพัฒนาผู้ร่วมงาน แบบความเป็นผู้นำ ครูที่เป็นผู้นำ

(1.6) จริยธรรม ได้แก่ มาตรฐานจริยธรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรม พฤติกรรมทางวิชาชีพ ขอบเขตวิชาชีพ และ

(1.7) การทำงานร่วมกัน ได้แก่ แหล่งทรัพยากรชุมชน ความสัมพันธ์ของครอบครัวและชุมชน การพัฒนาการทำงานร่วมกัน

2) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับครอบครัวและชุมชน ประกอบด้วย

(2.1) การสื่อสาร ได้แก่ แบบการสื่อสาร การปรับลักษณะการสื่อสาร และทักษะการสื่อสาร

(2.2) การเป็นหุ้นส่วนและการมีส่วนร่วม ได้แก่ ความสัมพันธ์เชิงบวก การเตรียมการของครอบครัว การสังเกตและการประเมินผลความเสี่ยง การเตรียมการเป็นอาสาสมัคร การเตรียมการของชุมชน

(2.3) บริบทของครอบครัวและวัฒนธรรม ได้แก่ ความลำเอียงของบุคคล ความแตกต่าง ยุทธวิธีของพ่อแม่ผู้ปกครอง โครงสร้างครอบครัว ความเข้มแข็งของครอบครัว ทฤษฎีระบบครอบครัว

(2.4) ความเป็นผู้นำของครอบครัว ได้แก่ การสนับสนุนตนเอง และการมีส่วนร่วมของครอบครัวในการตัดสินใจ

(2.5) การสนับสนุนของครอบครัว ได้แก่ ต้นทุนทางสังคม เครือข่าย ความเข้มแข็งของครอบครัว องค์กรประกอบความเสี่ยง องค์กรประกอบการปกป้อง และความยืดหยุ่น

(2.6) แหล่งทรัพยากรชุมชน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมและวัสดุ การสนับสนุนทางอารมณ์และสุขภาพ

(3) ด้านการสอนและการเรียนรู้

(3.1) การสร้างความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร การเตรียม ความรู้เกี่ยวกับเด็ก เยาวชน และครอบครัว

(3.2) หลักสูตรและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและการฝึกปฏิบัติ การประเมินผลเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ที่เหมาะสม ความสำคัญของการเล่น หลักสูตรถูกเงิน การวิจัยเป็นฐาน การออกแบบ การพัฒนาและการประเมินผล และความสามารถทางด้านเนื้อหา และศาสตร์ทางการสอน

(3.3) ยุทธศาสตร์การสอนและการเรียนรู้ ได้แก่ ความตั้งใจ ประสบการณ์ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การฝึกการสะท้อนคิดเพื่อส่งเสริมผลลัพธ์เชิงบวก แนวทางการพัฒนาอย่างเหมาะสม เครื่องมือและวิธีการสำหรับการศึกษาปฐมวัย

(3.4) ความเป็นเอกัตบุคคล ได้แก่ อารมณ์ การฝึกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับเด็กรายบุคคล พื้นฐานทางด้านกฎหมายและทฤษฎีเพื่อการสนับสนุนเป็นพิเศษ การประยุกต์สิ่งแวดล้อมและหลักสูตร การสื่อสารทางการพัฒนาและวัฒนธรรมที่เหมาะสม การสื่อสารการพัฒนาที่เหมาะสม การเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพกับพ่อแม่ผู้ปกครอง ครอบครัวและบุคคลในอาชีพอื่น

(3.5) ความสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม ได้แก่ ความเกี่ยวข้องกับครอบครัว หลักสูตรที่ไม่มีความลำเอียง และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพกับทุกครอบครัว

(3.6) พฤติกรรมเชิงบวก ได้แก่ การสนับสนุนการบริหารงานเพื่อการพัฒนา ทฤษฎีและการปฏิบัติที่เหมาะสมเกี่ยวกับการแนะนำ แนวทางการทำงานเป็นทีม ยุทธศาสตร์การแนะนำพฤติกรรมทางสังคม

(4) การส่งเสริมพัฒนาการเด็กและการพัฒนา

(4.1) การเรียนรู้ของเด็กและการพัฒนา ได้แก่ พัฒนาการเด็ก มาตรฐานการเรียนรู้ปฐมวัย การคัดสรรพัฒนาการและการทดสอบ เด็กที่มีความต้องการพิเศษ

(4.2) อิทธิพลของพัฒนาการ ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบทางด้านชีวภาพ องค์ประกอบทางสังคม และองค์ประกอบทางวัฒนธรรม

(4.3) สุขภาพและความปลอดภัย ได้แก่ โภชนาการของเด็กและสุขภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย การพัฒนานโยบายสุขภาพและความปลอดภัยและการนำไปใช้ การวางแผนเตรียมการเพื่อเหตุฉุกเฉินและการตอบสนอง การล่วงละเมิดเด็กและการละเลยเด็ก กฎเกณฑ์ประกอบวิชาชีพการดูแลเด็ก

(4.4) การประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติ ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการเด็ก การฝึกปฏิบัติด้านการวิจัย การฝึกปฏิบัติการพัฒนาที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ โปรแกรมการศึกษาปฐมวัยที่ตอบสนองต่อวัฒนธรรม

(5) ด้านการสังเกต การจัดทำเอกสารและการทดสอบ ประกอบด้วย

(5.1) การฝึกปฏิบัติการสะท้อนคิด ได้แก่ ปรัชญาทางการศึกษา วิธีสอนและเครื่องมือ การประเมินตนเองเพื่อเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติ และการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

(5.2) เอกสารหลักสูตรและการเรียนรู้ ได้แก่ วิธีสอนและเครื่องมือ บริบทครอบครัว ชุมชน และวัฒนธรรม เอกสารเพื่อการวางแผนหลักสูตร และสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้

(5.3) การทดสอบพัฒนาการเด็ก ได้แก่ เครื่องมือและวิธีการทดสอบอย่างไม่เป็นทางการและอย่างเป็นทางการ ระบบการทดสอบการเรียนรู้ของเด็กและพัฒนาการ บริบทครอบครัว ชุมชน และวัฒนธรรมที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของเด็ก บริบทครอบครัว ชุมชน และวัฒนธรรมเพื่อการทดสอบ การทดสอบที่เป็นแนวทางการสอนเป็นรายบุคคลและการเรียนรู้ การปฏิบัติอ้างอิง กระบวนการ IFSP/IEP การมีส่วนร่วมของครอบครัวในการทดสอบและการอ้างอิง การสังเกตเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับผู้เรียน

(5.4) การสื่อสารด้วยเอกสารและการทดสอบ ได้แก่ การทำงานร่วมกันและทีมงาน ยุทธศาสตร์เพื่อการสื่อสารแนวทางการพัฒนาและวัฒนธรรมที่เหมาะสม การทดสอบเด็กและครอบครัวอย่างมั่นใจ

(5.5) โปรแกรมการประเมินผล ได้แก่ การสะท้อนไปยังวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม วิธีสอน เครื่องมือ และยุทธศาสตร์ การสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานการพัฒนาศึกษาปฐมวัย สหรัฐเทกซัส สหรัฐอเมริกา (2013) ได้กำหนดสมรรถภาพครูการศึกษาปฐมวัยไว้ 9 ด้าน ได้แก่

- (1) ด้านการเจริญเติบโตของเด็กและพัฒนาการของเด็ก
- (2) ด้านปฏิสัมพันธ์ตอบสนองและการแนะแนว
- (3) ด้านสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ กรอบการวางแผนการสอน หลักสูตร และมาตรฐาน
- (4) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ
- (5) ด้านการสังเกตและการทดสอบ
- (6) ด้านผู้เรียนที่หลากหลายและผู้เรียนที่ใช้สองภาษา
- (7) ด้านความสัมพันธ์กับครอบครัวและชุมชน
- (8) ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการ
- (9) ด้านวิชาชีพและจริยธรรม

SEAMEO และ UNESCO (2016) ได้สังเคราะห์สมรรถภาพครูระดับการศึกษาปฐมวัยของประเทศในกลุ่มอาเซียนไว้ 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย

- (1) ด้านความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีพัฒนาการและจิตวิทยา การเรียนรู้ของเด็กเล็ก ความต้องการพิเศษ เช่น สุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก และการเรียนรู้ของเด็กที่มีระดับพัฒนาการที่แตกต่างจากเด็กปกติ
- (2) ระเบียบวิธีสอน ได้แก่ ความสามารถในการจัดเวลาเรียนและสิ่งแวดล้อมในห้องเรียน และความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและแนวการสอน
- (3) ด้านการทดสอบและการประเมินผล ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือที่หลากหลายในทดสอบการเรียนรู้และพัฒนาการของเด็ก ระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลและกลไกการให้ข้อมูลป้อนกลับ
- (4) ด้านภาษาและวัฒนธรรม

ฤตินันท์ สมุทร์ทัย (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยใช้สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัยเป็นตัวแทนของหลักสูตรระดับก่อนประถมศึกษาผลการวิจัยพบว่า ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า องค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ควรมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- (1) ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม (Ethical Underpinning, E) ประกอบด้วย E1 คือ ความสามารถในการอยู่ร่วมกันและมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่าง

ทางวัฒนธรรม และ E2 คือ การตระหนักถึงความสวยงามของการได้อยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่หลากหลาย

(2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต (Knowledge, K) ประกอบด้วย K1 คือ ความรู้ที่เป็นพื้นฐานในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ได้แก่ ภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีและสารสนเทศ K2 คือ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ ศิลปะ วัฒนธรรม สุขภาพ การเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการ และ K3 คือ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประเทศของตนและประชาคมโลก จิตสำนึกต่อโลก การปกครองและหน้าที่พลเมือง และสิ่งแวดล้อม

(3) ความสามารถในการคิด (Thinking, T) ประกอบด้วย T1 คือ คิดแก้ปัญหา T2 คือ คิดเชิงวิเคราะห์ T3 คือ คิดเชิงสร้างสรรค์ และ T4 คือ คิดเชิงวิพากษ์

(4) ความสามารถในการนำตนเอง (Leadership, L) ประกอบด้วย L1 คือ ความสามารถในการนำตนเอง ความตระหนักในคุณค่าของตนเอง สามารถสร้างภูมิคุ้มกันตนเองเมื่อเผชิญสถานการณ์/ปัญหาต่างๆ และ L2 คือ ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ในทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะเป็นในครอบครัว ชั้นเรียน ที่ทำงาน และชุมชน และ

(5) ความสามารถที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู (Competency, C) ประกอบด้วย C1 คือ ความสามารถในการใช้ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู C2 คือ ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร C3 คือ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ C4 คือ ความสามารถในการใช้จิตวิทยาสำหรับครู C5 คือ ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ C6 คือ ความสามารถในการจัดการชั้นเรียน C7 คือ ความสามารถในการวิจัยในชั้นเรียน C8 คือ ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ C9 คือ ความสามารถในการดำรงตนในการประกอบวิชาชีพครู โดยเขียนในรูปสมการได้ว่า Well – educatedness = E (K + T + L + C)

ตารางที่ 1 ตารางการวิเคราะห์สมรรถนะของครูระดับการศึกษาปฐมวัย

ที่	สมรรถนะของครูระดับการศึกษาปฐมวัย	แหล่งข้อมูล			
		นิวแฮมเชี่ย	เท็กซัส	SEAMEO	ฤตินันท์
1	ด้านการพัฒนาวิชาชีพและจริยธรรม	✓	✓		✓
2	ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับครอบครัวและชุมชน	✓	✓	✓	✓
3	ด้านหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓
4	ด้านการส่งเสริมพัฒนาการและการพัฒนาเด็ก	✓	✓	✓	✓
5	ด้านการสังเกต การจัดทำเอกสาร และการทดสอบ	✓	✓	✓	✓
6	ด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและโภชนาการ		✓	✓	✓
7	ด้านผู้เรียนที่หลากหลายและผู้เรียนที่ใช้สองภาษา		✓		
8	ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาทักษะ		✓		
9	ด้านปฏิสัมพันธ์ตอบสนองและการแนะแนว		✓		✓
10	ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา			✓	✓
11	ด้านภาษาและวัฒนธรรม			✓	✓
12	ด้านการใช้สารสนเทศและการสื่อสารทางเทคโนโลยี			✓	✓
13	ด้านความสามารถในตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน			✓	✓

ผลจากการสังเคราะห์เอกสารดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่า สมรรถนะของครูระดับ การศึกษาปฐมวัย อาจประกอบด้วยสมรรถนะ 5 กลุ่ม ได้แก่

- (1) กลุ่มการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่
 - (1.1) การพัฒนาทางด้านวิชาชีพปฐมวัย
 - (1.2) มาตรฐานคุณภาพการศึกษาปฐมวัย
 - (1.3) การบริหารโปรแกรมการศึกษาปฐมวัย
 - (1.4) การส่งเสริมนโยบายของรัฐและชุมชน
 - (1.5) การส่งเสริมด้านความเป็นผู้นำ
 - (1.6) การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
 - (1.7) การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- (2) กลุ่มการสร้างสัมพันธภาพกับครอบครัวและชุมชน ได้แก่
 - (2.1) ทักษะการสื่อสาร
 - (2.2) ความเป็นหุ้นส่วนและการทำงานร่วมกัน
 - (2.3) ครอบครัวและบริบททางวัฒนธรรม
 - (2.4) ความเป็นผู้นำของครอบครัว
 - (2.5) การสนับสนุนจากครอบครัว
 - (2.6) แหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- (3) กลุ่มการสอนและการเรียนรู้ ได้แก่
 - (3.1) การจัดการเรียนรู้ให้แก่เด็ก
 - (3.2) การพัฒนาหลักสูตรและสิ่งแวดล้อม
 - (3.3) กลยุทธ์การสอนและการเรียนรู้
 - (3.4) การส่งเสริมเด็กเป็นรายบุคคล
 - (3.5) การเรียนรู้เชิงวัฒนธรรม
 - (3.6) การส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกแก่เด็ก
- (4) กลุ่มการส่งเสริมพัฒนาการและการเจริญเติบโตของเด็ก ได้แก่
 - (4.1) พัฒนาการด้านการเรียนรู้ของเด็ก
 - (4.2) การส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ สังคม และวัฒนธรรม
 - (4.3) สุขภาพและความปลอดภัย
 - (4.4) การฝึกปฏิบัติ นำความรู้ไปใช้

- (5) การสังเกต การทดสอบและการจัดทำเอกสารแสดงผลการเรียนรู้ได้แก่
 - (5.1) การพัฒนาวิธีการและเครื่องมือการประเมินผล
 - (5.2) การประเมินพัฒนาการเด็ก
 - (5.3) การสื่อสารผลการประเมินพัฒนาการเด็ก
 - (5.4) การประเมินผลโปรแกรมการศึกษาปฐมวัย

สมรรถภาพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอธเทล แอคเนส พี. วาเลนซูเอลา (Ethel Agnes P. Valenzuela, 2016) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษของ The Southeast Asian Ministers of Education Organization (SEAMEO) ได้สังเคราะห์สมรรถภาพครูในภาพรวมของประเทศในกลุ่มอาเซียน 11 ประเทศ ได้แก่ ประเทศบรูไนดารุสซาลาม กัมพูชา อินโดเนเซีย ลาว มาเลเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย ติมอร์ – เลสเต และเวียดนาม โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสาร การสำรวจ และการจัดประชุมปฏิบัติการผู้เชี่ยวชาญ พบว่า สมรรถนะครูของประเทศในกลุ่มอาเซียนควรมีสมรรถนะ 5 กลุ่ม ได้แก่

- (1) กลุ่มคุณลักษณะประจำตน (Personal Characteristics)
- (2) กลุ่มความรู้ในวิชาชีพ (Professional Knowledge)
- (3) กลุ่มทักษะในวิชาชีพ (Profession Skills)
- (4) กลุ่มมาตรฐานจริยธรรมในวิชาชีพ (Professional Ethical Standards)
- (5) กลุ่มการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development)

กรมศึกษาธิการของสหราชอาณาจักรอังกฤษ Department for Education, 2013) ได้กำหนดสมรรถภาพครูไว้ 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การสอน (Teaching) ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย 8 สมรรถภาพย่อย ได้แก่

- (1) กำหนดความคาดหวังที่จะสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้น และท้าทายนักเรียน
- (2) ส่งเสริมความก้าวหน้าที่ดีและผลลัพธ์แก่นักเรียน
- (3) สาธิตการสอนความรู้ที่เป็นรายวิชาและหลักสูตร
- (4) วางแผนและสอนตามบทเรียนที่วางโครงสร้างไว้เป็นอย่างดี
- (5) ประยุกต์การสอนตอบสนองต่อจุดแข็งและความต้องการของนักเรียนทุกคน
- (6) จัดทำและใช้การทดสอบที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

(7) จัดการพฤติกรรมนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีและปลอดภัย

(8) ขยายความรับผิดชอบทางวิชาชีพให้สมบูรณ์

ส่วนที่ 2 การดำเนินการส่วนบุคคลและวิชาชีพ (Personal and professional conduct) ประกอบด้วย

(1) สร้างความไว้วางใจแก่สาธารณชนทางวิชาชีพและรักษามาตรฐานจรรยาบรรณและความประพฤติทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

(2) คำนึงถึงแนวคิด นโยบายและการปฏิบัติของโรงเรียนที่สอนและรักษามาตรฐานการมีส่วนร่วมในระดับสูงและตรงต่อเวลา

(3) มีความเข้าใจและปฏิบัติตามกรอบภาระงานและตามกฎหมายซึ่งกำหนดไว้อย่างมืออาชีพและมีความรับผิดชอบ

ชนิดา รักษ์พลเมือง และคณะ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ได้ศึกษาคุณลักษณะและสมรรถนะของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะและสมรรถนะของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ในกรณีพิจารณาจากความต้องการจำเป็นระดับมากต้องดำเนินการเร่งด่วนที่มีค่าดัชนีไม่ต่ำกว่า 0.65 มีจำนวน 12 ข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยประกอบด้วย

(1) สามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสอน และพัฒนาผู้เรียน

(2) มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนและนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

(3) มีความสามารถในการบริหารจัดการความเสี่ยง

(4) มีความรู้และมีความสามารถประยุกต์ทฤษฎีและระเบียบวิธีวิจัยเพื่อสร้างความรู้ใหม่

(5) มีความสามารถในการเป็นผู้นำการขยายผลการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้ครูในโรงเรียนและโรงเรียนอื่น

(6) มีความสามารถด้านการสื่อสารและการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 1 ภาษา

(7) สามารถวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ตามสภาพจริงเพื่อเรียนรู้พัฒนาผู้เรียน และประเมินการเรียนรู้

(8) มีความสามารถในการพัฒนาและประเมินหลักสูตร

(9) มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(10) มีความสามารถด้านจิตวิทยาสำหรับครู ช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคลให้ได้เรียนรู้และพัฒนาตามศักยภาพของตน

(11) มีความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อการเรียนรู้ และ

(12) มีความสามารถในการพัฒนา แสวงหา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาด้านวิชาการ วิชาชีพ และสังคมอย่างมีเหตุผล และเกิดการพัฒนายั่งยืน

สุริยา ช้องเสนาะ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูของประเทศต่าง ๆ เช่น ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส สิงคโปร์ เกาหลี ญี่ปุ่น จีน พบว่า สมรรถนะของครูโดยภาพรวม ประกอบด้วย

1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา

2) การสื่อสารและการใช้ภาษา

3) การพัฒนาหลักสูตร

4) หลักการจัดการเรียนรู้

5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

6) การบริหารจัดการชั้นเรียน

7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา

8) การวัดและประเมินผล

9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

10) จิตวิทยาสำหรับครู

11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

12) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

นอกจากนี้ ยังมีการควบคุมคุณภาพการผลิตครู โดยการใช้ระบบการรับรองวิทยฐานะของสถาบันผลิตครูคัดคนเก่งระดับยอดเยี่ยมให้มาเป็นครูโดยกำหนดกลุ่มที่มีผลการเรียนสูงสุดเข้าเรียนเพื่อเป็นครู การยกย่องอาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงเทียบเท่าอาชีพสำคัญ การได้รับการยอมรับ เชื่อถือไว้วางใจในระดับแนวหน้าของประเทศ และมีเงินเดือนสูงในระดับเดียวกับอาชีพอื่น เช่น แพทย์ นักกฎหมาย เป็นต้น

National Heritage Academies, NHA (2016-2017) ได้กำหนดสมรรถนะครูของมลรัฐมิชิแกน สหรัฐอเมริกา (Michigan Teacher Evaluation and Educator Effectiveness Guide) แบ่งออกเป็น 6 สมรรถภาพ และ 20 ตัวชี้วัด ได้แก่

(1) สมรรถภาพด้านวัฒนธรรมห้องเรียน(Classroom Culture) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (1.1) การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวก(Building Positive Relationship)
- (1.2) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)
- (1.3) งานประจำและงานการสอน (Routine and Procedures) และ
- (1.4) พฤติกรรมนักเรียน (Student Behavior)

(2) สมรรถภาพด้านการวางแผน (Planning) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (2.1) การระบุและการวิเคราะห์ความซับซ้อนของมาตรฐานการเรียนรู้ (Identify and Analyze the Complexity of Standards)
- (2.2) การออกแบบการเรียนการสอน (Instructional Alignment)
- (2.3) การกำหนดขั้นตอนการเรียนการสอน (Pacing) และ
- (2.4) การวางแผนการเรียนการสอนที่แตกต่างออกไป (Differentiated Planning)

(3) สมรรถภาพด้านการสอน (Teaching) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (3.1) การจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง (Instructional Rigor)
- (3.2) การเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ (Cognitive Engagement)
- (3.3) การใช้เวลาในการจัดการเรียนการสอน (Use of Time)
- (3.4) การเรียนการสอนนักเรียนเป็นรายบุคคล (Personalized Instruction)

(4) สมรรถภาพด้านการวัดผล (Assessing) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (4.1) การนำกลวิธีการวัดผลไปใช้ (Implementing Assessment Strategy)
- (4.2) การวิเคราะห์ข้อมูล(Analyze Data)
- (4.3) การให้ข้อมูลย้อนกลับที่ปฏิบัติได้ (Actionable Feedback)

(5) สมรรถภาพด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ (Professional Accountabilities) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 4 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (5.1) ความน่าเชื่อถือ (Dependability)
- (5.2) ค่านิยมหลัก (Core Values)
- (5.3) การสื่อสาร (Communication)
- (5.4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และ

(6) คุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน (Quality of Student Learning) ประกอบด้วยตัวชี้วัด 1 ตัวชี้วัด ได้แก่

- (6.1) ผลการเรียนรู้ของนักเรียนทางบวก

สิงคโพร (Vivien Stewart, 2016) ได้กำหนดสมรรถภาพหลักของครูตาม V3SK Model ไว้ดังนี้

(1) มิติด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ประกอบด้วย

- (1.1) การดูแลนักเรียนทุกคน (Nurturing the Whole Child)
- (1.2) การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน (Providing Quality Learning of Child)

(1.3) การสนับสนุนคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยกิจกรรมตามหลักสูตร (Providing quality of learning of child in Co – Curricular Activities)

- (1.4) การให้ความรู้ (Cultivating Knowledge)
 - (1.4.1) ด้วยการรอบรู้เนื้อหาวิชา (Subject Mastery)
 - (1.4.2) ด้วยการสะท้อนคิด (Reflective Thinking)
 - (1.4.3) ด้วยการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytic Thinking)
 - (1.4.4) ด้วยการคิดริเริ่ม (Initiative)
 - (1.4.5) การสอนความคิดสร้างสรรค์ (Creative Teaching) และ
 - (1.4.6) การมุ่งอนาคต (With a Future Focus)

(2) มิติด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

- (2.1) การรู้จักซึ่งทั้งความคิดและจิตใจ (Winning Hearts and minds)
- (2.2) การเข้าใจองค์ประกอบที่แวดล้อม (Understanding the Environment)
- (2.3) การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others)
- (2.4) การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with Others)

(2.5) การร่วมมือกับผู้ปกครอง (Partnering Parents) และ

(2.6) การทำงานเป็นทีม (Working in Teams)

(3) มิติด้านประสิทธิภาพส่วนบุคคล (Personal Effectiveness) ประกอบด้วย

(3.1) การเข้าใจตนเองและผู้อื่น (Knowing Self and Others)

(3.2) การปรับเพื่อให้เข้ากับตนเอง (Turning into Self)

(3.3) การฝึกตนเองอย่างซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ (Exercising Personal Integrity and Legal responsibilities)

(3.4) การเข้าใจและเคารพผู้อื่น (Understanding and Respecting Others) และ

(3.5) การยืดหยุ่นและการปรับตัว (Resilience and Adaptability)

มลรัฐฮาวาย สหรัฐอเมริกา (2012) ได้กำหนดสมรรถภาพของครูไว้ 10 ด้านดังนี้

(1) ด้านการพัฒนาให้นักเรียน (Learner Development)

(2) ด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับความแตกต่าง (Learning Differences)

(3) ด้านการเรียนรู้สภาวะแวดล้อม (Learning Environments)

(4) ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา (Content Knowledge)

(5) ด้านการประยุกต์ความรู้ (Application of Content)

(6) ด้านการวัดผลการเรียนรู้ (Assessment)

(7) ด้านการวางแผนการเรียนการสอน (Planning for Instruction)

(8) ด้านกลยุทธ์การเรียนการสอน (Instructional Strategies)

(9) ด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ (Professional Learning and Ethical Practice) และ

(10) ด้านภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกัน (Leadership and Collaboration)

มลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา (2015) ได้กำหนดสมรรถภาพครูไว้ 3 กลุ่มสมรรถภาพ ดังนี้

(1) กลุ่มการวางแผนการเรียนการสอน (Instructional Planning) ประกอบด้วย

(1.1) การจัดเรียนการสอน (Instruction)

(1.2) ข้อมูลการวัดผลการเรียนการสอน (Assessment Data)

(1.3) เนื้อหาความรู้เดิม / การเรียงลำดับเนื้อหาใหม่ / การเชื่อมโยงเนื้อหาความรู้เดิมกับความรู้ใหม่ (Prior Content Knowledge / Sequence / Connections)

(1.4) ความรู้ของนักเรียน (Knowledge of Students)

(2) กลุ่มการเรียนรู้การสอนและการวัดผล (Instruction and Assessment) ประกอบด้วย

- (2.1) การส่งผ่านความรู้ (Delivery)
- (2.2) ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Differentiation)
- (2.3) สื่อและแหล่งเรียนรู้ (Resources)
- (2.4) สภาพแวดล้อมในห้องเรียน (Classroom Environment) และ
- (2.5) การวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียนและ
- (3) กลุ่มความเป็นมืออาชีพ (Professionalism) ประกอบด้วย
 - (3.1) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ออสเตรเลีย (2015) ได้กำหนดสมรรถภาพของครูไว้ดังนี้

(1) การรู้จักนักเรียนและวิธีเรียนของนักเรียน (Know students and how they learn) ประกอบด้วย

(1.1) การส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และบุคลิกภาพของนักเรียน (Physical, social and intellectual development and characteristics of students)

(1.2) การเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของนักเรียน (Understand how students learn)

(1.3) การเข้าใจกลยุทธ์การสอนนักเรียนที่มีภูมิหลังทางด้านภาษา วัฒนธรรม ศาสนา เศรษฐกิจสังคมที่หลากหลาย (Students with diverse linguistic, cultural, religious and socioeconomic backgrounds)

(1.4) การเข้าใจกลยุทธ์การสอนนักเรียนที่เป็นชนพื้นเมืองและชนเผ่าที่อยู่ตามหมู่เกาะต่าง ๆ (Strategies for teaching Aboriginal and Torres Strait Islands students)

(1.5) การจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันเพื่อตอบสนองความต้องการการเรียนรู้เฉพาะด้านที่แตกต่างกันของนักเรียนให้บรรลุเต็มตามความสามารถที่มี (Differentiate teaching to meet the specific learning needs of students across the full range of abilities) และ

(1.6) กลยุทธ์การสอนที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ (Strategies to support full participation of students with disability)

(2) การรู้เนื้อหาและวิธีสอนเนื้อหา (Know the content and how to teach it) ประกอบด้วย

(2.1) เนื้อหาและกลยุทธ์การสอนเนื้อหาตามสาขาวิชาที่สอน (Content and teaching strategies of the teaching area)

(2.2) การเลือกและจัดลำดับเนื้อหา (Content selection and organization)

(2.3) หลักสูตร การวัดผล และการรายงานผล (Curriculum, assessment and reporting)

(2.4) การเข้าใจและเคารพชนพื้นเมืองและชนเผ่าที่อยู่ตามหมู่เกาะต่างๆ เพื่อที่จะส่งเสริมการประนีประนอมระหว่างชาวออสเตรเลียที่เป็นชนพื้นเมืองและที่ไม่ใช่ชนพื้นเมือง (Understand and respect Aboriginal and Torres Strait Islanders people to promote reconciliation between Indigenous and non – Indigenous Australians)

(2.5) กลยุทธ์การสอนความสามารถด้านภาษา และด้านการคำนวณ (Literacy and numeracy strategies) และ

(2.6) กลยุทธ์การสอนสารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร (Information and Communication Technology, ICT)

(3) การวางแผนเพื่อการสอนและการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Plan for and implement effective teaching and learning) ประกอบด้วย

(3.1) การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ท้าทาย (Establish challenging learning goals)

(3.2) การวางแผน การจัดโครงสร้าง และการลำดับรายวิชา (Plan, structure and sequence learning programs)

(3.3) การใช้กลยุทธ์การสอน (Use teaching strategies)

(3.4) การเลือกและใช้แหล่งเรียนรู้ (Select and use resources)

(3.5) การใช้การสื่อสารในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (Use effective classroom communication)

(3.6) การประเมินผลและการปรับปรุงรายวิชา (Evaluate and improve teaching programs) และ

(3.7) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง/ผู้ดูแลนักเรียนในกระบวนการเรียนรู้ (Engage parents /cares in the educative process)

- (4) การสร้างสรรค์และการดูแลเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย (Create and maintain supportive and safe learning environments) ประกอบด้วย
- (4.1) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน (Support student participation)
 - (4.2) กิจกรรมการจัดการชั้นเรียน (Manage classroom activities)
 - (4.3) การจัดการพฤติกรรมที่ทำทลาย (Manage challenging behavior)
 - (4.4) การดูแลความปลอดภัยแก่นักเรียน (Maintain student safety)
 - (4.5) การใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสารอย่างปลอดภัย รับผิดชอบ และมีคุณธรรม (Use ICT safely, responsibly and ethically)
- (5) การวัดผล การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Assess, provide feedback and report on student learning) ประกอบด้วย
- (5.1) การวัดผลการเรียนรู้ของนักเรียน (Assess student learning)
 - (5.2) การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนรู้แก่นักเรียน (Provide feedback to students on their learning)
 - (5.3) การตัดสินและเทียบเคียงผลการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างยุติธรรม (Make consistent and comparable judgments)
 - (5.4) การแปลความข้อมูลการวัดผลเพื่อประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียน และเพื่อปรับปรุงการสอน (Interpret student data) และ
 - (5.5) การรายงานผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียน (Report on student achievement)
- (6) การส่งเสริมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Engage in professional learning) ประกอบด้วย
- (6.1) การกำหนดและการวางแผนความต้องการการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Identify and plan professional learning needs)
 - (6.2) การพัฒนาโดยการฝึกปฏิบัติ (Improve practice)
 - (6.3) มีส่วนร่วมในการเรียนรู้วิชาชีพและปรับปรุงการปฏิบัติให้ดีขึ้น (Engage with colleagues and improve practice) และ
 - (6.4) ประยุกต์การเรียนรู้ทางวิชาชีพและนำไปปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน (Apply professional learning and improve student learning)

(7) การส่งเสริมทางวิชาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและชุมชน (Engage professionally with colleagues, parent/cares and the community) ประกอบด้วย

(7.1) การเข้าใจจรรยาบรรณวิชาชีพและความรับผิดชอบ (Meet professional ethics and responsibilities)

(7.2) การเข้าใจข้อบังคับ กฎเกณฑ์การบริหาร และระเบียบองค์กร(Comply with legislative, administrative and organizational requirements)

(7.3) การเข้าใจกลยุทธ์การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง) และ

(7.4) การเข้าใจเครือข่ายวิชาชีพครูและชุมชน(Engage with professional teaching networks and broader communities)

สภาการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (2011) ได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานในการผลิตครูไว้ 4 กลุ่ม 10 มาตรฐาน ประกอบด้วย

(1) กลุ่มผู้เรียนและการเรียนรู้ ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 พัฒนาการของผู้เรียน ครูจะต้องเข้าใจความเจริญเติบโตและ พัฒนาการของเด็ก และส่งเสริมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 2 ความแตกต่างของการเรียนรู้ ครูจะต้องเข้าใจความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้เรียนและสามารถจัดสภาพการณ์การเรียนรู้ ที่พัฒนาผู้เรียนที่แตกต่างกันได้อย่างเต็มศักยภาพของผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ครูจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นในการสร้าง สภาพแวดล้อมทางบวกที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

(2) กลุ่มเนื้อหา ได้แก่

มาตรฐานที่ 4 ความรู้ในเนื้อหาวิชา ครูจะต้องเข้าใจความคิดรวบยอด เครื่องมือ การค้นหาความรู้ โครงสร้างของศาสตร์ที่จะสอนเป็นอย่างดี และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนรอบรู้ศาสตร์นั้น ๆ ได้

มาตรฐานที่ 5 การประยุกต์เนื้อหาวิชา ครูจะต้องเข้าใจวิธีการเชื่อมโยงความคิดรวบยอดและมุมมองที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ และการร่วมกันแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับท้องถิ่นและโลก

(3) การปฏิบัติการสอน ได้แก่

มาตรฐานที่ 6 การทดสอบ ครูจะต้องเข้าใจและใช้วิธีการที่ซับซ้อนในการ ทดสอบความก้าวหน้าของผู้เรียนและติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน รวมทั้งแนะแนวทาง เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของครูและผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 การวางแผนการเรียนการสอน ครูจะต้องวางแผนการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน

มาตรฐานที่ 8 กลยุทธ์การเรียนการสอน ครูจะต้องเข้าใจและใช้กลยุทธ์การเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้พัฒนาความเข้าใจเนื้อหาอย่างลึกซึ้ง และพัฒนาทักษะการนำความรู้ไปใช้ได้อย่างมีความหมาย

(4) กลุ่มความรับผิดชอบในวิชาชีพ ได้แก่

มาตรฐานที่ 9 การเรียนรู้ทางวิชาชีพและการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ครูจะต้องมุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินไปพัฒนาวิชาชีพที่ส่งเสริมความต้องการของผู้เรียนแต่ละคน และ

มาตรฐานที่ 10 ความเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกัน ครูจะต้องค้นหาบทบาทความเป็นผู้นำของตนเองและหาโอกาสที่จะรับผิดชอบการเรียนรู้ของผู้เรียน ทำงานร่วมกับผู้เรียน ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน บุคลากรในโรงเรียน และสมาชิกของชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพของตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าสมรรถภาพของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยสมรรถภาพ 5 กลุ่ม ได้แก่

- (1) กลุ่มความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครู
- (2) กลุ่มความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับผู้เรียน
- (3) กลุ่มความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับเนื้อหาวิชา
- (4) กลุ่มความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และ
- (5) กลุ่มความรู้และการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

สมรรถภาพครูอาชีวศึกษา

คณะกรรมการอาชีวศึกษาฮัγκα – ฮีเลีย ประเทศฟินแลนด์ (Haaga – Helia School of Vocational Teacher Education, 2016) ได้จัดทำคู่มือโปรแกรมพัฒนาครูอาชีวศึกษาประจำปี 2016 – 2017 และได้จัดทำสมรรถนะครูอาชีวศึกษาไว้ 9 สมรรถนะคือ

- (1) ความรู้เกี่ยวกับอาชีวศึกษาและวิชาชีพทางการศึกษา
- (2) การปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ประหยัด รักษาสิ่งแวดล้อม และความยุติธรรมทางสังคม
- (3) การพัฒนาความสามารถในตัวแทนสถานประกอบการ ผู้เรียน และเพื่อนร่วมงานโดยมีการทดสอบอย่างเป็นระบบและด้วยการใช้เอกสารประกอบอย่างหลากหลาย
- (4) การใช้และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง วิธีการสอนและวิธีการประเมินผล
- (5) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้และกระบวนการทำงานร่วมกับโลกของการทำงาน ผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน
- (6) การพัฒนาทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนที่มีสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง
- (7) การสร้างความคุ้นเคยกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาและโลกของการทำงานของหน่วยงานที่สังกัด
- (8) การวางรากฐานการทำงานทางด้านการอาชีวศึกษาในอนาคตเพื่อตนเองและสังคม และ
- (9) การชี้แนะผู้เรียนให้บรรลุความสำเร็จทางด้านการศึกษา การทำงาน และการสร้างจุดเด่นที่เป็นไปได้เพื่อการสร้างงานของตนเอง

กรมการศึกษาของมลรัฐโอไฮโอ (Ohio Department of Education, 2016) ได้กำหนดสมรรถนะของครูอาชีพศึกษาไว้ 7 ด้าน คือ

(1) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน คือ การสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจ พฤติกรรมเชิงบวก และการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นให้แก่ผู้เรียนได้แก่

(1.1) การสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีอุปกรณ์ที่ช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ

(1.2) การสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่คำนึงถึงผู้เรียนที่มีวัฒนธรรมทักษะทางภาษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และ

(1.3) การกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานอย่างเหมาะสมและมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้

(2) ด้านหลักสูตร คือ การวางแผนการจัดการเรียนรู้ระยะสั้น ระยะยาวโดยเน้นมาตรฐานโดยคำนึงถึงความต้องการที่แตกต่างกันของผู้เรียน ได้แก่

(2.1) การทำงานร่วมกับสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเพื่อสร้างสรรค์เส้นทางอาชีพและการแนะแนวทางการเข้าเรียนต่อทางด้านอาชีพศึกษา

(2.2) การให้ข้อมูลและการกระตุ้นผู้เรียนให้เรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ทางด้านอุตสาหกรรมใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเส้นทางอาชีพ

(2.3) พัฒนาเอกสารหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนโดยใช้วิธีการเชิงลึก

(2.4) บูรณาการสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการอุตสาหกรรมไว้ในแผนการจัดการเรียนรู้

(2.5) พัฒนาโครงการที่ทำนายที่ต้องใช้ทักษะการคิดระดับสูงและทักษะการแก้ปัญหา

(2.6) การใช้องค์การนักศึกษาทางด้านอาชีพศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการส่งเสริมทักษะในศตวรรษที่ 21

(2.7) เพิ่มขยายการเรียนการสอนเพื่อสนับสนุนผู้เรียนทุกคนให้ประสบความสำเร็จสูงสุดตามศักยภาพ

(2.8) บูรณาการทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน เนื้อหาและความรู้เชิงเทคนิคที่ทำนายไว้ในการเรียนการสอนรายวัน

(2.9) บูรณาการเนื้อหาทางวิชาการและความรู้ที่ทำนายลงในการเรียนการสอนรายวัน

(3) ด้านการเรียนการสอน คือ การใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนทางด้านทักษะ การแก้ปัญหา ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะการทำงานเป็นทีมได้แก่

(3.1) ใช้กลยุทธ์การเรียนการสอนเนื้อหาเฉพาะทางในการสอนความคิดรวบยอดและทักษะอย่างมีประสิทธิภาพ

(3.2) สร้างสถานการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ทำงานอย่างอิสระ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำงานในชั้นเรียนในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้มีการทดสอบเป็นรายบุคคลด้วย

(3.3) บูรณาการองค์ประกอบหลักของโปรแกรมเทคนิคทางด้านอาชีพทางด้านอาชีพศึกษากับการเรียนการสอน เช่น การปฏิบัติในห้องปฏิบัติการ ห้องเรียน และหน่วยงานทางด้านอาชีพ เป็นต้น

(3.4) ระบุมิติของการเรียนรู้ ได้แก่ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย

(3.5) สาธิตกลยุทธ์การสอนที่บ่มเพาะความสัมพันธ์ทางบวกกับผู้เรียน

(3.6) ใช้องค์กรธุรกิจและอุตสาหกรรมเป็นแหล่งในการพัฒนาและการนำประสบการณ์ไปใช้ และการเรียนรู้ที่เน้นการทำงานเป็นฐาน

(3.7) สาธิตการสอนด้วยกลยุทธ์การสอนแบบสืบสอบเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนการสอน

(4) ด้านการทดสอบ คือ การใช้ประโยชน์จากกลยุทธ์การทดสอบอย่างไม่เป็นทางการ และอย่างเป็นทางการเพื่อประเมินผลความก้าวหน้าของผู้เรียนตามเป้าหมายการเรียนรู้ และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียนและการสอน ได้แก่

(4.1) คัดเลือก พัฒนา และใช้การวินิจฉัยอย่างหลากหลาย การทดสอบทั้งแบบไม่เป็นทางการ และเป็นทางการในการติดตามผลการเรียนรู้และความก้าวหน้าของผู้เรียน

(4.2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง และกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้เป็นรายบุคคล

(4.3) วิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนเพื่อที่จะสะท้อน ให้ผู้เรียนประเมินผลตนเอง และขยายวงจรการเรียนการสอน ได้แก่ การวางแผน การสอน การทดสอบ การปรับปรุง และการสอนซ้ำ

(4.4) จัดทำผลการทดสอบและแจ้งอย่างไม่เป็นทางการให้แก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เข้าใจได้ง่ายและธำรงรักษาความเป็นส่วนตัวของผู้เรียนไว้

(5) ด้านการปรับปรุงโปรแกรม คือ การใช้ข้อมูลในการปรับปรุงโปรแกรมอย่างต่อเนื่องได้แก่

(5.1) ใช้มาตรฐานของโปรแกรมที่มีคุณภาพและใช้เป็นข้อมูลระดับโปรแกรมในการทบทวนโปรแกรมการอาชีวศึกษา และเสนอแนะสิ่งที่ควรปรับปรุง

(5.2) จัดทำ นำไปใช้ และธำรงรักษาคณะกรรมการที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมไว้

(5.3) ใช้ประโยชน์จากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาเพื่อจะช่วยในการทบทวนและปรับปรุงโปรแกรม

(6) ด้านการคิดสรรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ การคัดเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาและส่งเสริมโปรแกรมอาชีวศึกษา ได้แก่

(6.1) แจ้งให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น พ่อแม่ ผู้เรียน ผู้นำทางธุรกิจ และโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง ได้ทราบว่าโปรแกรมการอาชีวศึกษาได้จัดเตรียมผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จในการจ้างงาน และการศึกษาต่ออย่างไรบ้าง

(6.2) คัดเลือกตลาดแรงงานทางด้านอาชีวศึกษาให้แก่ผู้เรียนทุกคน รวมทั้งให้แก่ผู้เรียนเฉพาะกลุ่ม เช่น ผู้เรียนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง

(6.3) ทำงานร่วมกับองค์กรทางธุรกิจ และองค์กรชุมชนเพื่อที่จะส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบวก และประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นการทำงานเป็นฐาน

(7) ความเป็นมืออาชีพ คือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องอย่างผู้เป็นมืออาชีพ ได้แก่

(7.1) ยึดมั่นในจริยธรรมและการปฏิบัติที่ถูกต้องตามกฎหมาย

(7.2) มีส่วนร่วมในองค์กรการศึกษาและองค์กรพัฒนาวิชาชีพเพื่อที่จะได้ทราบความเคลื่อนไหวของการฝึกอบรมระดับก้าวหน้า และข้อกำหนดเกี่ยวกับใบประกอบวิชาชีพทางด้านอุตสาหกรรม

(7.3) ติดต่อบริษัทเกี่ยวกับวิชาชีพอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

(7.4) ทำงานร่วมกับครูและผู้บริหารในท้องถิ่นเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่นอกเหนือจากการสอน เช่น การช่วยเหลือคณะกรรมการ การเป็นผู้ร่วมงานในโปรแกรมการศึกษาอื่น ๆ การนิเทศผู้เรียนนอกเหนือเวลาที่สอน

(7.5) มีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพในระดับท้องถิ่น ระดับรัฐ และระดับประเทศ

สภายุโรป (European Commission, 2013) ได้สังเคราะห์สมรรถนะของครูอาชีวศึกษาจากเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่ามีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูอาชีวศึกษา 3 กลุ่ม ได้แก่

(1) กลุ่มความรู้และความเข้าใจ ได้แก่

- (1.1) ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา
- (1.2) ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนเนื้อหาวิชา
- (1.3) ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน
- (1.4) ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร
- (1.5) พื้นฐานศาสตร์ทางการศึกษา
- (1.6) บริบท สถาบัน องค์กรนโยบายทางการศึกษา
- (1.7) ปัญหาการรวมกันและความหลากหลาย
- (1.8) ประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้
- (1.9) จิตวิทยาพัฒนาการ
- (1.10) กระบวนการกลุ่ม ทฤษฎีการเรียนรู้ และปัญหาการจูงใจ
- (1.11) กระบวนการและวิธีการทดสอบและการประเมินผล

(2) กลุ่มทักษะ ได้แก่

- (2.1) การวางแผนการสอน การจัดการชั้นเรียน และการสอนร่วมกัน
- (2.2) การใช้วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี
- (2.3) การจัดการผู้เรียนและกลุ่มผู้เรียน
- (2.4) การติดตามผล การประยุกต์และการทดสอบจุดประสงค์ของการสอน/

การเรียนรู้และกระบวนการ

(2.5) การรวบรวม การวิเคราะห์ การตีความหลักฐานและข้อมูลเพื่อการตัดสินใจทางวิชาชีพและการปรับปรุงการสอน/การเรียนรู้ (ผลการเรียนรู้ของโรงเรียน ผลการประเมินภายนอก)

- (2.6) การใช้ การพัฒนาและสร้างงานวิจัยความรู้สู่การปฏิบัติ
- (2.7) การทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน พ่อแม่ผู้ปกครอง และสังคม
- (2.8) ทักษะการเจรจาต่อรอง
- (2.9) การสะท้อน การรู้คิด ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะการสื่อสาร

ทางวิชาชีพ

- (2.10) การประยุกต์บริบททางการศึกษาที่มีลักษณะซับซ้อน

- (3) กลุ่มการแสดงผลออกทางด้านความเชื่อ เจตคติ ค่านิยม และการยอมรับ ได้แก่
- (3.1) การรับรู้ความรู้
 - (3.2) การแสดงผลออกเพื่อการเปลี่ยนแปลง การยืดหยุ่น การปรับปรุงการเรียนรู้วิชาชีพ รวมไปถึง การเรียน และการวิจัย
 - (3.3) การยอมรับที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนทุกคน
 - (3.4) การแสดงผลออกเพื่อที่จะส่งเสริมเจตคติทางด้านประชาธิปไตยและการปฏิบัติตนของผู้เรียน
 - (3.5) เจตคติต่อการวิพากษ์การเรียนการสอน
 - (3.6) การแสดงผลออกเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกัน และการสร้างเครือข่าย
 - (3.7) การรับรู้ความสามารถของตนเอง

ผกามาศ ชูสิทธิ์ (2556 หน้า 31 – 32) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของสถานศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามความเห็นของสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ด้านตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ด้านการสอน ด้านบุคลิกลักษณะ และด้านวิชาการ แต่ละด้านประกอบด้วยคุณลักษณะตามลำดับ

- (1) ด้านคุณธรรมและความประพฤติ ประกอบด้วย
 - (1.1) ครูต้องมีความเอาใจใส่และปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน
 - (1.2) ครูต้องไม่เล่นการพนันในสถานศึกษา
 - (1.3) ครูต้องไม่ดื่มสุราและของมึนเมาในสถานศึกษา
 - (1.4) ครูต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
 - (1.5) ครูต้องไม่สูบบุหรี่ในสถานศึกษาและ
 - (1.6) ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน
- (2) ด้านการสอน ซึ่งประกอบด้วย
 - (2.1) ครูต้องเข้าสอนและเลิกสอนตรงเวลา
 - (2.2) ครูต้องสอดแทรกข้อคิด คติธรรม เตือนสติให้นักเรียน
 - (2.3) ครูต้องวัดผลนักเรียนเป็นระยะๆ และมีข้อเสนอแนะให้นักเรียนไปปรับปรุง

แก้ไข

(2.4) ครูต้องสามารถอธิบายเนื้อหาวิชาและขั้นตอนการฝึกปฏิบัติการได้อย่างต่อเนื่องสัมพันธ์กัน

(2.5) ครูต้องสามารถสร้างบรรยากาศให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานระหว่างการสอนได้ดี

(2.6) ครูต้องเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ชักถามปัญหาและสรุปประเด็นร่วมกันในห้องเรียน และ

(2.7) ครูต้องใช้ภาษาในการสอนที่เหมาะสมเข้าใจง่าย

(3) ด้านบุคลิกลักษณะ ประกอบด้วย

(3.1) ครูต้องมีความอ่อนไหวระฉับกระฉ่ง

(3.2) ครูต้องพูดเสียงดังฟังชัด

(3.3) ครูต้องคุยก่งและมีอารมณ์ขันตลอดเวลา

(3.4) ครูต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อย และ

(3.5) ครูต้องพูดจาเรียบร้อย

(4) ด้านวิชาการ ประกอบด้วย

(4.1) ครูต้องมีการติดตามข่าวสารทางด้านการศึกษาที่เป็นประโยชน์กับนักเรียน

(4.2) ครูต้องมีความรู้รอบตัวหลากหลายด้าน

(4.3) ครูต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ในการเรียนการสอน

(4.4) ครูต้องสามารถนำวัสดุเหลือใช้มาประดิษฐ์เป็นสื่อการสอนให้นักเรียนได้ใช้เรียน และ

(4.5) ครูต้องรู้จักค้นคว้าหาเทคนิควิธีการสอนที่สร้างความสนใจของนักเรียนมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับนักเรียน

ตารางที่ 3 ตารางการวิเคราะห์สมรรถนะของครูระดับอาชีวศึกษา

ที่	สมรรถนะของครูระดับอาชีวศึกษา	แหล่งข้อมูล			
		ฟินแลนด์	โอไฮโอ	สภายุโรป	พม่า
1	ด้านความรู้เกี่ยวกับอาชีวศึกษาและวิชาชีพทางการศึกษา	✓	✓	✓	✓
2	ด้านการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ประหยัด รักษาสิ่งแวดล้อม และความยุติธรรมทางสังคม	✓	✓	✓	✓
3	ด้านการพัฒนาความสามารถในการเป็นตัวแทนสถานประกอบการ ผู้เรียน และเพื่อนร่วมงานโดยมีการทดสอบอย่างเป็นระบบและด้วยการใช้เอกสารประกอบอย่างหลากหลาย	✓	✓	✓	✓
4	ด้านการใช้และการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิธีการสอน และวิธีการประเมินผล	✓	✓	✓	✓
5	ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้และกระบวนการทำงานร่วมกับโลกของการทำงาน ผู้เรียน และเพื่อนร่วมงาน	✓	✓	✓	✓
6	ด้านการพัฒนาทักษะการปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียนที่มีสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓
7	ด้านการสร้างความคุ้นเคยกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาและโลกของการทำงานของหน่วยงานที่สังกัด	✓	✓	✓	✓
8	ด้านการวางรากฐานการทำงานทางด้าน การอาชีวศึกษาในอนาคตเพื่อตนเอง และสังคม	✓	✓	✓	✓
9	ด้านการชี้แนะผู้เรียนให้บรรลุความสำเร็จทางด้านการเรียน การทำงาน และการสร้างจุดเด่นที่เป็นไปได้เพื่อการสร้างงานของตนเอง	✓	✓	✓	✓

จากการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง อาจสรุปสมรรถภาพของครูระดับอาชีวศึกษา ได้ 7 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มการจัดสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียนที่ส่งเสริมการเรียนการสอนอาชีวศึกษา (2) กลุ่มหลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่ส่งเสริมการเรียนการสอนอาชีวศึกษา (3) กลุ่มการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนการสอนอาชีวศึกษา (4) กลุ่มการทดสอบและการประเมินผลที่ส่งเสริมการเรียนการสอนอาชีวศึกษา (5) กลุ่มการพัฒนาโปรแกรมการฝึกปฏิบัติทางด้านอาชีวศึกษา (6) กลุ่มการปฏิบัติงานร่วมกับสถานประกอบการที่เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติด้านอาชีวศึกษา และกลุ่มการพัฒนาวิชาชีพด้านอาชีวศึกษา

แนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

หลังจากผู้ศึกษาได้วิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและรายงานการวิจัยทั้งของไทยและของต่างประเทศ จนกระทั่งได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะของครูที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกันได้ 3 กลุ่ม 15 สมรรถนะ ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้ดำเนินการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและรายงานการวิจัยทั้งของไทยและของต่างประเทศเกี่ยวกับแนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกันดังนี้

แนวทางการผลิตครูของสิงคโปร์

องค์ประกอบของระบบการพัฒนาคูของสิงคโปร์ประกอบด้วย

1. การคัดเลือก (Recruitment) กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์จะดำเนินการคัดเลือกนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่อยู่ในกลุ่มนักเรียนที่มีผลการเรียนดีซึ่งมีประมาณร้อยละสามสิบของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของทั้งประเทศ ประเทศสิงคโปร์มีความเชื่อว่าความรู้ทางด้านวิชาการที่เข้มแข็งเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้ที่จะเป็นครูในอนาคต และบุคคลนั้นจะต้องมีความมุ่งมั่นที่จะประกอบอาชีพครูเพื่อไปสอนนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกันด้วย บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับเงินเดือนระหว่างที่เรียนเท่ากับร้อยละ 60 ของเงินเดือนครู และจะต้องทำสัญญาที่จะต้องเรียนและฝึกอบรม (Training) ไม่น้อยกว่าสามปี บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นครูจะต้องฝึกสอนที่โรงเรียนและการฝึกอาชีพระหว่างการเรียนด้วย

2. การฝึกอบรม (Training) ครูทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สถาบันการศึกษาแห่งชาติ (National Institute of Education, NIE) ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีนันทยาง (Nanyang Technological University) ทั้งในระดับประกาศนียบัตรหรือระดับปริญญาขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาของผู้เข้ารับการอบรม มีการทำงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างสถาบันการศึกษาแห่งชาติและโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญเป็นที่เลี้ยงให้แก่ครูใหม่ทุกคนเป็นเวลาหลายปี

3. ค่าตอบแทน (Compensation) ในแต่ละปีกระทรวงศึกษาธิการจะตรวจสอบช่วงเงินเดือนครูในช่วงเริ่มต้นและปรับเงินเดือนสำหรับครูใหม่เพื่อให้มั่นใจว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าสนใจเช่นเดียวกับอาชีพอื่นสำหรับผู้ที่ยังสำเร็จการศึกษา แม้เงินเดือนครูจะไม่ได้เพิ่มขึ้นทุกปีเหมือนผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น แต่ครูก็ได้รับโอกาสที่ดีอื่น ๆ อย่างมาก

4. การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) ครูทุกคนจะได้รับการพัฒนาวิชาชีพไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมงต่อปี สถาบันการศึกษาแห่งชาติจะจัดโปรแกรมอบรมครูทางด้านเนื้อหาและวิธีสอนโดยสามารถนำไปสู่การสะสมหน่วยการเรียนรู้ในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไปได้ การพัฒนาวิชาชีพครูเหล่านี้จะใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – based) และมีครูที่โรงเรียนซึ่งเป็นผู้รู้ปัญหาของโรงเรียนเป็นอย่างดีทำหน้าที่เป็นวิทยากร ตัวอย่าง เช่น กลุ่มคณิตศาสตร์ อาจจะแนะนำวิธีการใหม่ เช่น การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน หรือวิธีใช้เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ เป็นต้น แต่ละโรงเรียนก็จะมีงบประมาณสำหรับการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู รวมทั้งการพัฒนามุมมองใหม่ๆ ด้วยการไปเพิ่มพูนประสบการณ์ในต่างประเทศ ศูนย์ครูสิงคโปร์ (Singapore Teachers' Centre) ได้สนับสนุนให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2010

5. การมอบรางวัลการปฏิบัติงานดีเด่น (Performance appraisal) มีการมอบรางวัลการปฏิบัติงานดีเด่นให้แก่ครูเช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ โดยมีการมอบรางวัลการปฏิบัติงานครูดีเด่นประจำปีให้แก่ครูจำนวนหนึ่งที่มีการปฏิบัติงานดีเด่นทั้งทางด้านการพัฒนาวิชาการและด้านการพัฒนาบุคลิกภาพให้นักเรียนโดยมีการคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์การประเมินที่ซับซ้อน การพิจารณาคัดเลือกครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นนี้เป็นการร่วมมือกันคัดเลือกของกลุ่มผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน กลุ่มครู และโรงเรียน นอกจากนี้ ครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นก็จะได้รับเงินรางวัลจากกลุ่มโรงเรียนอีกด้วย

6. การพัฒนาอาชีพครู (Career Development) มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูทุกคนโดยไม่ทอดทิ้งครูคนใดคนหนึ่ง หลังจากที่ครูสอน 3 ปี ครูทุกคนจะได้รับการประเมินประจำปีว่ามีศักยภาพทางด้านใดบ้างตามเส้นทางที่แตกต่างกัน ได้แก่ ครูเชี่ยวชาญ (Master teacher) ผู้เชี่ยวชาญทางด้านหลักสูตรหรือการวิจัย (Specialist in curriculum or research) หรือผู้นำของโรงเรียน (School leader) แต่ละเส้นทางจะมีเงินตอบแทนประจำตำแหน่ง ครูที่มีความสามารถทางด้านผู้นำของโรงเรียนก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งใหม่ไปอยู่ในกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง และได้รับการฝึกอบรมเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ ครูที่เป็นผู้บริหารระดับกลางจะได้รับการประเมินศักยภาพเพื่อเป็นผู้ช่วยครูใหญ่ และต่อมาก็จะเป็นครูใหญ่ ในแต่ละขั้นตอนจะมีช่วงเวลาของประสบการณ์และการฝึกอบรมเตรียมบุคคลให้ก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำโรงเรียนและผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเป็นที่เข้าใจกันอย่างชัดเจนว่าครูที่มีคุณภาพการสอนชั้นเยี่ยมและคุณภาพการดูแลนักเรียนชั้นยอดเท่านั้นจะเป็นครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพ

ผลจากการพิถีพิถันในการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณภาพสูง การฝึกอบรมที่ดี และการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องส่งผลให้สิ่งคิโปร้ไม่มีปัญหาในเรื่องการจะต้องพัฒนาครูใหญ่และครูที่ขาดประสิทธิภาพในระบบการศึกษา

ระบบการพัฒนาครูของ The Council for the Accreditation of Educator Preparation (CAEP) and Pearson Higher Education

ระบบการพัฒนาครูของ The Council for the Accreditation of Educator Preparation (CAEP) and Pearson Higher Education (2015) ประกอบด้วย

(1) การคัดเลือกนักศึกษาเข้าเรียน(Candidate Selection Profile) ประกอบด้วย

(1.1) ความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ (Academic Strength)

(1.2) ความมุ่งมั่นต่อการสอน (Teaching Promise) และ

(1.3) ความหลากหลายของนักศึกษาที่เข้าเรียน (Candidate/Completer

Diversity)

(2) ความรู้และทักษะการสอน (Knowledge and Skills for Teaching) ประกอบด้วย

(2.1) ความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชา (Content Knowledge)

(2.2) ความรู้ทางด้านวิธีสอน (Pedagogical Content Knowledge)

- (2.3) ทักษะการสอน (Teaching Skill) และ
- (2.4) การประเมินโปรแกรม (Completer Rating of Program)
- (3) การฝึกปฏิบัติเป็นครูในชั้นเรียน(Performance as Classroom Teachers)
 - (3.1) ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนชั้นอนุบาลถึงเกรด 12 (Impact on K – 12 student Learning)
 - (3.2) ทักษะการสอนแบบสาธิต(Demonstrated Teaching Skill) และ
 - (3.3) การรับรู้ของนักเรียนชั้นอนุบาลถึงเกรด 12 (K – 12 Student Perceptions)
- (4) การมีส่วนร่วมกับความต้องการของรัฐ (Contribution to State Needs) ประกอบด้วย
 - (4.1) การเข้าไปมีส่วนร่วมและการคงอยู่ในการสอน (Entry and Persistence in Teaching) และ
 - (4.2) การกำหนดรายวิชาตามความต้องการจำเป็นสำหรับโรงเรียน (Placement / Persistence in High – Need Subjects / Schools)

ระบบการผลิตครูทางเลือกของสหรัฐอเมริกา

ในสหรัฐอเมริกามีระบบการผลิตครูตามปกติในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยต่างๆ เช่นเดียวกับประเทศไทยและประเทศอื่นๆ ตั้งแต่ปี 2007 สหรัฐอเมริกาได้มีการอนุมัติให้องค์กรการศึกษาที่เป็นองค์กรไม่หวังผลกำไรผลิตครูที่จะไปสอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชุมชนที่ยากจน และชุมชนในพื้นที่ห่างไกล ที่เรียกว่า ระบบการผลิตครูทางเลือก โทมัส อาร์เนทท์ (Thomas Arnett, 2016) นักวิจัยทางการศึกษาของสถาบันเพื่อการพัฒนานวัตกรรมเคลตัน คริสเตนเซน (Clayton Christensen Institute for Disruptive Innovation) ได้ศึกษาการจัดโปรแกรมการผลิตครูทางเลือก 3 โปรแกรม ได้แก่ โปรแกรม HIGH TECH HIGH เมืองซานดิเอโก โปรแกรม RELAY GRADUATE SCHOOL OF EDUCATION เมืองนิวยอร์ก และ โปรแกรม MATCH EDUCATION เมืองบอสตัน ซึ่งเป็นโปรแกรมการผลิตครูทางเลือกที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการการศึกษาของมลรัฐแล้ว ทั้งสามโปรแกรมจะรับสมัครผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาใดก็ได้ที่ต้องการเป็นครู ทั้งสามโปรแกรมจะเน้นให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติจัดการเรียนการสอนกับครูที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนตั้งแต่เริ่มเรียนจนกระทั่งสำเร็จการศึกษา โดยใช้เวลาประมาณ 2 ปี โดยผู้เรียนจ่ายเงินค่าเล่าเรียนถูกกว่าการเรียนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

ของมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาโททางการศึกษา หลังจากผู้เรียนสำเร็จการศึกษาแล้วก็ได้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ยากจน

ระบบการผลิตครูสำหรับโรงเรียนในชนบทของประเทศฟิจิ

โกวินดา อิซวาร์ ลินแกม (Govinda Ishwar Lingam, 2012) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเตรียมครูสำหรับโรงเรียนในเขตชนบท : หลักฐานที่ชัดเจนจากกรณีศึกษาของประเทศฟิจิ (Preparing teachers for rural schools: An empirical evidence from a Fiji case) นักศึกษาครูของวิทยาลัยครูโลโตกา (Lautoka Teachers' College) ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชา DPA 230 การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่มีนักเรียนคละชั้น (Facilitation Learning in the Multi – class Classroom) จะต้องไปฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่อยู่ในชนบท ที่มีนักเรียนคละชั้น ก่อนที่จะออกไปฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในชนบท นักศึกษาจะต้องเรียนเกี่ยวกับการจัดการในชั้นเรียน (Organizing the classroom) การวางแผนงานในชั้นเรียน (Planning classroom work) การพัฒนาและการใช้วิธีสอนทั่วไปกับเป็นกลุ่มและเพื่อนสอนเพื่อน (Developing and establish routine teaching with groups and peer teaching) และจะต้องไปฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในชนบทเป็นเวลา 6 สัปดาห์ การให้นักศึกษาออกไปฝึกปฏิบัติการสอนในชนบทมีขั้นตอนของการดำเนินการ ดังนี้

(1) การไปพักผ่อนในชนบท (Rural Homestay) เป็นเวลา 1 สัปดาห์ กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมบังคับที่ให้นักศึกษาทุกคนต้องปฏิบัติ นักศึกษาประมาณ 6 – 8 คนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกันทั้งทางด้านวัฒนธรรม ศาสนา กลุ่มชน จะต้องอยู่ร่วมกันเป็นเวลา 1 สัปดาห์ ในช่วงของการไปพักผ่อนในชนบทนี้ นักศึกษาจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะในชนบท ได้แก่ การหุงข้าวกลางแจ้ง การตัดฟัน และอื่นๆ โดยนักศึกษาทุกคนจะต้องปฏิบัติตามตารางเป็นเวลา 7 วัน นักศึกษาจะได้มีโอกาสเข้าไปดูการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนในชนบท และอาจมีการทำกิจกรรมร่วมกับนักเรียนที่โรงเรียนบ้างด้วย

(2) การฝึกสอนในชนบท (Rural practice teaching) หลังจากที่นักศึกษาได้ไปพักผ่อนในชนบท (Rural Homestay) แล้ว นักศึกษาก็จะเรียนรู้เกี่ยวกับการสอนนักเรียนคละชั้นจากบทเรียนโมดูล 3 บทเรียน โดยในบทเรียนโมดูลแรก นักศึกษาจะทดลองสอนห้องเรียนเดี่ยวและจัดการชั้นเรียนกับนักเรียนกลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่ง ในโมดูลที่สอง นักศึกษาจะเริ่มทดลองสอนนักเรียนคละชั้นด้วยบทเรียนที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และในบทเรียนโมดูลสุดท้าย นักศึกษาจะต้องฝึกปฏิบัติสอนนักเรียนตามความต้องการของนักเรียนเป็นรายบุคคล

และกลุ่มนักเรียนตลอดวันในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในชนบท นักศึกษาจะได้รับประสบการณ์การสอนที่สำคัญ คือ โรงเรียนในชนบทและโรงเรียนในชนบทห่างไกลจะต้องมีการจัดการเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน จะต้องมีการสอนนักเรียนแต่ละชั้น และนักเรียนตามชั้น ซึ่งผลของการวิจัยในครั้งนี้ นักศึกษาได้ให้ข้อมูลว่าพวกเขาได้เรียนรู้อย่างมากจากการฝึกสอนในชนบท และได้รับประโยชน์อย่างสูงสุดจากโปรแกรมดังกล่าว

ระบบการผลิตครูเพื่อการเตรียมครูที่จะสอนโรงเรียนในชนบทของสหรัฐอเมริกา

โซ เอ บาร์เลย์ (Zoe A. Barley, 2008) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การเตรียมครูที่จะสอนโรงเรียนในชนบท (Preparing teachers to teach in rural schools) เขาได้เสนอแนะองค์ประกอบของโปรแกรมการเตรียมครูที่จะสอนโรงเรียนในชนบทไว้ดังนี้ (1) การกำหนดให้มีปริญญาหรือประกาศนียบัตรสาขาวิชาการศึกษา (Multiple – subject certification) เนื่องจากการเป็นครูสอนในโรงเรียนในชนบท ครูจะต้องสอนมากกว่า 1 วิชา (2) การมีการเตรียมครูเพื่อเป็นครูในโรงเรียนในชนบท (3) การคัดเลือกครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นครูในโรงเรียนในชนบท (4) การฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในชนบท (5) การกำหนดรายวิชาที่ต้องเรียนที่เน้นเนื้อหาเกี่ยวกับชนบท

ระบบการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของออสเตรเลีย

โจดี คลิน, ซิมอน ไวท์ และเกรมี ล็อค (Jodie Kline, Simon White and Graeme Lock, 2013) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การฝึกปฏิบัติในชนบท : การเตรียมครูที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในชนบทและในภูมิภาคของออสเตรเลีย (The Rural Practicum: Preparing a Quality Teacher Workforce for Rural and Regional Australia) ผลการวิจัยพบว่า

(1) การเตรียมการสำหรับการจัดประสบการณ์/การฝึกสอนในชนบทสำหรับนักศึกษา นักศึกษาที่เข้าร่วมในโปรแกรม ประกอบด้วย

(1.1) นักศึกษาฝึกสอนผู้ซึ่งเคยใช้ชีวิตในชนบทอยู่ก่อนและมีความชำนาญในการทำงานกับนักเรียนในชนบทและต้องการการเตรียมการสำหรับการจัดประสบการณ์/การฝึกสอนในชนบท

(1.2) นักศึกษาฝึกสอนผู้ซึ่งไม่เคยใช้ชีวิตในชนบทแต่เป็นผู้มีความชำนาญในการทำงานกับนักเรียนในชนบท สำหรับนักศึกษากลุ่มนี้ต้องการการเตรียมการสำหรับการจัดประสบการณ์/การฝึกสอนในชนบท เนื่องจากการฝึกสอนในชนบทจะเป็นโอกาสที่ดีสำหรับการสอนในชนบทของนักศึกษากลุ่มนี้

(1.3) นักศึกษาฝึกสอนที่มีความชำนาญที่จะรับประสบการณ์ใหม่และเรียนรู้สิ่งแวดล้อมการสอนที่หลากหลายต้องการการเตรียมการสำหรับการจัดประสบการณ์/ การฝึกสอนเพื่อช่วยให้รู้จักโรงเรียนหลายประเภทมากขึ้น

(2) ประสบการณ์การฝึกสอนในชนบท ประกอบด้วย

(2.1) การเพิ่มพูนประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพได้กว้างขวางมากขึ้น

(2.2) การมีโอกาสที่จะสอนได้หลายวิชาและสอนเด็กหลายกลุ่มอายุ รวมทั้งการเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น

(2.3) การรับรู้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสอน และการเรียนรู้ในพื้นที่ที่ไม่ใช่ในเมือง รวมทั้งการมีโอกาสที่จะได้รับประสบการณ์ชีวิตการเป็นครูในชนบทก่อนการตัดสินใจที่จะเป็นครูในภูมิภาค/ชนบท/พื้นที่ที่ขาดแคลน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบด้วยว่า การดำเนินการเชื่อมโยงโรงเรียน ชุมชน และมหาวิทยาลัยเข้าด้วยกันเพื่อที่จะส่งเสริมประสบการณ์วิชาชีพครูในชนบทและภูมิภาคเป็นการลงทุนที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาและนักเรียนในชนบท รวมทั้งช่วยลดความสูญเสียเปล่าของการที่ครูใหม่ย้ายออกจากโรงเรียนในชนบท และเป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือกครูที่จะไปทำงานในโรงเรียนในชนบทอีกด้วย

การเสนอแนะแนวทางการผลิตครูจากการทำวิจัย

วิทยากร เชียงกุล (2559) ได้ทำวิจัย เรื่อง สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร” ได้เสนอแนะแนวทางการผลิตครูไว้ดังนี้

(1) การดึงดูดและคัดเลือกคนเก่งคนเหมาะสมมาเป็นครู โดยอาจจัดทำเป็นโครงการครูพันธุ์ใหม่คัดเลือกคนเก่งๆ ให้ทุนมาเรียนครู รวมทั้งให้สัญญาว่าจะมีงานให้ทำหลังจากสำเร็จการศึกษาด้วย และ

(2) การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาครู ควรจะมีการประเมินคณะหรือสาขา วิชาศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ที่มีอยู่เดิมจำนวน 103 แห่ง และคณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่เปิดใหม่ จำนวนประมาณ 50 แห่งอย่างเป็นธรรม และคัดเลือกไว้เฉพาะคณะ ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่เข้มแข็งที่สุดไว้เพียง 5 แห่ง (ภูมิภาคละ 1 แห่ง) และปฏิรูปให้เป็นสถาบันฝึกหัดครูโดยเฉพาะที่เน้นคุณภาพและจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตที่จะไปเป็นครูมีความรู้ ทักษะ ที่จะไปพัฒนาพลเมืองสำหรับโลกศตวรรษที่ 21 ได้ และเมื่อมีการคัดเลือกนักเรียนครู และผลิตครูให้มีจำนวนน้อยลงและคุณภาพสูงขึ้นแล้ว ก็ควรให้เงินเดือนครู

ขั้นต้นให้สูงขึ้น สาขาขาดแคลนก็ให้เงินเดือนสูงขึ้นกว่าสาขาที่ไม่ขาดแคลน ครูที่ไปสอนในท้องถิ่นห่างไกล หรือชุมชนแออัดก็ต้องให้เบี้ยกันดาร เบี้ยทำงานหนักเพิ่มขึ้นกว่าครูทั่วไป ปฏิรูประบบบริหารการจัดการในโรงเรียนระบบราชการรวมศูนย์ ให้เป็นประชาธิปไตยและครูมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยความสามารถ ความเอาใจใส่ของตนเอง ไม่ใช่ที่ให้ทุกคนได้เงินเดือนเพิ่มขึ้นทุกปีเล็กน้อยเท่ากัน หรือต้องอาศัยการเอาใจเข้ากับผู้บังคับบัญชาได้ดีจึงจะก้าวหน้า ภาครัฐต้องปฏิรูปเรื่องการฝึกหัดคัดเลือกและการให้ผลตอบแทนครูในแนวทางที่กล่าวมาทั้งหมดเราจึงจะสามารถดึงดูดให้คนเก่งๆ สนใจเลือกมาเรียนครูและทำงานเป็นครูเพิ่มขึ้น

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

แนวทางการผลิตครูของสิงคโปร์	แนวทางการผลิตครูในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูทางเลือกของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูสำหรับโรงเรียนในชนบทของพิจิ	แนวทางการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของออสเตรเลีย	แนวทางการผลิตครูตามข้อเสนอแนะของวิทยากร เชียงกูล
1. การคัดเลือกนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนดีมาเรียนครูโดยได้รับเงินเดือนตั้งแต่เรียน	1. การคัดเลือกนักศึกษาปริญญาตรีเข้ามาเรียนครูระดับปริญญาโท 1.1 มีความเข้มแข็งทางด้านวิชาการ 1.2 มีความมุ่งมั่นต่อการสอน 1.3 มีความหลากหลายของนักศึกษาที่เข้าเรียน	1. การคัดเลือกนักศึกษาปริญญาตรีเข้ามาเรียนครูระดับปริญญาโท 1.1 ต้องการเป็นครูในพื้นที่ยากจน 1.2 มีความกล้าชမ်းของความเป็นครู	1. การกำหนดปริญญาหรือประกาศนียบัตรสาขาการสอนพหุวิชา เนื่องจากครูในโรงเรียนในชนบทครูต้องสอนมากกว่า 1 หรือ 2 วิชา	1. การคัดเลือกนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมาเรียนครู	1. การเตรียมการสำหรับการจัดประสบการณ์/การฝึกสอนในชนบท จำแนกตามประเภทนักศึกษา 1.1 นักศึกษาที่อยู่ในชนบทอยู่แล้ว 1.2 นักศึกษาที่มีประสบการณ์ การทำงานในชนบท 1.3 นักศึกษาที่ต้องการทำงานในชนบท	1. การตั้งจุดและคัดเลือกคนเก่งและคนที่เหมาะสมมาเป็นครูโดยจัดทำเป็นโครงการที่มีการให้ทุนการศึกษา และการรับประกันการทำงาน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน (ต่อ)

แนวทางการผลิตครูของสิงคโปร์	แนวทางการผลิตครูในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูทางเลือกของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูสำหรับโรงเรียนในชนบทของฟิลิปปินส์	แนวทางการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของออสเตรเลีย	แนวทางการผลิตครูตามข้อเสนอแนะของวิทยาการเชิงกล
2. การฝึกอบรมตามหลักสูตรของสถาบัน NIE ของมหาวิทยาลัย โดยมีการช่วยจูงใจให้ครูใหม่ร่วมมือกัน	2. การพัฒนาความรู้ 2.1 เนื้อหาวิชา 2.2 วิธีสอน 2.3 ทักษะการสอน 2.4 การประเมินโปรแกรมการพัฒนาความรู้	2. การสังเกตการสอนของครูเชี่ยวชาญในห้องเรียน	2. การคัดเลือกครูที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นครูในโรงเรียนในชนบท	2. การเรียนรายวิชาในวิชาชีพครูทั่วไป และการเรียนรายวิชา การอำนวยความสะดวกแก่นักเรียนที่เรียนคละชั้น	2. การเตรียมการก่อนออกไปฝึกสอนในโรงเรียนในชนบท 2.1 การเพิ่มทุนประสบการณ์เกี่ยวกับชนบท 2.2 การเรียนเพื่อให้สอนได้หลายวิชาและสอนนักเรียนคละอายุ 2.3 การรับรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่ไม่ได้อยู่ในเมือง	2. การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาครู 2.1 ครูมีการประเมินคณะหรือสาขาครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีอยู่เดิม 103 แห่ง และที่เปิดใหม่ 50 แห่ง อย่างเป็นธรรม และคัดเลือกเฉพาะที่มีความเข้มแข็งที่สุดเพียง 5 แห่ง ภูมิภาคละ 1 แห่ง 2.2 เมื่อมีการคัดเลือกนักศึกษาครูแล้ว ให้มีการผลิตอย่างมีคุณภาพ

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน (ต่อ)

แนวทางการผลิตครูของอิงคโพร	แนวทางการผลิตครูในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูทางเลือกของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูสำหรับโรงเรียนในชนบทของฟิลิปปินส์	แนวทางการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของออสเตรเลีย	แนวทางการผลิตครูตามข้อเสนอแนะของวิทยากร เชียงกูล
						<p>2.3 ให้เงินเดือนขั้นต้นให้สูงขึ้น</p> <p>สาขาขาดแคลนก็ให้เงินเดือนสูงกว่าสาขาที่ไม่ขาดแคลน ครูที่ไปสอนในชนบท</p> <p>ท้องถิ่นหาง้กล หรือชุมชนแออัดให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าครูที่สอนในโรงเรียนทั่วไป</p> <p>2.4 เปิดโอกาสให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ</p>

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน (ต่อ)

แนวทางการผลิตครูของสิงคโปร์	แนวทางการผลิตครูในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูทางเลือกของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูสำหรับโรงเรียนในชนบทของพิจิ	แนวทางการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของออสเตรเลีย	แนวทางการผลิตครูตามข้อเสนอแนะของวิทยากร เชียงกูล
3. การจ่ายค่าตอบแทนที่สูงเพื่อให้เป็นอาชีพที่น่าสนใจ	3. การมีกฎปฏิบัติเป็นครูในชั้นเรียน 3.1 ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน 3.2 ทักษะการสอน 3.3 การรับรู้ของนักเรียน	3. การช่วยครูเชี่ยวชาญสอนนักเรียนในห้องเรียน	3. การจัดโปรแกรมการเตรียมนักศึกษาเพื่อเป็นครูในโรงเรียนในชนบท	3. การเตรียมการก่อนออกไปฝึกสอนในชนบทโดยการเข้าร่วมกิจกรรม Homestay ในชนบท 1 สัปดาห์ และไปสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีนักเรียนคณะชั้น	3. การเตรียมการก่อนออกไปฝึกสอนในชนบทโดยการเข้าร่วมกิจกรรม Homestay ในชนบท 1 สัปดาห์ และไปสังเกตการสอนในชั้นเรียนที่มีนักเรียนคณะชั้น	
4. การได้รับการพัฒนาวิชาชีพไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมงต่อปี	4. การตอบสนองต่อความต้องการของรัฐ 4.1 การคงอยู่ในอาชีพครู 4.2 การสอนรายวิชาตามความจำเป็นของโรงเรียน	4. การฝึกปฏิบัติการสอนในห้องเรียนภายใต้การดูแลของครูเชี่ยวชาญ	4. การกำหนดรายวิชาบังคับที่เน้นเนื้อหาเกี่ยวกับชนบท	4. การฝึกสอนในโรงเรียนในชนบทโดยใช้บทเรียนโมดูลที่ต้องฝึกสอนตามลำดับขั้นตอนที่กำหนดไว้โดยมีครูที่เลี้ยงช่วยแนะนำ		

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน (ต่อ)

แนวทางการผลิตครูของสิงคโปร์	แนวทางการผลิตครูในมหาวิทยาลัย/วิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูทางเลือกของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของสหรัฐอเมริกา	แนวทางการผลิตครูสำหรับโรงเรียนในชนบทของฟิจิ	แนวทางการผลิตครูในโรงเรียนในชนบทของออสเตรเลีย	แนวทางการผลิตครูตามข้อเสนอแนะของวิทยากร เชียงกูล
5. การได้รับรางวัลการปฏิบัติงานดีเด่น			5. การฝึกสอนในโรงเรียนในชนบท			
6. การพัฒนาอาชีพ เพื่อเข้าสู่เส้นทางครูเชี่ยวชาญ นักวิจัย นักวิชาการ และผู้บริหาร โรงเรียน						

จากการศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัย อาจสรุปแนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ได้ดังนี้

1. แนวทางการผลิตครูที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน คือ กระทรวงศึกษาธิการจะต้องกำหนดนโยบายผลิตครูทั้งระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท แต่การผลิตครูจะต้องใช้ระบบปิดโดยจำกัดจำนวนรับนักศึกษาเพื่อมหาวิทยาลัยจะได้สามารถพัฒนานักศึกษาครูให้มีคุณภาพอย่างแท้จริง โดยจะต้องผลิตตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาเท่านั้น อย่างไรก็ตาม สำหรับการผลิตครูในระดับบัณฑิตศึกษา ควรเปิดโอกาสให้คณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ผลิตนักศึกษาตามอัตลักษณ์ของแต่ละแห่ง เช่น บางแห่งอาจจะเน้นการผลิตมหาบัณฑิตหรือดุษฎีบัณฑิตที่จะไปสอนในโรงเรียนในชุมชนแออัด โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในชนบท โรงเรียนในถิ่นทุรกันดารห่างไกล หรือโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ เนื่องจากครูที่จะไปสอนในโรงเรียนในลักษณะพิเศษเหล่านี้จะต้องเป็นครูที่มีวุฒิภาวะสูงกว่าโรงเรียนทั่วไป และจะต้องสอนนักเรียนได้มากกว่า 1 หรือ 2 วิชาในระดับมัธยมศึกษา หรือสอนได้ทุกวิชาในระดับประถมศึกษา ทั้งนี้ คุรุสภาและสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาจะต้องควบคุมเรื่องใบประกอบวิชาชีพและกระบวนการผลิตครูอย่างเคร่งครัด รวมทั้งคณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์แต่ละแห่งจะต้องสามารถแสดงศักยภาพตามอัตลักษณ์ของแต่ละแห่งได้อย่างชัดเจน และจะต้องพัฒนากระบวนการผลิตครูที่เน้นกระบวนการผลิตครูให้นักศึกษาเรียนเนื้อหาวิชาไปพร้อม ๆ กับการฝึกปฏิบัติที่โรงเรียนตามอัตลักษณ์ของตนเอง โดยมีการประเมินอย่างเหมาะสมและการฝึกสอนในโรงเรียนตามอัตลักษณ์โดยมีครูที่มีความเชี่ยวชาญอย่างแท้จริงเป็นที่เลี้ยงอย่างเป็นระบบ ผลจากแนวทางการผลิตครูในลักษณะนี้ ประเทศไทยก็จะได้ครูระดับปริญญาตรีที่มีคุณภาพทำหน้าที่สอนนักเรียนตามสาขาวิชาเอก โดยผลิตตามจำนวนที่สถานศึกษาต้องการเท่านั้น และครูระดับบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพทำหน้าที่สอนนักเรียนได้มากกว่า 1 หรือ 2 วิชาในระดับมัธยมศึกษา และสอนนักเรียนระดับประถมศึกษาได้ทุกวิชา ตลอดจนสามารถสอนนักเรียนคละชั้นในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในท้องถิ่นทุรกันดาร โรงเรียนในชุมชนแออัด โรงเรียนที่มีลักษณะพิเศษและโรงเรียนในพื้นที่พิเศษที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แต่เนื่องจากในปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยทุกแห่งผลิตครูทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทกันอย่างมากมาย วิธีการที่จะจำกัดการรับนิสิต/นักศึกษาแต่ละมหาวิทยาลัยก็คือ กระทรวงศึกษาธิการจะต้องกำหนดระดับคะแนนของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครูในระดับปริญญาตรีไว้อย่างชัดเจน เช่น อาจกำหนดว่าผู้ที่เข้ามาเรียนครูได้จะต้องมีผลคะแนน

การสอบโอเน็ตในระดับ 30 % แรกของประเทศไทย มีจิตใจรักที่จะเป็นครู และมีคุณธรรม และจรรยาบรรณครู และทุกมหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด การกำหนดนโยบายเช่นนี้จะทำให้มีผู้มาเข้าเรียนครูที่เป็นคนเก่งและสามารถจำกัดการรับได้ อย่างดียิ่ง และสำหรับผู้ที่จะเข้าเรียนครูในระดับปริญญาโท ก็จะต้องได้คะแนนเฉลี่ยในระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 3.5 และผ่านการทดสอบภาษาอังกฤษที่เป็นมาตรฐานระดับสากล หากทางกระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายอย่างเข้มงวด ทุกมหาวิทยาลัยก็จะได้คนเก่งเข้ามาเรียนครู และแนวทางการผลิตครูในอนาคตจะต้องคัดเลือกผู้เข้าเรียนครูในระดับปริญญาตรีที่มีผลการเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายดีมาก และจะต้องคัดเลือกผู้เข้าเรียนที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีในสาขาวิชาต่างๆ ที่มีผลการเรียนในระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 3.50 มาเข้าเรียนครูในระดับบัณฑิตศึกษา มีคุณลักษณะสอดคล้องกับอัตลักษณ์ของคณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ที่รับเข้าเรียน และมีความต้องการที่จะเป็นครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนในท้องถิ่นทุรกันดาร โรงเรียนในชุมชนแออัด โรงเรียนที่มีลักษณะพิเศษและโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ ฯลฯ โดยจะต้องกำหนดเงินเดือนขั้นต้น ผลประโยชน์ตอบแทนที่ดึงดูดใจให้คนเก่งและคนดีมาเป็นครู มีระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างเหมาะสม มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ดี และอยู่ในอาชีพครูตลอดไป เนื่องจากผู้เข้าเรียนครูเหล่านี้ทราบตั้งแต่ต้นแล้วว่าตนเองจะต้องไปปฏิบัติงานครูในโรงเรียนประเภทใด

2. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคุรุสภาจะต้องกำหนดเกณฑ์การจัดทำหลักสูตรการผลิตครูทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาให้สอดคล้องกับสมรรถภาพครูแต่ละระดับการศึกษาอย่างแท้จริง ให้นักศึกษาเรียนรายวิชาที่จะใช้ประโยชน์จริงๆ โดยไม่จำเป็นต้องเรียนบางรายวิชาที่ไม่สอดคล้องกับการเป็นครูระดับการศึกษา ปฐมวัย หรือครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือครูระดับอาชีวศึกษา

3. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคุรุสภาจะต้องพัฒนาคณาจารย์ที่สอนนักศึกษาครูทั้งคณาจารย์ที่สอนวิชาเอก วิชาครู และวิชาศึกษาทั่วไปให้มีความรู้ในเนื้อหาวิชา ประสบการณ์การสอนนักเรียนที่โรงเรียน และคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่เป็นตัวอย่างให้แก่นักศึกษาครูได้อย่างแท้จริง โดยมีทะเบียนควบคุมอย่างเคร่งครัด คณาจารย์ที่ไม่ได้รับการพัฒนานี้จะไม่ได้รับอนุญาตให้สอนนักศึกษาครู ทั้งนี้เนื่องจากคณาจารย์เหล่านี้จะต้องสอนนักศึกษาครู ถ้าครูของครูมีความสามารถอ่อนด้อย หรือมีความสามารถน้อยกว่าครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน แล้วคณาจารย์เหล่านี้จะพัฒนานักศึกษาครูให้เป็นครูที่ดีและเก่งให้แก่สังคมได้อย่างไร และหากคณาจารย์ของคณะหรือสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อ่อนด้อยกว่าครูพี่เลี้ยงของโรงเรียน แล้วคณาจารย์เหล่านี้จะช่วยพัฒนาครูที่โรงเรียน

ได้อย่างไร คณะอาจารย์ส่วนใหญ่ที่สอนในคณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มีความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาอยู่แล้ว หากได้รับการพัฒนาทางด้านเทคนิคการสอน ก็จะเป็นคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ

4. คณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ส่วนหนึ่งซึ่งผ่านการประเมินอย่างมีคุณภาพจะต้องทำหน้าที่ผลิตครูในระดับปริญญาตรีที่เป็นระบบปิด ในขณะที่คณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์บางส่วนจะต้องยอมรับที่จะผลิตนักศึกษาครูเฉพาะระดับบัณฑิตศึกษาโดยจะต้องค้นหาอัตลักษณ์หรือศักยภาพของตนเอง และพัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาตามอัตลักษณ์หรือศักยภาพของตนเอง เช่น อัตลักษณ์ในการผลิตนักศึกษาครูระดับบัณฑิตศึกษาที่สอนทุกวิชาในระดับประถมศึกษาได้ หรืออัตลักษณ์ในการผลิตครูที่สามารถสอนนักเรียนให้สามารถสร้างนวัตกรรมได้สอดคล้องกับนโยบายของการพัฒนาประเทศไปสู่ 4.0 ของรัฐบาล หรืออัตลักษณ์ในการจัดการเรียนการสอนทุกวิชาเป็นภาษาอังกฤษ อัตลักษณ์ในการสอนนักเรียนในชนบทได้ อัตลักษณ์ในการสอนนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กได้ เป็นต้น โดยคณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สามารถพัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีศักยภาพในลักษณะนี้จะต้องผ่านการประเมินจากสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาและคุรุสภา ประเทศไทยก็จะได้มีครูระดับบัณฑิตศึกษาที่พร้อมจะไปสอนนักเรียนในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันได้ อาจกล่าวได้ว่า คณะหรือสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ คือ ชุมกำลังที่สำคัญที่สุดที่จะผลิตครูให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตครูให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

1. กระทรวงศึกษาธิการจะต้องประกาศนโยบายการผลิตครูต่อสาธารณชนอย่างชัดเจน ซึ่งได้แก่ การดึงดูดคนเก่งและคัดเลือกคนเข้าสู่สายอาชีพครู (Attraction and recruitment) โดยอาจใช้คะแนนโอเน็ตในกลุ่ม 30 % แรกของประเทศ เพื่อให้ได้คนเก่งมาเป็นครู มีการเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าสู่การเป็นครู (Preparation) มีการกำหนดเกณฑ์การพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูขึ้นใหม่โดยให้เรียนเฉพาะรายวิชาที่จำเป็นและมีการฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ นอกจากนี้จะต้องมีการพัฒนาและยกระดับความรู้และสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) และการรักษาคนเก่งไว้ในสายอาชีพครู (Retention) และดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

2. กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายการผลิตครูระดับปริญญาตรีให้เป็นระบบปิด คือ ผลิตตามจำนวนที่มีอัตราครูว่างเท่านั้น มีการให้ทุนการศึกษา และรับประกันการมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่งที่มีคุณภาพ และวางระบบคัดเลือกนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลการเรียนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีใจรักการเป็นครูเข้าสู่ระบบการผลิตครูระดับปริญญาตรี และวางระบบการคัดเลือกบัณฑิตที่มีผลการเรียนสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีใจรักการเป็นครูเข้าสู่ระบบการผลิตครูระดับบัณฑิตศึกษา โดยจะต้องวางเกณฑ์การคัดเลือกผู้สนใจเข้ามาเป็นครูอย่างเข้มงวด

3. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคุรุสภาจะต้องร่วมกันกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ทั่วไปที่เข้มข้นในระดับปริญญาตรี และกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ทางเลือกในระดับบัณฑิตศึกษา ที่เปิดโอกาสให้คณะหรือสาขาวิชาครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ผลิตครูระดับบัณฑิตศึกษาตามอัตลักษณ์และศักยภาพที่จะสอดคล้องกับนโยบายของรัฐ 4.0 และนำไปสู่การพัฒนาครูที่มีความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก

4. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและคุรุสภาจะต้องพัฒนาคณาจารย์ที่จะเป็นผู้สอนทั้งวิชาเอก วิชาครู และวิชาศึกษาทั่วไปให้เป็นคณาจารย์ที่มีความรู้ มีทักษะการสอนแบบมีอาชีพ และมีคุณธรรม จริยธรรมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการผลิตครูที่มีคุณภาพ ครูที่ไม่เก่งย่อมไม่อาจสอนนักเรียนให้เก่งได้ ฉะนั้น ครูของครูที่ไม่เก่ง ย่อมไม่อาจสร้างนักศึกษาครูที่เก่งได้ ฉะนั้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรห้าปี)*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชนิตา รักรัษพลเมืองและคณะ. (2557) *รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ผกามาศ ชูสิทธิ์. (2556). *รายงานวิจัย เรื่อง ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระดับอาชีวศึกษาตามความคิดเห็นของสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- พิณสุตา สิริรังษศรี. (2557). *การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ “อภิวินัยการเรียนรู้.....สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย” 6 – 8 พฤษภาคม พ.ศ.2557*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ*. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
- วิทยากร เชียงกุล. (2558). *รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558: จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ.
- สาธิต วงศ์อนันต์นนท์. (2557). *การปฏิรูปการศึกษาไทย: อดีต ปัจจุบัน อนาคต*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สุรียา ษ์อ่องเสนาะ. *บทบาทของครูไทยในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก พ.ศ.2558 - 2561*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *ระบบโรงเรียนคุณภาพพระดลโลกขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: พรทิหวานกราฟฟิคจำกัด.
- ฤตินันท์ สมุทร์ทัย. (2556). *การวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Australian Institute for Teaching and School Leadership. (2015). *Australian Professional Standards for Teachers*. Australia: Australian Institute for Teaching and School Leadership Limited.
- Council of Chief State School Offices. (2011). *“Summary of Updated InTASC Core Teaching Standards.”* Interstate Teacher Assessment and Support Consortium (In TASC) Model Core Teaching Standards: A Resource for State Dialogue. Wasington DC.
- Ethel Agnes P. Valenzuela. (2016). *Teaching Competency Standards in Southeast Asia: Eleven Country Audit*. Educational Research and Innovation Office, SEAMEO INNOTECH.
- Govinda Ishwar Lingam. (2012). *Preparing teachers for rural schools: An empirical evidence From a Fiji case*. Greener Journal of Educational Research: Vol. 2 (2), pp.001 – 012, March 2012.
- Hawaii Teacher Standards Board. (2010). *Hawaii: Hawaii Teacher Standards Board*. Hawaii Teacher Performance Standards
- Jodie Kline, Simone White, Graeme Lock. (2013). *The Rural Practicum: Preparing a Quality Teacher Workforce for Rural and Regional Australia*. Journal of Research in Rural Education, 2013, 28(3) pp.4 – 11.

- Ken Zeichner. (2016). *Independent Teacher Education Programs*. Colorado: National Education Policy Center.
- Michal Allen. (2012). *Charter Colleges of Education: A review of the Literature*. Georgia: Office of Educational Access & Success, University System of Georgia.
- Michael Allen, Charles Coble, and Edward Crown. (2015). *Report Highlights: Building an Evidence – Based System for Teacher Preparation*. USA: The Council for the Accreditation of Educator Preparation (CAEP) and Pearson Higher Education.
- New Hampshire Early Childhood Professional Development System. (2015). *Introduction to the New Hampshire Early Childhood Professional Development System*. New Hampshire.
- Nipissing University, Schulich School of Education. (2016). *Bachelor of Education, (Bed) Consecutive Program*. Ontario: Nipissing University.
- Ohio Department of Education. (2016). *2016 Career – Technical Education Workforce Development Teacher Competencies*. Ohio.
- Sarah M. Stitzlein and Craig K. West. (2016). *New Forms of Teacher Education: Connections to Charter Schools and Their Approaches*. Democracy & Education, Vol 22, No.2. pp. 1 – 10.
- SEAMEO and UNESCO. (2016). *“Competencies and Professional ethics. Teaching Competency Standards in Southeast Asia: Eleven Country Audit*. Educational Research and Innovation Office, SEAMEO INNOTECH.
- Thomas Arnett. (2016). *Startup Teacher Education: A Fresh Take on Teacher Credentialing*. Clayton Christensen Institute for Disruptive Innovation.
- Vivien Stewart. (2016). *How Singapore Developed a High – Quality Teacher Workforce*. <http://asiasociety.org/global-cities-education-network/>

Zoe A. Barley. (2008). *Preparing teachers to teach in rural schools*. National Center for Education Evaluation and Regional Assistance: Regional Educational Laboratory At Mid – continent Research for Education and Learning, REL, Institute of Education Sciences U.S. Department of education.



แนวทางการผลิตครูระบบปิด
ในประเทศไทย

แนวทางการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก

บทนำ

ปัจจุบันการผลิตครูของสถาบันผลิตครูในประเทศไทยเป็นระบบเปิด กล่าวคือ สถาบันผลิตครูแต่ละแห่งสามารถเปิดรับนิสิตนักศึกษาไม่จำกัดจำนวนรับ โดยสถาบันผลิตครูจะกำหนดจำนวนนิสิตนักศึกษาแต่ละปีการศึกษาไว้ในหลักสูตร และเสนอขออนุมัติหลักสูตรต่อสภามหาวิทยาลัย การกำหนดจำนวนรับโดยอิสระของสถาบันฝ่ายผลิต ทำให้การผลิตครูเกินกว่าความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูจำนวนมาก จากข้อมูลของครุสภา พบว่า ปี 2556 มีผู้ขึ้นทะเบียนใบประกอบวิชาชีพครูทั้งสิ้น 1,084,725 คน มีครูที่ปฏิบัติ การสอนและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครู 722,745 คน (67 %) มีผู้ขาดอายุใบประกอบ วิชาชีพครู (ไม่ได้ประกอบวิชาชีพครู) 361,980 คน (33 %) และมีจำนวนการผลิตครู ระหว่าง ปี 2551-2555 (รวม 5 ปี) จำนวน 235,588 คน ซึ่งนิสิต/นักศึกษากลุ่มนี้ จะสำเร็จ การศึกษา ระหว่างปี 2556-2560 ในขณะที่ความต้องการครู ระหว่าง ปี 2557-2562 (รวม 6 ปี) ของ สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) จำนวน 109,245 คน และ สำนักงาน การอาชีวศึกษา (สอศ.) จำนวน 1,821 คน รวมความต้องการครูของทั้งสองหน่วยงาน ภายใน 6 ปี 111,066 คน จะเห็นว่าจำนวนการผลิตครู 5 ปี เกินกว่าความต้องการใช้ครู 6 ปี เท่ากับ 124,522 คน หากคิดจำนวนรวมกับผู้สำเร็จการศึกษาครูที่ไม่ได้ต่อใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู เพราะไม่ได้ประกอบอาชีพครูอีก 361,980 คน แสดงว่ามีการผลิตครู เกินกว่าความต้องการการใช้ครู จำนวน 486,502 คน (สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา “นโยบาย ทิศทาง และแนวโน้มการปฏิรูประบบการผลิตครูของ ประเทศไทย” 2556) จำนวนการผลิตครูข้างต้นรวมเฉพาะ ผู้เรียนหลักสูตรครูปริญญาตรี

* คณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

5 ปี ไม่นับรวมผู้เรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตหลักสูตร 1 ปีครึ่ง อีกปีละไม่น้อยกว่า 5,000 คน และยังไม่นับรวมผู้ที่ใช้ช่องทางอบรมผ่านคุรุสภา ซึ่งที่ผ่านมามีจำนวนไม่น้อยกว่า 50,000 คน นี่คือนิเวศการผลิตครูเชิงปริมาณ ส่วนนิเวศเชิงคุณภาพ ยังไม่เคยมีการศึกษาวิเคราะห์อย่างจริงจัง แต่หากประเมินจากปัจจัยนำเข้า (input) คือตัวผู้เรียนที่ไม่มีการกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาการ และไม่มีกระบวนการคัดกรองที่เหมาะสม ของการผลิตครูระบบเปิด ก็มีแนวโน้มว่าจะส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิต (output) เป็นนิเวศเชิงคุณภาพเช่นกัน

การผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดในต่างประเทศ

การผลิตครูระบบปิด หมายถึง การผลิตครูแบบจำกัดจำนวนรับตามความต้องการใช้ครูในแต่ละปีการศึกษา ส่วนการผลิตครูระบบเปิดคือการผลิตครูแบบไม่จำกัดจำนวนรับ ดังตัวอย่างการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดในต่างประเทศ ดังนี้

ผลงานวิจัยโดย Sir Michael Barber แห่งบริษัทMcKinsey & Company เรื่อง How The World's Best Performing School Systems Come Out on Top ได้สรุปผลการวิจัยระบบของโรงเรียนในประเทศสมาชิก OECD (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา “ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลกขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร?” 2552) พบว่า ระบบโรงเรียนที่มีการจำกัดจำนวนรับเข้า (ระบบปิด) มีคุณภาพโดยรวมเนื่องจากได้กำหนดกลไกการคัดเลือกเพื่อการเป็นครูที่มีประสิทธิภาพมากกว่าระบบโรงเรียนที่ไม่จำกัดจำนวนรับ (ระบบเปิด) ที่ด้อยคุณภาพ มาตรการรับเข้าที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของครูดี เช่น มีความรู้ มีความสามารถในการอ่านและเขียนในระดับสูง มีความรู้พื้นฐานที่ดีด้านการคำนวณมีทักษะในการสื่อสาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความตั้งใจสูงที่จะเรียนรู้ และมีแรงจูงใจที่จะสอน เป็นต้น

ประเทศฟินแลนด์มีระบบการผลิตครูที่จำกัดจำนวนรับเข้าของนักศึกษาครู เพื่อให้มีการผลิตครูหลักสูตรปริญญาตรี เรียน 120 หน่วยกิต สำหรับครูระดับปฐมวัย หลักสูตรปริญญาตรีควบโท เรียน 160 หน่วยกิต สำหรับครูระดับประถมศึกษา (classroom teacher education program) และหลักสูตรปริญญาโท เรียน 35 หน่วยกิต สำหรับครูมัธยมศึกษา (subject teacher education program) ตรงตามความต้องการใช้ และอนุญาตให้มหาวิทยาลัยคัดเลือกนักศึกษาครู จากผู้ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกของประเทศมาแล้วเท่านั้น

กระบวนการคัดเลือกผู้เรียนครูที่มีประสิทธิภาพสูงสุดของประเทศฟินแลนด์ ใช้ระบบการคัดเลือกที่ให้ความสำคัญกับความรู้ด้านวิชาการของผู้สมัคร ทักษะการสื่อสาร รวมทั้งแรงจูงใจในการสอน โดยเริ่มดำเนินการครั้งแรก ตั้งแต่ปี 2007 กระบวนการคัดเลือก ประกอบด้วย การทดสอบ (แบบเลือกคำตอบ) ข้อสอบวัดความรู้ด้าน คณิตศาสตร์ ภาษา และทักษะการแก้ปัญหา ด้วยการคัดกรองระดับชาติ ผู้ที่ผ่านการทดสอบที่ได้คะแนน 10% สูง (top 10) ของกลุ่ม ต้องเข้าสู่กระบวนการคัดเลือกของแต่ละมหาวิทยาลัย ที่จะทดสอบ ทักษะการสื่อสาร ความตั้งใจที่จะเรียนรู้ สมรรถนะด้านวิชาการ การคิดวิเคราะห์และ การสังเคราะห์ข้อมูล แรงจูงใจในการสอน และสุดท้ายจะต้องผ่านการทดสอบของโรงเรียน แต่ละแห่งที่ประสงค์จะสมัครเข้าไปเป็นครูด้วย

ประเทศสิงคโปร์มีกระบวนการคัดเลือกเป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ โดยความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการกับสถาบันการศึกษาแห่งชาติ (The National Institute for Education: NIE) มีระบบการคัดเลือกผู้เรียนครูระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี และมีหลักสูตรปริญญาตรีควบโท 5 ปีด้วย การจำกัดจำนวนการรับเข้าโดยตรง คือจำกัดจำนวน ผู้เข้าศึกษาในแต่ละสาขาวิชา เพื่อให้มีการผลิตที่สอดคล้องกับความต้องการใช้

กระบวนการคัดเลือกผู้สมัครเรียนครูในประเทศสิงคโปร์ มีกระบวนการคัดเลือกที่มี ประสิทธิภาพสูงสุดเช่นเดียวกับประเทศฟินแลนด์ คือให้ความสำคัญกับความรู้ด้านวิชาการ ทักษะการสื่อสาร และแรงจูงใจในการสอน นักศึกษาจะถูกคัดกรองขั้นต้นโดยทางใบสมัคร ด้วยการตรวจคุณสมบัติขั้นต่ำ เช่น ทางวิชาการ ผู้สมัครต้องสอบได้ 30% สูง (top 30) ของ กลุ่มอายุ มีการประเมินด้วยการทดสอบ ซึ่งผู้สมัครต้องมีความรู้ด้านภาษาในระดับสูง และ คัดเลือกด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบเจตคติ ความถนัด และบุคลิกภาพ ก่อนที่จะได้เข้า ศึกษาในสถาบันฝึกหัดครู และมีการติดตาม เพื่อตรวจเจตคติ ความถนัด และบุคลิกภาพ ขณะที่ยังเรียนในสถาบันการศึกษาแห่งชาติ นักศึกษาส่วนหนึ่งที่มีผลการเรียนและการตรวจสอบ ที่ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จะถูกปลดออกจากโปรแกรมที่เรียน ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจะได้รับการจ้างจากกระทรวงศึกษาธิการโดยได้รับเงินเดือนตลอดช่วงเวลาของการศึกษา

ประเทศเกาหลีใต้มีกระบวนการผลิตครูของระดับประถมศึกษากับระดับมัธยมศึกษา แตกต่างกัน ดังนี้

1. ครูระดับประถมศึกษาต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี ใน สาขาการศึกษาจากมหาวิทยาลัยการศึกษาแห่งชาติ (National Education University: NEU) ซึ่งจำกัดจำนวนรับผู้ที่สอบได้เข้าศึกษาในแต่ละสาขาวิชา การจำกัดจำนวนรับก็เพื่อให้ มีการผลิตสอดคล้องกับความต้องการใช้

กระบวนการคัดเลือกเข้าศึกษาขึ้นอยู่กับผลการสอบคัดเลือกในระดับประเทศ (National College Entrance Exam) โดยที่จะสามารถผ่านเข้าสู่กระบวนการศึกษา จะต้องทำคะแนนได้อยู่ในร้อยละ 5 (top 5) ของกลุ่มคะแนนสูงสุด

2. ครูระดับมัธยมศึกษาสามารถเข้าศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูที่มีอยู่มากกว่า 350 แห่ง และสามารถเข้าทำงานในหน่วยงานทางการศึกษาได้ทั้งในส่วนกลางและระดับจังหวัด การเปิดรับไม่จำกัดจำนวนทำให้มีการผลิตเกินกว่าความต้องการใช้ค่อนข้างมาก

กระบวนการผลิตครูของสถาบันฝึกหัดครู ที่มีการผลิตครูเกินความต้องการเพิ่มขึ้นปีละประมาณ 5 เท่า ของจำนวนตำแหน่งว่าง ทำให้มีจำนวนครูเกินสะสมมากขึ้นทุกปี คุณภาพของครูมัธยมศึกษาจึงด้อยกว่าครูประถมศึกษา

การกำหนดนโยบายให้กระบวนการผลิตครูระหว่างครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษาแตกต่างกัน โดยควบคุมปริมาณการผลิตครูโดยจำกัดจำนวนรับเฉพาะครูประถมศึกษาเท่านั้น ส่งผลต่อสถานะของวิชาชีพครูที่สอนต่างระดับการศึกษาขึ้นเป็นอย่างมาก

ประเทศสหรัฐอเมริกา มีกระบวนการคัดเลือกนักศึกษาครูในบอสตัน ชิคาโก และนิวยอร์ก โดยมีการจำกัดการรับเข้าเฉพาะนักศึกษาของโครงการ Fellows and Residency Programs เท่านั้น ผู้ที่จะเข้าศึกษาในโปรแกรมนี้ จะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกอย่างเป็นระบบในภาพรวม และประกันการบรรจุเข้าทำงานก่อนการเข้าศึกษา ข้อมูลจากรายงานพบว่านักศึกษาที่เข้าร่วมโปรแกรมนี้นักศึกษามีศักยภาพสูงกว่านักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือกทุกๆ ไปเป็นอย่างมาก

การจำกัดจำนวนการรับเข้าครูระดับประถมศึกษาอีกวิธีหนึ่ง ที่ประเทศอังกฤษ ฮอลแลนด์ และเกาหลีใต้ คือการที่รัฐบาลใช้การควบคุมงบประมาณ ซึ่งก็คือควบคุมจำนวนการผลิตของสถาบันฝึกหัดครูนั่นเอง เพราะเมื่อถูกควบคุมด้วยงบประมาณ สถาบันฝึกหัดครูก็จะลดปริมาณการผลิตลง และหันไปเข้มงวดการรับเข้านักศึกษาเพื่อให้ได้คนดีที่สุด แต่วิธีการนี้อาจใช้ไม่ได้ผลในประเทศไทยเนื่องจากสถาบันฝึกหัดครูจะหันไปใช้วิธีการเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาเพิ่มขึ้น ขดเซยการรับสนับสนุนจากรัฐบาล ซึ่งในปัจจุบันก็ได้รับงบประมาณน้อยอยู่แล้ว

ข้อสรุปของงานวิจัยพบด้วยว่า หากสถาบันผลิตครูไม่จำกัดจำนวนรับเข้า จะส่งผลให้มีนักศึกษามากเกินความต้องการ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของครูในอนาคต เนื่องจากคุณภาพของการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้เรียนด้วย ดังนั้นหากมีนักศึกษามากเกินไป คุณภาพของครูที่เป็นผลผลิตก็ย่อมลดลงด้วย

จากกรณีศึกษาข้างต้น สามารถถอดบทเรียนกระบวนการผลิตครู ได้เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 การผลิตครูแบบกำหนดจำนวนจำกัดรับ (ระบบปิด) ทั้งระบบ ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ และสิงคโปร์

รูปแบบที่ 2 การผลิตครูแบบกำหนดจำนวนจำกัดรับ (ระบบปิด) กำหนดเฉพาะระดับประถมศึกษา ส่วนระดับมัธยมศึกษา ไม่กำหนดการจำกัดรับ (ระบบเปิด) ได้แก่ ประเทศเกาหลีใต้

รูปแบบที่ 3 การผลิตครูแบบกำหนดจำนวนจำกัดรับ (ระบบปิด) เฉพาะโครงการ ได้แก่ บางรัฐ อาทิ บอสตัน ชิคาโก นิวยอร์ก ในประเทศสหรัฐอเมริกา

รูปแบบที่ 4 การผลิตครูแบบรัฐกำหนดการควบคุมโดยงบประมาณ ที่จัดสรรให้สถาบันผลิตครู ทำให้สถาบันผลิตต้องจำกัดจำนวนการรับนักศึกษาไปโดยปริยาย

รูปแบบที่ 5 การผลิตครูแบบไม่จำกัดจำนวนรับ (ระบบเปิด) ทำให้มีปริมาณผู้เรียนครูจำนวนมากที่ผลการเรียนในระดับมัธยมมีคะแนนต่ำ มีข้อสังเกตจาก New Commission on the Skills of the American Workforce มีการรับผู้สำเร็จการศึกษามัธยมตอนปลาย สอบเข้ามหาวิทยาลัยได้ร้อยละ 30 ท้าย (low 30) เข้ามาเป็นนักศึกษาครู ส่งผลให้คุณภาพนักศึกษาครูและผู้สำเร็จการศึกษามีคุณภาพต่ำ และสุดท้ายจะส่งผลต่อไปยังคุณภาพของนักเรียนที่ครูเหล่านั้นเป็นผู้สอนในที่สุด มีข้อสรุปยืนยันจากกลุ่มประเทศตะวันออกกลางที่รับนักศึกษาจากกลุ่มที่มีคะแนนต่ำในสามลำดับสุดท้ายว่า “บุคคลไม่สามารถให้ในสิ่งที่ตนไม่มีแก่คนอื่นได้”

การผลิตครูทั้ง 5 รูปแบบ มีปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. นโยบายของรัฐบาลในการกำหนดระบบการผลิตครูแบบจำกัดจำนวนรับ (ระบบปิด) เช่นในประเทศฟินแลนด์ และสิงคโปร์ กำหนดการรับสองระบบ ทั้งระบบจำกัดจำนวนรับ (ระบบปิด) และไม่จำกัดจำนวนรับ (ระบบเปิด) เช่น เกาหลีใต้ กำหนดการจำกัดรับบางโครงการ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และไม่กำหนดการจำกัดรับ (ระบบเปิด) เช่น ประเทศในตะวันออกกลาง

2. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการรับนักศึกษาครูแบบจำกัดจำนวนรับ คือกระทรวงศึกษาธิการ เช่น ประเทศสิงคโปร์

3. การกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้เรียนครู รวมทั้งกระบวนการในการรับเข้าเรียนครูที่กำหนดทั้งคุณสมบัติผู้มีสิทธิเรียนครู กระบวนการคัดกรองและคัดสรรที่มีคุณภาพ เช่น ประเทศฟินแลนด์ ประเทศสิงคโปร์

4. การสนับสนุนและการจัดสรรงบประมาณบางโปรแกรมที่จัดให้มีการผลิตครูเป็นการเฉพาะ เพื่อให้กระบวนการผลิตครูมีคุณภาพ เช่น บางรัฐในประเทศสหรัฐอเมริกา

5. การกำหนดโครงสร้างหลักสูตร ประเภทของหลักสูตรและเนื้อหาสำหรับหลักสูตรผลิตครูโดยตรง ทั้งครูระดับปริญญาตรีระดับปฐมวัย ครูปริญญาโททำหน้าที่ครูประจำชั้น (classroom teacher) และครูปริญญาโทประจำวิชา (subject teacher) เช่น ประเทศฟินแลนด์

6. รูปแบบการบริหารจัดการสถาบันผลิตครู ที่สามารถถอดบทเรียนมาเป็นปัจจัยสำคัญได้ ถึงแม้ว่างานวิจัยของ Sir Michael Barber จะกล่าวเฉพาะคุณภาพของระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลก โดยไม่ได้กล่าวถึงคุณภาพของสถาบันผลิตครู แต่บทสรุปผู้บริหาร ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของระบบโรงเรียน ก็สะท้อนถึงบทบาทของสถาบันผลิตครูเช่นกัน เพราะโรงเรียนกับสถาบันผลิตครูมีเป้าหมายการผลิตที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกัน บทสรุปของระบบคุณภาพคือ

1) การคัดคนที่เหมาะสมเพื่อเป็นครู (Getting the right people to become teachers)

2) การพัฒนาให้เป็นผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ (Developing them into effective instructors)

3) การประกันระบบการจัดการเรียนการสอนที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียนทุกคน (Ensuring that the system is able to deliver the best possible instruction for every child)

แนวทางการดำเนินการการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย

ประเทศไทยในอดีตมีการดำเนินการผลิตครูในระบบปิด โดยกำหนดให้ผู้เรียนครูสอบรับทุนเพื่อเป็นนักเรียน”ทุนครูจังหวัด” ผู้มีสิทธิ์รับทุนต้องมีภูมิลำเนาในจังหวัดที่ขอรับทุน จำนวนทุนเป็นไปตามความต้องการการใช้ครูในจังหวัดนั้นๆ นักเรียนทุนครูจะเข้าเรียนในสถาบันผลิตครูที่ตั้งอยู่ในจังหวัดหรือจังหวัดใกล้เคียง นักเรียนครูที่สำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องกลับไปบรรจุเป็นครูในจังหวัดที่ตนเองได้รับทุน การเปลี่ยนแปลงการผลิตครูจากระบบปิดเป็นระบบเปิด เกิดจากนโยบายของรัฐที่มีปัจจัยสำคัญ คือจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว และงบประมาณ รัฐจึงจัดสรรทุนให้ผู้เรียนครูบางส่วนแทนที่จะให้ทุนผู้เรียนครูทั้งหมดโดยการประกันงานคือมีอัตราบรรจุ เช่น ทุนครูทายาท ทุนครูพันธุ์ใหม่ ที่จำนวนทุนไม่ครอบคลุมจำนวนครูตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ และเกิดวิกฤติเชิงปริมาณและ

คุณภาพการผลิตครูมากขึ้น เมื่อสถาบันการผลิตครูรับผู้เรียนครูระบบเปิดโดยไม่จำกัดจำนวนรับ การผลิตครูระบบปิดมีปัจจัยที่ควรคำนึงถึง อย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่

1. สถาบันผลิตครูปัจจุบันจะปรับตัวและปรับบทบาทอย่างไร เมื่อต้องลดจำนวนการผลิตครูที่นับวันจำนวนการผลิตครู (supply) เกินกว่าจำนวนความต้องการใช้ครู (demand) ที่นับวันจะเพิ่มขึ้นและเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานการผลิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548) การดำเนินการในปัจจุบันสถาบันผลิตครูถูกกำกับโดยมหาวิทยาลัยต้นสังกัด อำนาจการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา แม้รัฐบาลจะมีนโยบายลดปริมาณการผลิตครูและเร่งรัดด้านคุณภาพ แต่สถาบันผลิตครูก็ไม่สามารถทำตามนโยบายได้ ดังนั้นหากต้องการให้การผลิตครูระบบปิดประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องมีหน่วยงานระดับนโยบายโดยตรงเป็นผู้กำหนดและกำกับเช่นเดียวกับ ประเทศฟินแลนด์ สิงคโปร์ ที่ผลิตครูโดยระบบปิด

การกระจายการผลิตตามความเข้มแข็งด้านวิชาการของแต่ละสถาบันฝ่ายผลิตจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานที่บริหารจัดการและกำกับแผนการผลิต พิจารณาวางแผนร่วมกันกับสถาบันฝ่ายผลิต โดยการประสานงานการวางแผนร่วมกันระหว่างเครือข่ายของสถาบันฝ่ายผลิตภายในสำนักงานภาคการศึกษา ตามการแบ่งส่วนราชการในภูมิภาค (คำสั่งหัวหน้า คสช.ที่ 11/2559 ลงวันที่ 21 มีนาคม 2559) ที่กำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการภาคจำนวน 18 ภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามบัญชีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกำหนด เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการในระดับพื้นที่ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาในระดับภาคและจังหวัด อำนวยความสะดวก ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการศึกษาแบบร่วมมือและบูรณาการกับหน่วยงานในสังกัด กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่างๆ ให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด สนับสนุนพัฒนาจังหวัดในพื้นที่ด้านวิชาการ การวิจัยและการพัฒนา กำกับ ติดตาม ประเมินผลการทำงานของสำนักงานศึกษาธิการภาคจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ เพื่อเพิ่มบทบาทของสถาบันผลิตครูในการพัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในภาคการศึกษาที่รับผิดชอบ ถือเป็นเขตบริการของสถาบันผลิตครูที่มีที่ตั้งในภาคการศึกษานั้นๆ ทั้ง 18 ภาคการศึกษาในภูมิภาค และ 2 ภาคการศึกษา ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้สถาบันผลิตครูที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและมีเขตพื้นที่บริการในภูมิภาคจะเป็นส่วนหนึ่งของการผลิตและพัฒนาครูในภาคการศึกษานั้น ๆ ด้วย

2. บัณฑิตที่จบครูจำนวนมากที่เหลื่อเกินความต้องการแต่ละปี มีตัวเลขสะสมจำนวนมาก ผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพครูจึงเสียโอกาสในการได้รับการบรรจุเป็นครู เมื่อมีอัตราบรรจุจึงมีการสอบแข่งขันในตำแหน่งที่ว่างสูง ในขณะที่เดียวกันก็เปิดโอกาสให้มีการทุจริตสูงด้วยหากผู้บริหารที่เกี่ยวข้องไม่มีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

การดำเนินการในระยะแรกของระบบปิด จึงจำเป็นต้องกำหนดสัดส่วนของตำแหน่งที่รองรับการบรรจุแต่งตั้ง ระหว่างนิสิตนักศึกษาทุน ครูอัตราจ้างและบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแต่ละปีการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ได้มีการดำเนินการเพื่อนำไปสู่การผลิตครูระบบปิดโดยนโยบายของรัฐบ้างแล้วส่วนหนึ่ง คือ การกำหนดสัดส่วนของผู้จะเข้าสู่ระบบการบรรจุแต่งตั้งในวิชาชีพครู โดยกำหนดสัดส่วนตามอัตราความต้องการในการบรรจุแต่งตั้งแต่ละปีการศึกษา ดังนี้

1) การให้ทุนนิสิตนักศึกษาระหว่างเรียน เป็นอัตราบรรจุ (ประกันงาน) จำนวน ร้อยละ 25

2) การให้อัตราบรรจุครูอัตราจ้างในแต่ละสังกัด จำนวน ร้อยละ 40

3) การกำหนดจำนวนอัตราบรรจุสำหรับบุคคลทั่วไป จำนวน ร้อยละ 35

การกำหนดสัดส่วนอัตราบรรจุข้างต้นเป็นเพียงการเริ่มต้นกระบวนการที่จะนำไปสู่การผลิตครูระบบปิดเท่านั้น การบริหารจัดการสู่การผลิตครูระบบปิดในเชิงปริมาณจึงควรมีการวางแผนระยะยาว โดยขยับสัดส่วนการให้ทุนนิสิตนักศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปีในอัตราของสัดส่วนที่เหมาะสม ตัวอย่าง เช่น

ปีที่ 1 ทุนนิสิตนักศึกษา ร้อยละ 25 ครูอัตราจ้าง ร้อยละ 40 บุคคลทั่วไป ร้อยละ 35

ปีที่ 2 ทุนนิสิตนักศึกษา ร้อยละ 35 ครูอัตราจ้าง ร้อยละ 30 บุคคลทั่วไป ร้อยละ 35

ปีที่ 3 ทุนนิสิตนักศึกษา ร้อยละ 45 ครูอัตราจ้าง ร้อยละ 25 บุคคลทั่วไป ร้อยละ 30

ปีที่ 4 ทุนนิสิตนักศึกษา ร้อยละ 55 ครูอัตราจ้าง ร้อยละ 20 บุคคลทั่วไป ร้อยละ 25

ปีที่ 5 ทุนนิสิตนักศึกษา ร้อยละ 65 ครูอัตราจ้าง ร้อยละ 15 บุคคลทั่วไป ร้อยละ 20

ปีที่ 6 ทุนนิสิตนักศึกษา ร้อยละ 75 ครูอัตราจ้าง ร้อยละ 10 บุคคลทั่วไป ร้อยละ 15

ปีที่ 7 ทุนนิสิตนักศึกษา ร้อยละ 85 ครูอัตราจ้าง ร้อยละ 5 บุคคลทั่วไป ร้อยละ 10

ปีที่ 8 ทุนนิสิตนักศึกษา ร้อยละ 95 ครูอัตราจ้าง ร้อยละ - บุคคลทั่วไป ร้อยละ 5

ปีที่ 9 ทุนนิสิตนักศึกษา ร้อยละ 100 ครูอัตราจ้าง ร้อยละ - บุคคลทั่วไป ร้อยละ -

หมายเหตุ สัดส่วนของการกำหนดอัตราบรรจุ อาจมีการปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม แต่ควรมีการกำหนดแผนและระยะเวลาที่แน่นอน

3. การพัฒนาคุณภาพครูทั้งก่อนประจำการ (pre-service teacher) และระหว่างประจำการ (in-service teacher) ดำเนินการ ดังนี้

1) การพัฒนาคุณภาพครูก่อนประจำการ (pre-service teacher) ด้วยการให้ทุนการศึกษาสำหรับผู้เรียนครูแบบมีทุนการศึกษาและประกันตำแหน่งงาน (มีอัตราบรรจุ) กับทุนการประกันตำแหน่งงาน (มีอัตราบรรจุ) เมื่อสำเร็จการศึกษา ในสถานการณ์ปัจจุบัน การดำเนินการจัดสรรทุน ควรแบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 คัดเลือกนิสิตนักศึกษาครูที่กำลังเรียนอยู่ในสถาบันผลิตครูทุกชั้นปี ควรได้รับการคัดเลือกให้เข้ารับทุนการศึกษาตามแนวคิดในข้อ 2 โดยคัดเลือกจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่กำหนดคุณสมบัติเบื้องต้น ต้องมีผลการเรียนทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ คะแนนเฉลี่ยรวมทุกรายวิชา (GPAX) ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป คะแนนเฉลี่ยรวมรายวิชาชีพครู (GPAX) ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป และคะแนนเฉลี่ยรวมวิชาเอก (GPAX) ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป กระบวนการคัดเลือกใช้วิธีทดสอบผลการรู้หนังสือ (literacy) อย่างน้อย 3 กลุ่ม ตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยไม่ควรใช้วิธีคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิต เนื่องจากจะเป็นการวัดความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์จากตัวป้อน (in put) ไม่ได้วัดจากผลสัมฤทธิ์การรู้หนังสือ (output) และเมื่อผ่านการคัดเลือกให้ได้รับทุนแล้ว ผู้รับทุนจะต้องรักษาระดับผลการเรียนตามคุณสมบัติที่ได้รับการคัดเลือกคือมีผลการเรียนทั้ง 3 กลุ่มวิชา ตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป

กลุ่มที่ 2 คัดเลือกนักเรียนที่สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายจากแต่ละจังหวัด สอรับทุนเรียนครูในจังหวัดตามภูมิลำเนา และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว มีเงื่อนไขการรับทุนคือต้องกลับไปบรรจุเป็นครูในภูมิลำเนาของตนเอง เช่นเดียวกับนักเรียน “ทุนครูจังหวัด” ในอดีต ส่วนกระบวนการคัดเลือกต้องกำหนดคุณสมบัติขั้นต้น อาทิ มีผลการเรียนเฉลี่ยในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไม่ต่ำกว่า 3.00 มีแฟ้มสะสมงาน (portfolio) ที่แสดงศักยภาพและความเหมาะสมที่จะเป็นครู มีผลคะแนนสอบคัดเลือกเข้าสถาบันอุดมศึกษา GAT หรือเทียบเท่าอยู่ในกลุ่มคะแนนสูงร้อยละ 30 เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ เป็นการคัดเลือกโดยใช้คะแนนผลสัมฤทธิ์จากการสอบระดับชาติ ทั้งนี้อาจมีการคัดกรองผู้สมัครที่ผ่านเกณฑ์เรียงตามลำดับคะแนนด้วยการสัมภาษณ์จากครูผู้มีประสบการณ์สูงในจังหวัดอีกต่อหนึ่งก็ได้

2) การพัฒนาครูประจำการ (in-service teacher) กำหนดให้ครูประจำการทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทุกปี โดยมีระยะเวลาการพัฒนาไม่น้อยกว่า 60 ชั่วโมง/ปี ในศาสตร์ด้านความเป็นครูตามที่ตนเองเป็นผู้เลือกเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น เทคนิคการสอนวิชาเอก การพัฒนาภาษาอังกฤษ การสร้างสื่อการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เป็นต้น ทั้งนี้โดยการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ เช่นเดียวกับประเทศสิงคโปร์ ญี่ปุ่น และ

สถาบันผลิตครูที่อยู่ในพื้นที่ในภาคการศึกษาทั้ง 18 ภาค และกรุงเทพฯ 2 ภาค รวม 20 ภาคการศึกษา ตามข้อ 1 รับผิดชอบการพัฒนาครู โดยสถาบันผลิตครูสร้างความหลากหลายของหลักสูตรการพัฒนา ให้ครูได้เลือกที่จะพัฒนาตนเอง โดยมีการประเมินผลสัมฤทธิ์จากการฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่การพิจารณาต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะ อย่างเป็นระบบ ภายใต้การดูแลกำกับของหน่วยงานทางการศึกษาระดับจังหวัดและภาคการศึกษา

4. การวางแผนความต้องการการใช้ครูของแต่ละหน่วยงานหลักที่ใช้ครู ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (กปถ.) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) และ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ที่มีครูเกษียณอายุราชการแต่ละปีและแต่ละวิชาเอกจำนวนแตกต่างกัน อีกทั้งจำนวนครูที่ต้องการและสาขาวิชาเอกของครูเกษียณอายุราชการ ก็ไม่ใช่ตัวเลขความต้องการในการบรรจุวิชาเอกทดแทนครูที่เกษียณในสังกัด และแต่ละปีการศึกษาก็ไม่ใช่มีเพียงครูเกษียณอายุราชการเท่านั้น แต่มีตัวแปรแทรกซ้อนคือมีจำนวนครูขอเกษียณก่อนกำหนด (early retired) และครูที่ลาออกก่อนอายุครบเกษียณราชการด้วย ทำให้หน่วยงานผู้ใช้ครูแต่ละสังกัดมีจำนวนตัวเลขความต้องการครูในแต่ละปี มีความผันแปรยากแก่การวางแผนความต้องการครูที่แท้จริง นอกจากนั้นปัจจัยสำคัญของการวางแผนโดยรวม คือ จำนวนความต้องการครูที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง มาจากปัจจัยหลัก 2 ประการ ได้แก่

1) จำนวนประชากรไทยที่มีการลดอัตราการเกิดลงอย่างต่อเนื่องสวนทางกับอัตราจำนวนผู้สูงวัยที่มากขึ้นเป็นลำดับ จากข้อมูลประชากรของ พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ พบว่า จำนวนประชากรไทย ระหว่าง ปี 2553-3583 มีดังต่อไปนี้

ปี 2553 - 2583 ระยะเวลา 30 ปี มีประชากรไทยระหว่างอายุ 0-14 ปี ซึ่งเป็นวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2553 มีจำนวน 12,642,000 คน ปี พ.ศ.2563 มี 11,081,000 คน (10 ปี ลดลง 1,561,000 คน) พ.ศ. 2573 มี 9,800,000 คน (10 ปี ลดลง 1,281,000 คน) และ พ.ศ. ปี 2583 มี 8,170,000 คน (10 ปี ลดลง 1,630,000 คน) ตามลำดับ (พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ 2557) นั่นคือประชากรไทยในช่วง 30 ปี จะลดลงโดยเฉลี่ย ปีละ 149,066 คน ($1,561,000 + 1,281,000 + 1,630,000 = 4,472,000$ คนหารด้วย 30 ปี) คิดเฉลี่ยเป็นห้องเรียนประถมศึกษา (ห้องละ 30 คน) ลดลงปีละ 4,969 ห้องเรียน ภายใน 6 ปี โดยเฉลี่ยโรงเรียนประถมศึกษาจะหายไป 829 โรงเรียน หากคำนวณจากห้องเรียนมัธยมศึกษา (ห้องละ 40 คน) จะลดลงปีละ 3,727 ห้องเรียน และภายใน 6 ปี โดยเฉลี่ยโรงเรียนมัธยมศึกษาจะหายไป 622 โรงเรียน

2) จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กที่มีความจำเป็นต้องลดลงตามนโยบายของรัฐบาล ด้วยการยุบเลิกและยุบรวม ทำให้มีการใช้ทรัพยากรครูและผู้บริหารลดลงด้วย มีข้อมูล ดังนี้

จากสถิติจำนวนโรงเรียนในสังกัด สพฐ ปีการศึกษา 2558 พบว่ามีโรงเรียนทั้งสิ้น 30,816 โรงเรียน จำแนกเป็น โรงเรียน ขนาดที่ 7 (มากกว่า 2,500 คน) 302 โรงเรียน ขนาดที่ 6 (1,500-2499 คน) 390 โรงเรียน ขนาดที่ 5 (500-1,499 คน) 1,899 โรงเรียน ขนาดที่ 4 (301-499 คน) 2,310 โรงเรียน ขนาดที่ 3 (201-300 คน) 3,547 โรงเรียน ขนาดที่ 2 (121-200 คน) 6,791 คน โรงเรียน และขนาดที่ 1 (0- 120 คน) 15,577 โรงเรียน มีจำนวนประมาณครึ่งหนึ่งของจำนวนโรงเรียนทั้งหมด ที่น่าตกใจคือ มีโรงเรียนประถม 173 โรงเรียน และโรงเรียนมัธยม 1 โรงเรียน รวม 174 โรงเรียน ที่ไม่มีนักเรียนเลยแม้แต่คนเดียว และมีโรงเรียนที่มีนักเรียน 0-60 คน รวมทั้งสิ้น 6,935 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 44.52 ของจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดที่ 1 (0-120 คน) 15,577 โรงเรียน (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

การวางแผนการยุบเลิกและยุบรวมโรงเรียน มีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับการที่จำนวนประชากรลดลงโดยเฉลี่ยถึงปีละประมาณ 149,066 คน จากข้อมูลในข้อ (1) เพราะการยุบเลิกและยุบรวมโรงเรียนจะส่งผลกระทบต่อการศึกษาและจำนวนครูที่จะต้องลดลงในแต่ละปีการศึกษา และส่งผลกระทบต่อปริมาณการผลิตครูในระบบปิด ในขณะที่เดียวกันสิ่งที่รัฐจะต้องตระหนักไปพร้อมๆ กันอีกประการหนึ่งคือการบรรจุผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีแผนจะยุบ เพราะจะสร้างปัญหาเมื่อยุบโรงเรียนแล้วจะต้องหาที่ลงบรรจุให้ผู้บริหารโรงเรียนที่ถูกยุบด้วย

5. การพัฒนาสถาบันผลิตครูสู่ระบบปิด เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งของความสำเร็จ เพราะแม้จะมีระบบการคัดสรรที่ดี มีตัวป้อนที่มีคุณภาพ มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้เรียนด้วยตำแหน่งงาน มีการควบคุมปริมาณที่เหมาะสมและสอดคล้องกับการใช้ของหน่วยงานผู้ใช้ แต่หากสถาบันผลิตครูไม่พัฒนาตนเอง การผลิตครูระบบปิดก็จะล้มเหลว ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถาบันผลิตครูมีคุณภาพมี 3 ประการ ได้แก่ 1) ครูของครู 2) โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร และ 3) กระบวนการเรียนการสอน ซึ่งควรมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1) พัฒนาครูของครู ปัญหาคุณภาพของคณาจารย์คณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ มีอยู่อย่างต่อเนื่อง จากการคำนวณดัชนีคุณภาพของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามระบบการให้คะแนนประเมินคุณภาพภายนอก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ปรากฏว่าได้คะแนน 2.1331 จากระบบ 5 แต้ม แสดงว่า

คณาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของประเทศไทยมีคุณภาพระดับ 2 คือระดับ “ต้องปรับปรุง” ซึ่งน่ากังวลใจเป็นอย่างยิ่งในการผลิตครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ เพราะปัจจัยคุณภาพคณาจารย์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพของบัณฑิตครูมากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556:158)

โลกปัจจุบันมีความก้าวหน้าจนทำให้ “โลกไม่เหมือนเดิม” แต่โลกที่ไม่เหมือนเดิมนั้นก็กลายเป็นภาวะปกติใหม่ (New normal) ที่ทำให้ครูของครูครูต้อง “เปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) คือการเปลี่ยนระบบความคิด เนื่องจาก “กระบวนทัศน์” (Paradigm) เดิม เป็นระบบความคิดที่ไม่ได้รับการยอมรับ การเปลี่ยน “กระบวนทัศน์” มีสาระและความหมายสำคัญอยู่ที่ “ประสิทธิผล” และ “ความสำเร็จ” ระดับความสำเร็จ มีประสิทธิผลของกระบวนทัศน์ และวัดผลที่ความสามารถของกระบวนทัศน์นั้น ในการแก้ไขปัญหาที่มีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น

องค์ความรู้ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในโลกปัจจุบันเปลี่ยนไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ครูของครูต้องรู้เท่าทัน และต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการยอมรับและรับรู้สิ่งใหม่ๆ ที่มนุษย์กำลังเผชิญกับสภาวะที่หลายอย่างในโลกไม่เหมือนเดิม เนื่องจากพัฒนาการของอุตสาหกรรมโลกมีการเปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง จากเดิมที่การผลิตเน้นการใช้แรงงานคนและสัตว์ มาสู่ปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution) ซึ่งการปฏิวัติครั้งที่ 1 เกิดขึ้นใน ค.ศ. 1784 หรือ 232 ปีก่อนโดยใช้น้ำและไอน้ำเป็นพลังในการผลิต ครั้งที่ 2 ในปี 1870 ใช้ไฟฟ้าในการผลิตอย่างเป็นกอบเป็นกำ ครั้งที่ 3 ในปี 1969 ใช้อิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงถึง 3 ครั้งใน 150,000 ปี ของประวัติศาสตร์มนุษยชาติ นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สังคมมนุษย์อย่างมากมาย และโลกกำลังเกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต การทำงาน และการประกอบอาชีพอย่างไม่เคยมีมาก่อนในประวัติศาสตร์

การปฏิวัติครั้งที่ 4 คือ การต่อยอดการปฏิวัติครั้งที่ 3 เรียกว่าการปฏิวัติดิจิทัล โดยการนำเอาเทคโนโลยี 5 ด้าน อันได้แก่ ปัญญาประดิษฐ์ พันธุวิศวกรรม นาโนเทคโนโลยีการพิมพ์สามมิติ และเทคโนโลยีชีวภาพมารวมกันผลิตสินค้าและบริการ นานาประการ ตัวอย่างได้แก่ หุ่นยนต์เสมือนมนุษย์ เครื่องมือตรวจร่างกายแทนแพทย์ การฉีดหุ่นยนต์ขนาดมองไม่เห็นเข้าไปในร่างกายเพื่อรักษาโรคและปรับปรุงยีนส์ เครื่องบินที่ขึ้นส่วนติดต่อกันเพื่อซ่อมแซมส่วนบกพร่อง stem cell ซ่อมเสริมอวัยวะและชะลอวัยรถยนต์ไร้คนขับ เป็นต้น การสร้างนวัตกรรมเทคโนโลยีเหล่านี้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจและตลาดแรงงานขนาดใหญ่ในโลก ซึ่งจะส่งผลต่อการผลิตและการจ้างงานในอัตราการผลิตที่รวดเร็วอย่างยิ่ง (รศ.ดร.วราภรณ์ สามโกเศศ, 2559)

การพัฒนาคุณภาพครูของครูต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและเข้มข้น แม้แต่ครูประจำการยังต้องกำหนดให้มีชั่วโมงการพัฒนาทุกปี ครูของครูยิ่งต้องพัฒนามากยิ่งกว่า เพื่อการสั่งสอนศิษย์ให้รู้เท่าทันโลกอย่างมีคุณภาพ

2) การปรับปรุงโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรครูปริญญาตรี ปัจจุบันหลักสูตรครูปริญญาตรี แยกได้เป็นสองส่วน ดังนี้

(ก) ด้านโครงสร้างหลักสูตรครูปริญญาตรี 5 ปี ถูกกำหนดให้แยกส่วนการเรียนรู้โดยเกณฑ์สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิ (TQF) และคุรุสภา ดังนี้

การกำหนดจำนวนปีของหลักสูตรครูปริญญาตรีเป็นหลักสูตร 5 ปี มีเพียงประเทศไทยประเทศเดียวในโลก ส่วนประเทศอื่นที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาในระดับสูง เช่น ประเทศฟินแลนด์ เกาหลี สิงคโปร์ กำหนดหลักสูตรปริญญาตรีครูเพียง 4 ปี เท่านั้น นอกจากนั้น การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนทำให้นิสิตนักศึกษาในประเทศไทยที่เรียนหลักสูตรปริญญาตรีครู 5 ปี เสียเปรียบประเทศในอาเซียนเป็นอย่างมาก เพราะประเทศในอาเซียนเรียนหลักสูตรปริญญาตรีครู 4 ปี สามารถเป็นครูในประเทศไทยโดยขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้เลย รวมทั้งสามารถเข้าเรียนต่อระดับปริญญาโทในประเทศไทยได้เลยอีกด้วย

ด้านโครงสร้างจำนวนหน่วยกิตปริญญาตรี 5 ปี โดย เกณฑ์ สกอ. และคุรุสภาเป็นการแยกส่วน โดยคุรุสภายึดเกณฑ์ สกอ. เป็นหลัก แล้วเพิ่มวิชาชีพครู โดย สกอ. กำหนดให้เรียน ในหลักสูตรจำนวน 150 หน่วยกิต ส่วนคุรุสภากำหนด 160 หน่วยกิต TQF กำหนดให้เรียนวิธีสอนอีก 6 หน่วยกิต โดยในปีการศึกษาที่ 5 ต้องออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน 2 ภาคการศึกษาติดต่อกัน จำนวน 12 หน่วยกิต และคุรุสภาให้ลงทะเบียนรายวิชาเรียนให้ครบก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

(ข) ด้านเนื้อหาวิชา มีการแยกส่วนเนื้อหาตามจำนวนหน่วยกิต โดยเกณฑ์คุรุสภา กำหนดให้เรียนการศึกษาทั่วไป 30 หน่วยกิต วิชาเฉพาะไม่น้อยกว่า 124 หน่วยกิต (วิชาเอกไม่น้อยกว่า 78 หน่วยกิต วิชาชีพครู ไม่น้อยกว่า 46 หน่วยกิต) และวิชาเลือกเสรี 6 หน่วยกิต เป็นการกำหนดให้เรียนเน้นเนื้อหา แต่ไม่เน้นรายวิชาความเป็นครู (pedagogy & didactic) เหมือนหลักสูตรครูในประเทศฟินแลนด์ ที่กำหนดเนื้อหาวิชาในหลักสูตร ดังนี้

Degree structure of the classroom teacher education programme

1. Educational studies (main subject) 75 credits
 - Teacher's pedagogical studies 35 credits
 - Main Subject Studies 40 credits
2. Subject didactic studies 35 credits
3. Minor subject studies 35 credits
4. Language and communication studies 12 credits
5. Optional studies 3 credits

Total = Master's Degree 160 credits

ดังนั้น หลักสูตรการผลิตครูของไทย จึงควรต้องปรับปรุงโครงสร้างและเนื้อหาหลักสูตรครูปริญญาตรี 5 ปี เป็นหลักสูตรครูปริญญาตรี 4 ปี หรือทำหลักสูตรปริญญาตรีควบปริญญาโท 6 ปี และมีเนื้อหาวิชาที่เน้นความเป็นครู มากกว่าในปัจจุบัน

3) การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ครูของครูต้องพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การสร้างผลผลิตคือครูที่มีคุณภาพ คุณภาพของมนุษย์ในโลกปัจจุบันได้เปลี่ยนไป ครูจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการสร้างคนที่มีคุณภาพที่ประเทศชาติต้องการ

จากการประชุมระดับโลกที่มีชื่อว่า World Economic Forum มีการศึกษาเพื่อนำผลมาประกอบการสัมมนาโดยได้สัมภาษณ์นายจ้างและลูกจ้างรวม 13.5 ล้านคน ครอบคลุม 371 สถานประกอบการขนาดใหญ่ในทุกทวีปทั่วโลก รวมทั้งประชาคมอาเซียนด้วย และพบว่าการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 จะสร้างโอกาสการทำงาน พัฒนาคุณภาพชีวิต เปลี่ยนวิธีการทำงาน และทำให้งานหลายลักษณะหายไปจากโลก เนื่องจากกระบวนการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีใหม่แทนที่มนุษย์ คนจำนวนมากจะหางานทำไม่ได้ จะถูกเลิกจ้างงาน ผู้ประกอบการจำนวนมากที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันอาจต้องปิดกิจการลงเป็นจำนวนมาก งานศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีคุณลักษณะของมนุษย์ที่มีคุณภาพ 10 ประการที่พึงพิจารณา ได้แก่ (1) ทักษะการแก้ไขปัญหา (2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ (3) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ (4) ทักษะการบริหารจัดการบุคคล (5) ทักษะการทำงานร่วมกับคนอื่น (6) ทักษะการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (7) ทักษะการตัดสินใจ (8) ทักษะการเจรจาต่อรอง (9) การมีใจรักบริการ และ (10) ความยืดหยุ่นทางความคิด

ประการที่ 1-8 คือ ทักษะหรือความสามารถในการกระทำซึ่งเกิดขึ้นได้จากการฝึกฝนซ้ำเวลา มิได้มาจากการมีมันสมองอันเป็นเลิศ ส่วนประการที่ 9 และ 10 คือ การมีใจรักบริการและการมีความคิดที่ยืดหยุ่น หมายถึงการมีใจกว้าง ไม่คับแคบอยู่แต่ในสาขา หรือวิชาที่ตนเรียนมา ไม่ติดกับดักของความเคยชินที่เคยคิดหรือเคยปฏิบัติมา กล้าที่จะปรับใจปรับตนเองเพื่อให้ตอบรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

โลกต้องการคนที่มีคุณลักษณะ 10 ประการข้างต้น ที่เน้นทั้งทักษะ (skills) และความสามารถ/สมรรถนะ (competencies) ครูของครูจึงต้องพร้อมที่จะสร้างผลผลิตคือลูกศิษย์ที่เป็นครู ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะข้างต้น โดยครูของครูต้องเป็นแบบอย่างที่สำคัญ ดังนั้น ครูของครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้ทันกระแสโลก การสำเร็จปริญญาเอกเพียงอย่างเดียว โดยขาดประสบการณ์และการหล่อหลอมความเป็นครูของครู ที่มีทักษะและสมรรถนะ จึงไม่ใช่หลักประกันคุณภาพครูของครูอีกต่อไป

การปรับรูปแบบการบริหารจัดการองค์การการผลิตครู

การบริหารจัดการองค์การการผลิตครู ปัจจุบันองค์การการผลิตครูเป็นเพียงหน่วยงานระดับคณะ ในสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่ คณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตและพัฒนาครูที่เรียกชื่ออย่างอื่น หน่วยงานอยู่ภายใต้การดูแลกำกับของสถาบันอุดมศึกษาดั้งสังกัด แตกต่างจากอดีตที่การผลิตครูเป็นสถาบันอิสระ อยู่ภายใต้องค์กรหลักระดับกรม ได้แก่ กรมการฝึกหัดครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนหน่วยงานระดับสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูโดยตรงมีแห่งเดียวที่วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ที่มีวิทยาเขต 8 แห่ง ทั่วประเทศ ส่วนหน่วยงานระดับคณะที่ผลิตครูในสถาบันอุดมศึกษาเดิมมีไม่กี่แห่ง อาทิ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบการผลิตและพัฒนาครูโดยตรง ทำให้มีปัญหาในการควบคุมการผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จึงสมควรที่จะจัดรูปแบบการบริหารจัดการองค์การการผลิตครู โดยมีการดำเนินการสองระยะ ดังนี้

ระยะที่หนึ่ง มีคณะกรรมการภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ควบคุม ดูแล กำกับการผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เนื่องจากสถาบันผลิตครูทั้งหมดอยู่ภายในสถาบันอุดมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

ระยะที่สอง จัดตั้งสถาบันครูแห่งชาติ (National Institute of Education: NIE) เพื่อแก้ปัญหาการขาดเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานการผลิต โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1. การจัดตั้งสถาบันครูแห่งชาติ โดยการรวมคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ วิทยาลัย และสถาบัน ที่ผลิตครู จากทุกมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นหนึ่งสถาบันผลิตครู โดยใช้ NIE Model ของสิงคโปร์ที่เป็น สถาบัน (Institute) อยู่ใน Nanyang Technological University: NTU การรวมคณะ/วิทยาลัยผลิตครูในสังกัดของมหาวิทยาลัยของรัฐ 20 แห่ง และมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง รวมทั้งสิ้นอย่างน้อย 58 แห่ง จะเป็นการรวมพลังการผลิตและพัฒนาครู โดยสถาบันครูแห่งชาติจะสามารถควบคุมด้านคุณภาพและปริมาณ ได้อย่างเป็นเอกภาพ

2. โครงสร้างสถาบันครูแห่งชาติ ควรมีหน่วยงานบริหาร วิชาการ งานบุคคล งานแผน งานวิจัยและประกันคุณภาพ และงานพัฒนาคุณภาพครูของครู ฯลฯ ที่ตั้งของสถาบันฯ ในระยะเริ่มต้นควรใช้พื้นที่ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ส่วนระยะยาวควรมีพื้นที่ของสถาบันครูแห่งชาติโดยเฉพาะ เป็นหน่วยงานกำกับ ดูแล ควบคุม ติดตามการดำเนินการตามนโยบาย ไม่มีหน่วยงานการผลิตครูเพิ่ม แต่อาจมีหน่วยงานพัฒนาครูของครูเป็นการเฉพาะ

3. รูปแบบองค์กร จำแนกดังนี้

1) ระดับวิทยาเขต มี 20 วิทยาเขต โดยแบ่งเขตในภูมิภาคเช่นเดียวกับ ภาคการศึกษา 18 ภาคการศึกษา และกรุงเทพมหานคร 2 วิทยาเขต ใช้พื้นที่และอาคารของมหาวิทยาลัย ที่มีหลักสูตรผลิตครู ในจังหวัดที่ตั้งสำนักงานศึกษาธิการภาคหรือจังหวัดใกล้เคียงเป็นที่ตั้งวิทยาเขต เป็นหน่วยรับนโยบายและปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม ดูแล กำกับ การบริหารจัดการระดับคณะ ประสานงานการผลิตและพัฒนาในระดับภาคการศึกษา

2) ระดับคณะ ใช้พื้นที่และอาคารของมหาวิทยาลัยต้นสังกัดเดิม เป็นสถานที่ปฏิบัติงาน และคณะยังเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยต้นสังกัดเดิม ยังอยู่ในโครงสร้าง กรรมการบริหารมหาวิทยาลัย แต่มีอิสระในการบริหารจัดการตามนโยบายของสถาบันครูแห่งชาติ และรับงบประมาณเพิ่มเติมจากงบประมาณที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยต้นสังกัดผ่าน สถาบันครูแห่งชาติ

4. รูปแบบการบริหารสถาบันครูแห่งชาติ ในกรุงเทพแบ่งเป็นสองวิทยาเขต ส่วนสถาบันครูในภูมิภาคมี 18 วิทยาเขต ตามเขตการศึกษา สถาบันครูที่อยู่ในเขตจังหวัดใดให้อยู่ในสังกัดของวิทยาเขตของแต่ละภาคการศึกษา ซึ่งโดยเฉลี่ยมีภาคการศึกษาละ 4 จังหวัด และแต่ละภาคการศึกษามีสถาบันผลิตครูอย่างน้อย 1 สถาบัน

5. การผลิตและพัฒนาครูตามความต้องการของแต่ละภาคการศึกษาให้เป็นภารกิจ และหน้าที่ของสถาบันผลิตครูที่ตั้งอยู่ในแต่ละวิทยาเขต ทั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของการผลิตและพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และให้จัดกลุ่มวิทยาเขต (Cluster) ตามความเข้มแข็งของสถาบันฝ่ายผลิตแต่ละภาค ทั้งภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ หรือจัดกลุ่มในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

6. สถาบันผลิตครูแต่ละวิทยาเขตต้องรับผิดชอบคุณภาพการศึกษาของจังหวัดในภาคการศึกษาเดียวกันกับวิทยาเขต โดยร่วมมือกันกับคณะกรรมการการศึกษาภาคและคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดในเขตพื้นที่ กรณีมีปัญหาเรื่องความเข้มแข็งด้านสาขาวิชาเอกของสถาบันผลิตครูในแต่ละวิทยาเขต ให้สถาบันผลิตครูวางแผนการพัฒนาความเข้มแข็งร่วมกันระหว่างสถาบันในวิทยาเขตเดียวกันหรือสถาบันในภาคการศึกษาที่ร่วมมือกัน

7. การบริหารตามรูปแบบข้างต้นเป็นการบริหารในลักษณะ “นโยบายเดียว สองระบบบริหาร” เพื่อคุณภาพการผลิตครูและพัฒนาครู การควบคุมปริมาณการผลิตและปริมาณการใช้ครู ดังนี้

1) สถาบันครูแห่งชาติ กำกับดูแล งานพัฒนาคุณภาพครูของครู งานบริหาร บุคลากร งานตำแหน่งวิชาการ งานพัฒนาด้านวิชาการ. ฯลฯ งานกิจการนิสิต เน้นงานคุณภาพนิสิต/นักศึกษาและกิจกรรมเสริมความเป็นครู ฯลฯ การบริหารงานวิชาการเน้นงานหลักสูตร งานคัดเลือกนิตินักศึกษาเพื่อรับทุนการศึกษา งานพัฒนาการเรียนการสอน ฯลฯ งานงบประมาณ (จัดสรรเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพทุกด้าน)

2) มหาวิทยาลัยต้นสังกัดของคณะ/วิทยาลัย ที่ผลิตครู กำกับดูแลด้านการบริหารองค์กร การบริหารงบประมาณปกติ การประกันคุณภาพ และงานอื่นๆ

การจัดรูปแบบบริหารสองระบบ ควรได้มีการศึกษาและจัดวางระบบในการดำเนินการตามนโยบาย เนื่องจากบริบทการบริหารสถาบันผลิตครู ของประเทศไทย มีความแตกต่างกับประเทศสิงคโปร์ ดังนี้

- ประเทศสิงคโปร์ มีประชากรประมาณ 5 ล้านคน มีสถาบันผลิตครูของรัฐแห่งเดียวคือ NIE ซึ่งเดิมเป็นสถาบันเอกเทศ ต่อมารัฐบาลมีนโยบายให้ยุบรวมเป็นส่วนหนึ่งของ NTU แต่ยังคงมีอิสระในการบริหาร โดยมีรูปแบบการบริหารที่เป็นความสัมพันธ์สามเส้าระหว่าง กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันครูแห่งชาติ และโรงเรียนโดยตรง

- ประเทศไทยมีประชากร 67 ล้านคน ในอดีตมีสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะคือ โรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครู สถาบันราชภัฏ ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู 40 แห่งและ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ 16 แห่ง ต่อมาสถาบันผลิตครู

ทุกแห่งได้รับการยกฐานะเป็น มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคณะต่างๆ มากมายเกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย จากสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะเดิมถูกย่อส่วนลงกลายเป็นคณะ/วิทยาลัย ที่ทำหน้าที่ผลิตครูและเป็นเพียงส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเท่านั้น ประเทศไทยไม่มีสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะตั้งแต่ประมาณปี พ.ศ. 2535 เป็นต้นมา

การพัฒนาารูปแบบองค์กรการผลิตครูจะเป็นการแก้ปัญหาโดยรวมของการผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งของนโยบายการผลิตครูโดยมุ่งคุณภาพโดยรวมอีกด้วย

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ระบบการผลิตครูในประเทศไทยมีความจำเป็นต้องทบทวน เนื่องจากการผลิตครูระบบเปิดในปัจจุบัน ก่อให้เกิดปัญหาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ การผลิตครูระบบปิดจะแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับนานาชาติประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษากำหนดให้การผลิตครูเป็นระบบปิด

การผลิตครูระบบปิดมีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหลายประการ ดังนี้

1. มีคณะกรรมการและหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง (เป็นหน่วยงานประจำ ไม่ใช่เฉพาะกิจ) มีอำนาจและหน้าที่ในการกำกับดูแล ประสานงาน และบริหารจัดการ ดังนี้

1) กำหนดปริมาณการผลิตครู โดยใช้ข้อมูลของหน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งด้านจำนวนและสาขาวิชาเอกมากำหนดเป็นนโยบายการผลิตครูแต่ละปี /ประกอบด้วยข้อมูลสำคัญคือการลดลงของจำนวนประชากรวัยเรียนที่ต้องนำมาประกอบการวางแผนการผลิตครูระบบปิด

2) กำหนดและประสานงานกลุ่มเครือข่ายสถาบันฝ่ายผลิตเป็น 20 กลุ่ม โดยแบ่งกลุ่ม ดังนี้ กรุงเทพมหานคร 2 กลุ่ม และภูมิภาค 18 กลุ่ม ตามการแบ่งภูมิภาคการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เฉลี่ยกลุ่มละ 4 จังหวัด โดยแต่ละกลุ่มจะมีสถาบันผลิตครูอยู่ในแต่ละภาคการศึกษา และกำหนดเกณฑ์การรับเข้าศึกษาของแต่ละกลุ่มเครือข่าย โดยนิสิตนักศึกษาสามารถเลือกเรียนในสถาบันในกลุ่มเครือข่ายและสถาบันในกรุงเทพมหานครโดยไม่ใช้สิทธิการเลือกสถาบันซ้ำซ้อน

3) จัดทำแผนและเสนอของบประมาณเพื่อการบริหารจัดการตามแผนการผลิตครูและพัฒนาครู โดยประสานแผนงบประมาณเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพกับ

สถาบันฝ่ายผลิตครูและสำนักงานภาคการศึกษาและสำนักงานการศึกษาจังหวัดของแต่ละกลุ่มเครือข่าย

4) บริหารจัดการอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการผลิตครูระบบปิดทั้งระบบ ภายใต้ นโยบายการผลิตครูระบบปิดของรัฐ การประสานงานกับสถาบันฝ่ายผลิต การกำหนด คุณสมบัติของนิสิตนักศึกษาฯ รับทุน กระบวนการและวิธีการคัดเลือกผู้รับทุน ฯลฯ

5) ประสานงานกับหน่วยงานผู้ใช้ครู สำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัด

2. หน่วยงานผู้ใช้ครูแต่ละหน่วยงานต้องมีแผนการใช้และพัฒนาครูทั้งแผนระยะสั้น ระยะกลางและระยะยาว โดยไม่ยึดแต่เพียงจำนวนอัตราตำแหน่งครูปัจจุบันและอัตรา เกษียณแต่เพียงอย่างเดียว เนื่องจากปริมาณจำนวนโรงเรียน ปริมาณจำนวนครูแต่ละ โรงเรียน สาขาวิชาเอกของครู ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งต่อข้อมูลให้คณะกรรมการและ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตครูระบบปิดทั้งสิ้น

3. สถาบันผลิตครูต้องพัฒนาคุณภาพความเข้มแข็งทั้ง ครูของครู หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการภายใน ให้สนองต่อการผลิตครู ระบบปิด รวมทั้งต้องเป็นหน่วยพัฒนาคุณภาพครูประจำการ โดยทำงานควบคู่กับสำนักงาน ศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

4. ผู้เรียนครูต้องมีคุณภาพ ตั้งแต่เริ่มต้นของกระบวนการคัดเลือกผู้เรียน (in put) ซึ่งต้องเป็นตัวบ่อนที่มีคุณภาพต่อการผลิตครูระบบปิด จึงต้องได้รับการคัดเลือกจากคุณภาพ ด้านวิชาการ โดยการกำหนดคุณสมบัติผู้รับทุนตั้งแต่ก่อนเข้าเรียน ระหว่างการเรียน และ มีการติดตามผลเมื่อสำเร็จการศึกษา ระหว่างประกอบวิชาชีพครูอย่างน้อย 2 ปีการศึกษา

5. ครูประจำการต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพเป็นประจำและต่อเนื่อง ระบบ การพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานการศึกษา ต้องถูกกำหนดโดยหน่วยงานตามบริบท ที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงาน อาทิ รูปแบบ ระยะเวลา เนื้อหา การวัดและประเมินผล การพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นต้น

แนวทางการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการ แก้ปัญหาคุณภาพการศึกษาของชาติโดยรวม ดังนั้น จึงสมควรที่รัฐจะต้องดำเนินการโดย รับผิดชอบ และกำหนดให้ “การผลิตครูระบบปิด” เป็นนโยบายแห่งชาติ

บรรณานุกรม

- คณะรักษาความสงบแห่งชาติ. (2559). “คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 38/2559 เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2559 และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559” ราชกิจจานุเบกษา, วันที่เข้าถึง 21 มีนาคม 2559.
- ประสาร ไตรรัตน์วรกุล. (2559). *โลกที่ไม่เหมือนเดิม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.tsdf.or.th/th/article/10523/437-> วันที่เข้าถึง 11 ตุลาคม 2559.
- วิรัช ปณิตศิริโรจน์. (2559). *Education 4.0*. เข้าถึงได้จาก Applicadthai.com วันที่เข้าถึง 3 สิงหาคม 2559.
- วารสารณ สามโกเศศ. (2559). *โอวาทบัณฑิตมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต 26-28 ก.พ.2559*. (on line) วันที่เข้าถึง 29 กุมภาพันธ์ 2559.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2558). *ประเทศไทยกับอนาคตใหม่ทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก Thai Publica วันที่เข้าถึง 25 มีนาคม 2015.
- สรวงมณธ์ สิทธิสมาน. (2559). *Thailand Economy 4.0*. เข้าถึงได้จาก ผู้จัดการ online วันที่เข้าถึง 13 กรกฎาคม 2559.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *นโยบาย ทิศทาง และแนวโน้มการปฏิรูประบบการผลิตครูของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู และห้องเรียน จำแนกตามจำนวนนักเรียนสังกัด สพฐ. ปีการศึกษา 2558*. เข้าถึงได้จาก <https://www.m-society.go.th> วันที่เข้าถึง 16 พฤศจิกายน 2559.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- _____. (2557). *ประกาศคุรุสภา เรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2557*, กรุงเทพฯ.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ระบบโรงเรียนคุณภาพระดับโลกขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร?*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก จำกัด.
- _____. (2558). *สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก จำกัด.
- Mark Zuckerberg. (2016). *Structure of Scientific Revolution*. เข้าถึงได้จาก ไทยพับลิก้า วันที่เข้าถึง 16 กันยายน 2016.



โครงสร้างฐานข้อมูลที่จำเป็น
ในการวางแผนการผลิตครูและการใช้ครู
ของหน่วยงานต่างๆ ในประเทศไทย
(ครูสายสามัญ/ครูสายอาชีพ)
ทั้งจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ
(ครูในสถานประกอบการ)

โครงสร้างฐานข้อมูลที่จำเป็นในการวางแผนการผลิตครู และการใช้ครูของหน่วยงานต่างๆ ในประเทศไทย (ครูสายสามัญ/ครูสายอาชีพ) ทั้งจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ (ครูในสถานประกอบการ)

ดร.วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง *

บทนำ

การบริหารจัดการการศึกษา เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคล อันประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และนักเรียน การบริหารจัดการ การศึกษาไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดำรงอยู่ของบุคคล การเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคคล เส้นทางวิชาชีพของแต่ละบุคคลเหล่านี้ควรต้องได้รับการติดตาม ดูแลด้านเส้นทางการพัฒนา ทางสายงาน ซึ่งการติดตามดูแลความเปลี่ยนแปลงของบุคคลนี้ควรเป็นภาพรวมของทุกส่วน ที่ต้องเป็นข้อมูลระดับมหภาค (Macro) ที่ทำให้มองเห็นข้อมูลในภาพรวม เห็นจุดที่ต้อง พัฒนา จุดแข็ง และจุดอ่อนที่ต้องดำเนินการแก้ไข อีกส่วนหนึ่ง คือ การมองระดับจุลภาค (Micro) ของบุคคลว่าแต่ละบุคคลมีเส้นทางการพัฒนาอย่างไร

หลักการจัดการข้อมูล ขนาดใหญ่ ประเภทบุคคล ดังเช่น ข้อมูลเพื่อการวางแผน การผลิต การใช้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรต้องเป็นฐานข้อมูลสำหรับ ระบบคลังข้อมูล ซึ่งเป็นฐานข้อมูลที่สามารถจัดเก็บข้อมูลจำนวนมาก หรือเป็นข้อมูลตาม ช่วงเวลา (Time series data) และมีการจัดเก็บข้อมูลที่เอื้อต่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่ หลากหลายได้ เรียกว่า “ระบบคลังข้อมูล (Data warehouse)” (กิตติ ภัคดิวัฒน์กุล, 2554)

สภาพการดำเนินการเกี่ยวกับฐานข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละ หน่วยงาน พบว่า ต่างคนต่างทำ ข้อมูลไม่สามารถเชื่อมต่อกันได้ ทำงานหลายรอบหลายครั้ง ไม่สามารถนำมาวางแผนระยะยาวได้ เพราะข้อมูลขาดความเที่ยงตรง ขาดความเชื่อมั่น

* อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

จากปัญหาดังกล่าวสะท้อนถึงปัญหาเชิงบริหารจัดการข้อมูลที่ส่งผลกระทบต่อการวางแผนการผลิต การพัฒนา การใช้ครู เช่น การผลิตครูทุกวันนี้ยังไม่สามารถสรุปได้ว่า จำนวนผลิตจริงเท่าใด บางสาขาผลิตเกินความต้องการ จากรายงานการติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษารัฐบาล พบว่า การผลิตบัณฑิตของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ผลิตเกินความต้องการของตลาด ไม่ได้ผลิตตามศักยภาพและความพร้อม มุ่งปริมาณมากกว่าคุณภาพ ในขณะที่ครูบางส่วน บางสาขา ขาดแคลน ฯลฯ และถึงแม้ว่าสถาบันผลิตครูจะผลิตครูเกินความต้องการ แต่ยังคงพบปัญหาการขาดแคลนครู ซึ่งปีการศึกษา 2555 มีการขาดแคลนครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอัตรากำลังข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขาดแคลนประมาณ 5 หมื่นกว่าอัตรา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) ปัญหาด้านระบบการใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การดำเนินการไม่สามารถบรรจุครูทดแทนอัตราครูที่เกษียณหรือครูที่โยกย้ายได้ทันปีงบประมาณ ดังนั้น ความต้องการจำเป็นในอนาคต ประเทศไทยจึงควรต้องมีฐานข้อมูลกลางเพื่อการวางแผนการผลิตครูและการใช้ครูของทุกหน่วยงานร่วมกัน และเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์ต่อไป

ทุกวันนี้ ประเทศไทยไม่มีฐานข้อมูลระดับมหัพภาครายบุคคลของครูไทยทุกคนว่าเป็นไปอย่างไร ไม่มีฐานที่สามารถรวมกันเป็นเอกภาพ (Unity) ได้ สภาวะปัจจุบันหลายหน่วยงานจึงได้จัดทำฐานข้อมูลของตนเองขึ้น แต่มีลักษณะของฐานข้อมูลที่ไม่ได้เชื่อมโยงเข้าหากัน ความลึกของข้อมูลในการเก็บยังคงพบที่ไม่เท่ากัน ประกอบกับการประสบกับปัญหาด้านระบบและรูปแบบการผลิตครู ซึ่งหน่วยงานฝ่ายผลิตครู และหน่วยงานผู้ใช้ครูขาดการประสานงานกัน ส่งผลต่อปัญหาและคุณภาพการศึกษา

ความพยายามในการแก้ปัญหาดังกล่าว พบว่า แต่ละหน่วยงานมีความพยายามจะแก้ปัญหานี้บ้างแล้ว แต่ไม่ประสบความสำเร็จ โดยพบปัญหาอุปสรรค คือการที่แต่ละหน่วยงานได้สร้างฐานข้อมูลขึ้นเอง และไม่เห็นความสำคัญของการใช้ฐานข้อมูลร่วมกัน นอกจากฐานข้อมูลของหน่วยงานผู้ผลิตและผู้ใช้ครูแล้ว ขณะนี้ระดับอุดมศึกษา ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) (ทปอ., 2559) ก็มีแนวคิดในการสร้างฐานข้อมูลกลางระดับอุดมศึกษาร่วมกัน

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาฐานข้อมูลทางการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสังเคราะห์รายการการเก็บข้อมูล และนำมาออกแบบรายการข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการสร้างฐานข้อมูลกลางของประเทศไทยเพื่อการวางแผนการผลิตครูและการใช้ครูของทุกหน่วยงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของการดำเนินการ

1. เพื่อศึกษาฐานข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครูทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ
2. เพื่อสังเคราะห์รายการการเก็บข้อมูลของฐานข้อมูลในหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครูทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ
3. เพื่อออกแบบรายการข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการสร้างฐานข้อมูลกลางของประเทศไทยเพื่อการวางแผนการผลิตครูและการใช้ครูของทุกหน่วยงานร่วมกัน

คำถามของการวิจัย

อะไรคือรายการข้อมูลที่ควรนำไปใช้ในการสร้างฐานข้อมูลกลางของประเทศไทยเพื่อการวางแผนการผลิตและการใช้ครูของหน่วยงานร่วมกัน

ขอบเขตของการดำเนินการ

การศึกษาคั้งนี้ มีขอบเขตการดำเนินการ ดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูล โดยอาศัยแหล่งข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครู จำนวน 15 หน่วยงาน
2. การศึกษาคั้งนี้ครอบคลุมเฉพาะการออกแบบรายการข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการสร้างฐานข้อมูลกลางของประเทศไทยเพื่อการวางแผนการผลิตครูและการใช้ครูของทุกหน่วยงานร่วมกันเท่านั้น ทั้งนี้ไม่รวมถึงการเขียนโปรแกรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

รายการข้อมูล (Field) หมายถึง ชื่อของเขตข้อมูลพื้นฐานที่ต้องการจัดเก็บลงในฐานข้อมูลเพื่อใช้ในการประมวลผล

การออกแบบรายการข้อมูล หมายถึง การวิเคราะห์เขตข้อมูลพื้นฐานจากฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสรุปเป็นรายการข้อมูล (Field) เพื่อนำไปใช้ในการสร้างฐานข้อมูลต่อไป

ฐานข้อมูล หมายถึง แหล่งรวบรวมแฟ้มข้อมูลจำนวนหลาย ๆ แฟ้มที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อหรือจุดประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง มาจัดเป็นระบบที่มีความสัมพันธ์กัน มีการจัดความซ้ำซ้อนของข้อมูล แล้วเก็บข้อมูลไว้ที่ศูนย์กลางเพื่อการใช้งานร่วมกัน ข้อมูลที่บันทึก

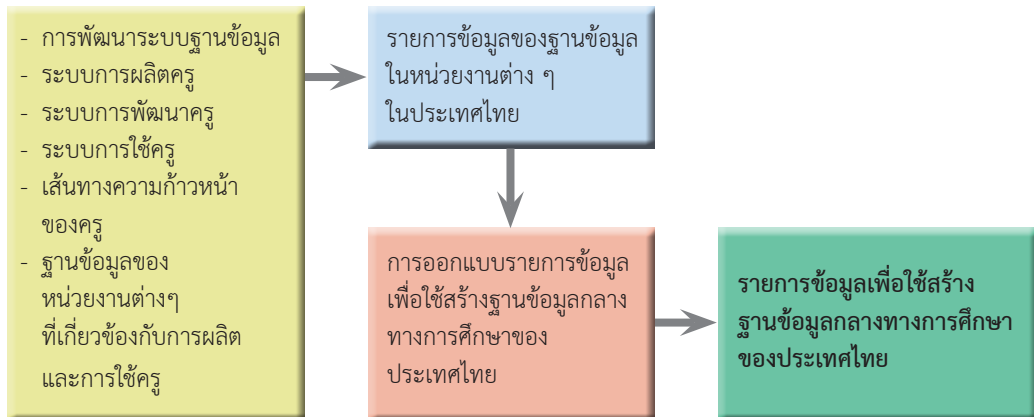
เก็บไว้สามารถปรับปรุงแก้ไข สืบค้น และนำมาใช้ในการจัดการสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ฐานข้อมูลกลางทางการศึกษา หมายถึง แหล่งรวบรวมเพิ่มข้อมูลจำนวนมาก หลาย ๆ เพิ่มที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานผู้ผลิตและผู้ใช้ครู มาจัดเป็นระบบกลางที่มีความสัมพันธ์กัน มีการจัดความซ้ำซ้อนของข้อมูล แล้วเก็บข้อมูลไว้ที่ศูนย์กลางเพื่อการใช้งานร่วมกัน ข้อมูลที่บันทึกเก็บไว้สามารถปรับปรุงแก้ไข สืบค้น และนำมาใช้ในการจัดการสารสนเทศได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ใช้เพื่อการวางแผนในการผลิตและใช้ครูต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ มีหลักการเรื่องการพัฒนากระบวนฐานข้อมูล ระบบการผลิตครู ระบบการพัฒนาครู ระบบการใช้ครู สถานศึกษา เส้นทางความก้าวหน้าของครู ฯลฯ นำมาเป็นเงื่อนไข ในการกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา ดังนี้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการออกแบบรายการข้อมูล (Field)



วิธีดำเนินการ

การดำเนินการออกแบบรายการข้อมูลเพื่อใช้สร้างฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาโครงสร้างฐานข้อมูล

1.1 การศึกษาเบื้องต้น โดยการศึกษาค้นคว้าการศึกษาฐานข้อมูลของหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง พบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา มีหน่วยงานทั้งสิ้น 15 หน่วยงาน (ดังตารางที่ 1)

1.2 ศึกษารายละเอียดรายการข้อมูลของฐานข้อมูลในแต่ละหน่วยงานของผู้ผลิตและผู้ใช้ครู โดยการทำหนังสือราชการไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าวเพื่อขอความร่วมมือในการให้ข้อมูล พบว่า ทุกหน่วยงานมีการเก็บข้อมูลบุคลากรในสังกัดทุกหน่วยงาน แต่ไม่เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน โดยพบว่าฐานข้อมูลที่ใช้มีทั้งฐานข้อมูลออนไลน์และฐานข้อมูลออฟไลน์ จำนวน 5 แบบ คือ

ฐานข้อมูลออนไลน์

1) ฐานข้อมูลระบบ ก.พ.7 ต้นฉบับ (บันทึกลงในกระดาษ) และ ก.พ.7 อิเล็กทรอนิกส์

2) ก.ค.ศ.16 ระบบอิเล็กทรอนิกส์

ฐานข้อมูลออฟไลน์

3) ระบบจัดเก็บข้อมูลรายบุคคล e-Citizen

4) โปรแกรมประมวลผล (excel)

5) ระบบสารสนเทศการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (เฉพาะสถานศึกษา)

โปรแกรม KSPRenew

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทางการศึกษา และการจัดเก็บข้อมูล มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครู หน้าที่รับผิดชอบ และการจัดเก็บข้อมูล

ลำดับ	หน่วยงานผู้ผลิตและผู้ใช้ครู	รับผิดชอบ	การจัดเก็บข้อมูล
1.	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา	ใบประกอบวิชาชีพครู และ ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร	ระบบสารสนเทศ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (เฉพาะสถานศึกษา) โปรแกรม KSPRenew
2.	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)	การผลิตและการใช้ครู	ก.ค.ศ.16 อิเล็กทรอนิกส์
3.	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ	การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนระดับประถมศึกษา และโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา	ฐานข้อมูลระบบ ก.พ.7
4.	สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) กระทรวงศึกษาธิการ	การจัดการศึกษาสายอาชีพ โรงเรียนอาชีวศึกษา	- e-Citizen ของกระทรวงศึกษา - excel
5.	สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)	การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน	
6.	สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครฯ (กทม.)	โรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร	ฐานข้อมูลระบบ ก.พ.7 *อยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำฐาน ก.พ.7 อิเล็กทรอนิกส์
7.	กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (อปท.)	โรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (อปท.) และโรงเรียนสังกัดเทศบาล	
8.	กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.)	โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน	ฐานข้อมูลระบบ ก.พ.7
9.	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ (กศน.)	การจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย	ฐานข้อมูลระบบ ก.พ.7
10.	สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)	การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสาธิตฯ	e-Citizen ของกระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ 1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครู หน้าที่รับผิดชอบ และการจัดเก็บข้อมูล (ต่อ)

ลำดับ	หน่วยงานผู้ผลิตและผู้ใช้ครู	รับผิดชอบ	การจัดเก็บข้อมูล
11.	กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	โรงเรียนกีฬา	
12.	สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	โรงเรียนพระปริยัติธรรม	เก็บข้อมูล 2 แบบ - แบบรายงานข้อมูล จ.1, ร.1 - e-citizen ของกระทรวงศึกษาฯ
13.	สำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา	การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา	- ฐานข้อมูลระบบ ก.พ.7 - โปรแกรมประมวลผล (excel)
14.	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.)	- นโยบาย และกฎหมายด้านการศึกษา - สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.)	e-Citizen ของกระทรวงศึกษาธิการ
15.	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ กระทรวงวัฒนธรรม	วิทยาลัยนาฏศิลป์	ฐานข้อมูลระบบ ก.พ.7

รายละเอียดของฐานข้อมูล/ โปรแกรมการจัดเก็บข้อมูลรายบุคคลแต่ละประเภท มีรายละเอียดดังนี้

1) ฐานข้อมูลระบบ ก.พ.7 ต้นฉบับ และ ก.พ.7 อิเล็กทรอนิกส์

ก.พ.7 เป็นเอกสารบันทึกย่อประวัติข้าราชการ โดยจัดทำเพียง 1 ฉบับ แล้วส่งเก็บรักษาไว้ที่สำนักงาน ก.พ. (สำนักงาน ก.พ. ทะเบียนประวัติข้าราชการ) ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูล 2 แบบ คือ

1.1) ฐานข้อมูลระบบ ก.พ.7 ต้นฉบับ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยเจ้าของทะเบียนประวัติกรอกข้อมูลของตนเองลงในแบบฟอร์มต้นฉบับ (Typing Error) (กระดาษ) จากนั้นนำไปยื่นให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้กรอกข้อมูลลงระบบอีกครั้ง

1.2) ฐานข้อมูลระบบ ก.พ.7 อิเล็กทรอนิกส์ คือ ระบบตรวจสอบและรับรองข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ผ่านทางอินเทอร์เน็ตที่ www.cmss-edubkk.com นำมาใช้เมื่อปี พ.ศ.2555 ซึ่งระบบ ก.พ.7 อิเล็กทรอนิกส์ จะเก็บเอกสารแฟ้มทะเบียนประวัติและเอกสาร ก.พ.7 ต้นฉบับ รวมไว้ด้วย

การตรวจสอบข้อมูล เจ้าของทะเบียนประวัติตรวจพบข้อมูลที่บันทึกเข้าสู่ระบบไม่ครบถ้วนหรือไม่เป็นไปตามรายละเอียดในเอกสารทะเบียนประวัติฯ ต้นฉบับ (Typing Error) สามารถแจ้งให้ดำเนินการแก้ไขข้อมูลให้ถูกต้องได้ทันที แต่หากเป็นกรณีที่เจ้าของทะเบียนประวัติตรวจพบข้อมูลในเอกสารทะเบียนประวัติฯ ไม่เป็นปัจจุบัน (Information Not Update) เจ้าของทะเบียนประวัติสามารถยื่นคำร้องขอแก้ไขข้อมูลพร้อมกับแนบไฟล์สแกนเอกสารประกอบผ่านระบบได้ทันทีเพื่อให้เขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัดพิจารณา ส่วนการพิจารณาให้ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมการจดบันทึกข้อมูลในเอกสารทะเบียนประวัติหรือไม่นั้นเป็นดุลยพินิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระบบจะแจ้งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเจ้าของทะเบียนประวัติทราบว่าแต่ละคำร้องอยู่ในขั้นตอนใดของการพิจารณาการปรับแก้ เพิ่มเติม เปลี่ยนแปลงรายการในระบบทะเบียนประวัติ ก.พ.7 อิเล็กทรอนิกส์ โดยหลักการจะทำการแก้ไขตามรายละเอียดที่จดบันทึกในเอกสารทะเบียนประวัติฯ (ต้นฉบับ) เท่านั้น ทั้งนี้เพื่อเหตุผลในการอ้างอิงความถูกต้องของข้อมูลระหว่างระบบอิเล็กทรอนิกส์กับเอกสารต้นฉบับจนกระทั่งผ่านขั้นตอนทางกฎหมายที่จะรับรองให้ใช้ทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์ทดแทนหรือควบคู่ไปกับเอกสารทะเบียนประวัติฯ ที่ใช้อยู่ปัจจุบัน (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร, โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร)

2) ก.ค.ศ.16 ระบบอิเล็กทรอนิกส์

ระบบฐานข้อมูลทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์รายบุคคล เป็นระบบฐานข้อมูลปฐมภูมิประวัติการรับราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อ้างอิงมาจากเอกสารทะเบียนประวัติ ก.พ.7 เดิมมีการเก็บข้อมูลประวัติข้าราชการรายบุคคลจำนวน 13 หมวดรายการ แต่ปัจจุบัน สำนักงาน ก.ค.ศ. มีมติให้ออกระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดรูปแบบและรายการให้มีความเหมาะสมกับการจัดเก็บข้อมูลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้หน่วยงานนำข้อมูลไปใช้ได้ถูกต้องเป็นจำนวน 20 รายการ ซึ่งจะมีหมวดรายการที่แตกต่างจาก ก.พ.7 เดิม ทำให้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างฐานข้อมูล รูปแบบการบันทึกข้อมูลการแสดงผลข้อมูลตามรูปแบบ ก.ค.ศ.16 เพื่อให้รองรับการทำงานตามทะเบียนประวัติตามรูปแบบ ก.ค.ศ.16 การเข้าใช้งานระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, คู่มือการจัดทำทะเบียนประวัติระบบอิเล็กทรอนิกส์) เข้าสู่ระบบจากเว็บไซต์ <http://www.cmss-otcsc.com> รายละเอียดในการกรอกข้อมูลแต่ละรายการ มีดังนี้

รายการที่ 1 การบันทึกข้อมูลตั้งต้นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รายการที่ 1.1 ชื่อ-นามสกุล และเลขประจำตัวประชาชน

รายการที่ 1.2 วัน เดือน ปีเกิด

รายการที่ 2 การบันทึกข้อมูลรูปถ่าย

รายการที่ 3 หมู่มือถือ

รายการที่ 4 ชื่อ-นามสกุล บิดา

รายการที่ 5 ชื่อ-นามสกุล มารดา

รายการที่ 6 ชื่อ-นามสกุล คู่สมรส

รายการที่ 7 วันบรรจุ

รายการที่ 8 วันครบเกษียณอายุ

รายการที่ 9 ที่อยู่

รายการที่ 10 ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

รายการที่ 11 ประวัติการศึกษา

รายการที่ 12 ตำแหน่ง วิทยฐานะ และอัตราเงินเดือน

รายการที่ 13 ประวัติการฝึกอบรม และปฏิบัติงานวิจัย

รายการที่ 14 ประวัติการดูงาน

รายการที่ 15 ความสามารถพิเศษ

รายการที่ 16 การปฏิบัติราชการพิเศษ

รายการที่ 17 การได้รับโทษทางวินัย และการล้างมลทิน

รายการที่ 18 วันที่ได้ประจำปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตที่ได้มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก

รายการที่ 19 เครื่องราชอิสริยาภรณ์/ เหรียญตรา

รายการที่ 20 จำนวนวันลาหยุดราชการ ขาดราชการ มาสาย

3) ระบบจัดเก็บข้อมูลรายบุคคล e-Citizen

ระบบจัดเก็บข้อมูลรายบุคคล e-Citizen พัฒนาขึ้นโดย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงศึกษาธิการ, 2555) เริ่มทดลองใช้งานเมื่อ ปี พ.ศ. 2555 โดยการจัดเก็บข้อมูลรายบุคคล e-Citizen เพื่อให้สถานศึกษาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดเก็บ และรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.1) ข้อมูล ประกอบด้วย ข้อมูลสถานศึกษา นักเรียน อาจารย์ ห้องเรียน อนุมัติการจบ วิชาเรียน แผนการลงทะเบียนเรียน ผลการเรียน

3.2) รายงาน ประกอบด้วย เครื่องมือในการออกรายงาน ประวัตินักเรียน รายชื่อนักเรียน แบบรายงานผลการเรียน ใบเช็คชื่อนักเรียน รายวิชาตามประเภท รายวิชาตามกลุ่มสาระ แผนการลงทะเบียน ใบแจ้งผลการเรียน ใบรับรองผลการศึกษา ปพ.7 และสรุปผลการเลือกวิชาเรียน

3.3) สารสนเทศ ประกอบด้วย แผนภูมิจำนวนนักเรียนรายชั้น แผนภูมิจำนวนนักเรียนรายอายุ วิเคราะห์ข้อมูลนักเรียน วิเคราะห์ข้อมูลอาจารย์ และวิเคราะห์ข้อมูลห้องเรียน

4) โปรแกรมประมวลผล (excel)

โปรแกรม Microsoft Excel เป็นโปรแกรมหนึ่ง ที่จัดอยู่ในชุด Microsoft Office โปรแกรม MS Excel มีชื่อเสียงในด้าน การคำนวณเกี่ยวกับตัวเลข และการทำบัญชีต่าง ๆ การทำงานของโปรแกรมใช้ตารางตามแนวนอน (rows) และแนวตั้ง (columns) เป็นหลัก ซึ่งเรียกโปรแกรมในลักษณะนี้ว่าเป็น สเปรดชีต (Spreadsheet) หรือโปรแกรมตารางงาน ซึ่งช่องตารางแต่ละช่องจะมีชื่อประจำแต่ละช่อง ทำให้ง่ายต่อการป้อนข้อมูล การแก้ไขข้อมูล สะดวกต่อการคำนวณและการนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ สามารถจัดข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเป็นหมวดหมู่และเป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น

5) ระบบสารสนเทศการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (เฉพาะสถานศึกษา) โปรแกรม KSP Renew

โปรแกรม KSP Renew เป็นโปรแกรมที่ถูกพัฒนาขึ้นสำหรับการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (เฉพาะสถานศึกษา) โดยสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเป็นช่องทางหนึ่งในการให้บริการการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยโปรแกรม KSP RENEW ได้ออกแบบมาเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้ครูในสังกัดได้ โดยไม่ต้องเดินทางไปเขต หรือที่กรุงเทพฯ โดยโปรแกรมนี้สามารถดาวน์โหลดโปรแกรม และ คู่มือการใช้งานได้ที่ <http://upload.ksp.or.th> ทั้งนี้เพื่อนำเสนอเป็นทางเลือกหนึ่งในการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้มีความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. การสังเคราะห์ที่โครงสร้างการเก็บข้อมูลของแต่ละหน่วยงาน
 - 2.1 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์รายการข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครู

รายการ (Field)	ครูสภา	ก.ค.ศ.	สพฐ.	สอศ.	สช.	กทผ.	อปท.	ตชด.	กศน.	สกอ.	กรม การศึกษา พระพุทธรฯ	สำนักงาน พระพุทธฯ	เมือง พัทยา	สป. ศร.	สถาบัน บัณฑิต พัฒนศิลป์ กระทรวง วัฒนธรรม
ข้อมูลพื้นฐาน บุคคล	กระทรวง	-	✓	✓		✓		✓	✓	-		-	-	-	✓
	กรม	-	✓	✓		✓		✓	✓	-		-	-	-	✓
	ชื่อ-นามสกุล (นาย, น.ส., นาง)	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
	ชื่อกลาง	✓	-	-		-		-	-	✓		✓	-	✓	-
	ชื่อ-นามสกุล (ภาษาอังกฤษ)	✓	-	-		-		-	-	-		-	-	-	-
	ชื่อกลาง (ภาษาอังกฤษ)	✓	-	-		-		-	-	-		-	-	-	-
	วันเดือนปีเกิด	✓	✓	✓			✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓
	รูปภาพ (รูปถ่าย)	✓	✓	-			-		-	-			-	-	-
	วันครบเกษียณอายุ	-	✓	✓		✓			✓	✓			✓	-	✓
	ศาสนา	-	-	-			-		-	-			✓	-	-
	หมู่เลือด	-	-	-			-		-	-	✓		-	✓	-
	สถานภาพ	-	-	-			-		-	-			✓	-	-
	ชื่อคู่สมรส	-	✓	✓			✓		✓	✓			✓	-	✓

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์รายการข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครู (ต่อ)

รายการ (Field)	คุรุสภา	ก.ค.ศ.	สพฐ.	สอศ.	สช.	กทม.	อปท.	ตชด.	กศน.	สกอ.	กรม พลศึกษา	สำนักงาน พระพุทธฯ	เมือง พัทยา	สป. ศธ.	สถาบัน บัณฑิต พัฒนศิลป์ กระทรวง วัฒนธรรม
ข้อมูลพื้นฐาน บุคคล	ชื่อบิดา	✓	✓	✓		✓		✓	✓	-		-	✓	-	✓
	ชื่อมารดา	✓	✓	✓		✓		✓	✓	-		-	✓	-	✓
	วันส่งบรรจุ	✓	✓	✓		✓		✓	✓	-		-	✓	-	✓
	วันเริ่มปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓		✓		✓	✓	-		-	✓	-	✓
	วันเดือนปีที่เข้าสอน	✓	-	-		-		-	-	-		-	-	-	-
	วิชาที่สอน	✓	-	-		-		-	-	-		-	-	-	-
	ระดับชั้น	✓	-	-		-		-	-	-		-	-	-	-
	ประเภทวิชาทางการ	-	✓	✓			✓		✓	✓		-	-	-	✓
	รับรองปริญญา	✓	-	-			-		-	-		-	-	-	-
	ระดับการศึกษา	✓	-	-			-		-	✓		✓	✓	-	-
ประวัติ การศึกษา อบรม และ ดูงาน	สถานศึกษาฝึกอบรม และดูงาน	✓	✓	✓		✓		✓	-			-	✓	✓	
	ตั้งแต่-ถึง (เดือน ปี)	✓	✓	✓		✓		✓	-		-	-	✓	✓	
	วุฒิที่ได้รับ ระบุสาขา														
	วิชาเอก (ถ้ามี)	✓	✓	✓			✓		✓	-		✓	✓	✓	
	วิชาเอก	✓	-	-			-		-	-		-	-	-	-

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์รายการข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครู (ต่อ)

รายการ (Field)	คุรุสภา	ก.ค.ศ.	สพฐ.	สอศ.	สช.	กทม.	อปท.	ตชด.	กศน.	สกอ.	กรม พลศึกษา	สำนักงาน พระพุทธฯ	เมือง พัทยา	สป. ศธ.	สถาบัน บัณฑิต พัฒนศิลป์ กระทรวง วัฒนธรรม
ข้อมูลพื้นฐาน บุคคล	ประวัติ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	การศึกษา	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	อบรม และ ปฏิบัติงาน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	ความสามารถพิเศษ	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	รหัสอ้างอิงครู บุคลากรทางการศึกษา และโรงเรียน	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	✓	-
	รหัสประจำตัวประชาชน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	-
	เลขที่หนังสือเดินทาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
	วันที่ออกหนังสือเดินทาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
	วันหมดอายุของหนังสือเดินทาง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
	รหัสเพศ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
	รหัสสัญชาติ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
	รหัสประเภทบุคลากร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
	รหัสชื่อตำแหน่ง	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-
รหัสวิทยฐานะ และตำแหน่งทางวิชาการ	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	✓	-	

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์รายการข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครู (ต่อ)

รายการ (Field)	คุรุสภา	ก.ค.ศ.	สพฐ.	สอศ.	สช.	กทม.	อปท.	ดชด.	กศน.	สกอ.	กรม พลศึกษา	สำนักงาน พระพุทธฯ	เมือง พญา	สป. ศร.	สถาบัน บัณฑิต พัฒนศิลป์ กระทรวง วัฒนธรรม
ใบประกอบ วิชาชีพครู และใบประกอบ วิชาชีพผู้บริหาร พร้อมสาขา วิชาเอกและ ความเชี่ยวชาญ	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	-	-	✓		✓	-	✓	-
	✓	✓	-	-		✓		-	-	✓		✓	-	✓	-
	✓	-	-	-		✓		-	-	✓		✓	-	✓	-
	✓	-	-	-		✓		-	-	-		-	-	-	-
	-	-	-	-		✓		-	-	-		-	-	-	-
	✓	✓													
ข้อมูลโรงเรียน	-	-	-	-		-				✓		✓	-	✓	-
	-	-	-	-		-				✓		✓	-	✓	-
	✓	-	-	-		-				✓		✓	-	✓	-
	✓	-	-	-		-				✓		✓	-	✓	-
	✓	-	-	-		-				-		-	-	-	-
	✓	-	-	-		-				-		-	-	-	-
	✓	-	-	-		-				-		-	-	-	-
	✓	-	-	-		-				-		-	-	-	-

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์รายการข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครู (ต่อ)

รายงานการ (Field)	คุรุสภา	ก.ค.ศ.	สพฐ.	สอศ.	สช.	กทผ.	อปท.	ดชด.	กศน.	สกอ.	กรม พลศึกษา	สำนักงาน พระพุทธรฯ	เมือง พัทยา	สป. ศธ.	สถาบัน บัณฑิต พัฒนศิลป์ กระทรวง วัฒนธรรม
จำนวน วันลา หยุดราชการ/ ขาดราชการ/ จำนวน ครั้งที่มาสาย	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ข้อมูล จรรยาบรรณ (ชุดข้อมูล มากกว่า 1 รายการ)	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บันทึก การเปลี่ยนแปลง ต่าง ๆ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-

ตารางที่ 2 การสังเคราะห์รายการข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการใช้ครู (ต่อ)

รายการ (Field)	คุรุสภา	ก.ค.ศ.	สพฐ.	สอศ.	สช.	กพม.	อปท.	ตชด.	กศน.	สกอ.	กรม การศึกษา พิเศษ	สำนักงาน พระพุทธฯ	เมือง พัทยา	สพ. ศธ.	สถาบัน บัณฑิต พัฒนศิลป์ กระทรวง วัฒนธรรม
กลุ่มข้อมูล การชำระเงิน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(ชุดข้อมูล มากกว่า 1 รายการ)	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ประเภทการชำระเงิน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ช่องทางชำระเงิน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
เลขที่การชำระเงิน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
จำนวนเงิน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วันที่ชำระ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ: การรวบรวมข้อมูลได้มีหนังสือราชการส่งไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และได้รับการตอบกลับมา จำนวน 11 หน่วยงาน

การออกแบบโครงสร้างตาราง

การออกแบบโครงสร้างตารางที่จำเป็นต่อการวางแผนการผลิตครู และการใช้ครูของหน่วยงานต่าง ๆ ในประเทศไทย (ครูสายสามัญ/ครูสายอาชีพ) ทั้งจากสถานศึกษาและสถานประกอบการ (ครูในสถานประกอบการ) การแสดงผลของฐานข้อมูลควรครอบคลุมข้อมูล ดังนี้

1. จำนวนสถานศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ จำแนกตามเขตการศึกษาภาค ทั้ง 18 ภาค และจำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา (สพป./สพม.)
2. จำนวนครูทุกระดับทั้งสายสามัญและสายอาชีพ จำแนกตามสังกัด จำแนกตามเขตการศึกษาภาค ทั้ง 18 ภาค จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา (สพป./สพม.)
3. ข้อมูลพื้นฐานของครูทุกคนทั้งสายสามัญ/สายอาชีพ/ ครูที่อยู่ในสถานประกอบการ (ครูที่สอนงานในสถานประกอบการ)
4. จำนวนนักเรียน จำแนกตามระดับชั้นตั้งแต่ก่อนวัยเรียน – ปฐมวัย – ประถมศึกษา – มัธยมศึกษาตอนต้น – มัธยมศึกษาตอนปลาย – ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) – ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่มีข้อมูลพื้นฐานครบถ้วน อย่างน้อยต้องมีเลขประจำตัวประชาชน วันเดือนปีเกิด พ่อ – แม่ กรู๊ปเลือด
5. รายละเอียดข้อมูลพื้นฐานของบุคคลที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพครู และใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร พร้อมสาขาวิชาเอกและความเชี่ยวชาญ
รายการข้อมูล (Items) ที่ปรากฏในฐานข้อมูล จะมีรายการต่อไปนี้

รายการข้อมูลครู

ลำดับ	รายการข้อมูล (Field)	ประเภทข้อมูล	จำนวนหลัก	ระดับการศึกษาที่จัดเก็บ	นิยาม
1	หน่วยงานที่สังกัด	ตัวอักษร	2	ทุกระดับ	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ครู ดังนี้ 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) 2) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) 3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) 4) สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครฯ (กทม.) 5) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (อปท.) 6) กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน (ตชด.) 7) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงศึกษาธิการ (กศน.) 8) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) 9) กรมพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา 10) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 11) สำนักการศึกษา เมืองพัทยา
2	ปีการศึกษา	ตัวอักษร	4	ทุกระดับ	ปีการศึกษาที่จัดเก็บข้อมูล พ.ศ.
3	ภาคการศึกษา	ตัวอักษร	1	ทุกระดับ	ภาคการศึกษาที่จัดเก็บข้อมูล
4	รหัสสถานศึกษา/ หน่วยงาน	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	รหัสของสถานศึกษา/ หน่วยงาน
ข้อมูลพื้นฐานบุคคล					
5	ชื่อ-สกุล (นาย, นาง, นางสาว)	ตัวอักษร	80	ทุกระดับ	ชื่อ-นามสกุล (คำนำหน้าชื่อตามกรมการปกครอง)
6	ชื่อกลาง	ตัวอักษร	80	ทุกระดับ	ชื่อกลาง ฉายาพระสงฆ์
7	ชื่อ-สกุล (ภาษาอังกฤษ)	ตัวอักษร	80	ทุกระดับ	ชื่อ-สกุลภาษาอังกฤษ
8	ชื่อกลาง (ภาษาอังกฤษ)	ตัวอักษร	80	ทุกระดับ	ชื่อกลางภาษาอังกฤษ
9	รูปภาพ	ตัวอักษร	50	ทุกระดับ	รูปถ่ายไม่เกิน 6 เดือน ณ วันที่ลงข้อมูล
10	เพศ	ตัวเลข	1	ทุกระดับ	ตามเพศสภาพ

ลำดับ	รายการข้อมูล (Field)	ประเภทข้อมูล	จำนวนหลัก	ระดับการศึกษาที่จัดเก็บ	นิยาม
11	วันเดือนปีเกิด	ตัวอักษร	8	ทุกระดับ	วันเดือนปี พ.ศ. เกิด
12	ประจำตัวประชาชน	ตัวอักษร	13	ทุกระดับ	เลขประจำตัวประชาชน 13 หลักสำหรับคนไทย/ต่างชาติ แต่ละหน่วยงานออกให้ 13 หลัก
13	เลขที่หนังสือเดินทาง	ตัวอักษร	20	ทุกระดับ	เลขที่หนังสือเดินทางล่าสุดตามที่กระทรวงการต่างประเทศของแต่ละประเทศออกให้
14	วันที่ออกหนังสือเดินทาง	ตัวอักษร	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่ออกหนังสือเดินทาง พ.ศ. (YYYYMMDD)
15	วันหมดอายุของหนังสือเดินทาง	ตัวอักษร	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่หมดอายุของหนังสือเดินทาง พ.ศ. (YYYYMMDD)
16	สัญชาติ	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	สัญชาติตาม ศธ.
17	ศาสนา	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	ศาสนาที่นับถือ
18	หมู่เลือด	ตัวอักษร	1	ทุกระดับ	หมู่เลือด
19	สถานภาพ	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	สถานภาพ โสด สมรส หย่าร้าง
20	ชื่อ-สกุลคู่สมรส (นาย, นาง, นางสาว)	ตัวอักษร	80	ทุกระดับ	ชื่อ-นามสกุลของคู่สมรส (ค่านำหน้าชื่อ ตามกรมการปกครอง)
21	ชื่อ-สกุลบิดา	ตัวอักษร	80	ทุกระดับ	ชื่อ-สกุลบิดา
22	ชื่อ-สกุลมารดา	ตัวอักษร	80	ทุกระดับ	ชื่อ-สกุลมารดา
23	ความสามารถพิเศษ/ความเชี่ยวชาญ	ตัวอักษร	150	ทุกระดับ	ความสามารถพิเศษ/ ความเชี่ยวชาญ
ข้อมูลที่อยู่ตามสำเนาทะเบียนบ้าน					
24	รหัสประจำบ้าน	ตัวเลข	11	ทุกระดับ	เลขรหัสประจำบ้าน (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
25	เลขที่บ้าน	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	เลขที่บ้าน (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
26	หมู่ที่	ตัวอักษร	2	ทุกระดับ	หมู่ที่ (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
27	ถนน	ตัวอักษร	40	ทุกระดับ	ชื่อถนน (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
28	ซอย	ตัวอักษร	40	ทุกระดับ	ชื่อซอย (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
29	ตรอก	ตัวอักษร	40	ทุกระดับ	ชื่อตรอก (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
30	รหัสจังหวัด/ อำเภอ/ ตำบล	ตัวเลข	6	ทุกระดับ	เลขรหัสประจำจังหวัด/ อำเภอ / ตำบล

ลำดับ	รายการข้อมูล (Field)	ประเภทข้อมูล	จำนวนหลัก	ระดับการศึกษาที่จัดเก็บ	นิยาม
ข้อมูลที่อยู่ตามที่พักอาศัยจริง					
31	รหัสประจำบ้าน	ตัวเลข	11	ทุกระดับ	เลขรหัสประจำบ้าน (ตามที่พักอาศัยจริง)
32	เลขที่บ้าน	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	เลขที่บ้าน (ตามที่พักอาศัยจริง)
33	หมู่ที่	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	หมู่ที่ (ตามที่พักอาศัยจริง)
34	ถนน	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อถนน (ตามที่พักอาศัยจริง)
35	ซอย	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อซอย (ตามที่พักอาศัยจริง)
36	ตรอก	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อตรอก (ตามที่พักอาศัยจริง)
37	รหัสจังหวัด/ อำเภอ/ ตำบล	ตัวเลข	6	ทุกระดับ	เลขรหัสประจำจังหวัด/ อำเภอ / ตำบล
38	ไปรษณีย์	ตัวอักษร	5	ทุกระดับ	ไปรษณีย์
39	โทรศัพท์	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	โทรศัพท์
40	โทรสาร	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	โทรสาร
41	โทรศัพท์เคลื่อนที่	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	โทรศัพท์เคลื่อนที่
42	อีเมลล์	ตัวอักษร	40	ทุกระดับ	อีเมลล์
ข้อมูลด้านการศึกษา (ชุดข้อมูลมากกว่า 1 รายการ)					
43	สถาบันศึกษา	ตัวเลข	10	ทุกระดับ	ชื่อสถาบันการศึกษาที่สำเร็จการศึกษา
44	ระดับการศึกษา	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	เลขรหัสที่ใช้แสดงระดับการศึกษาของบุคคลากร
45	ตั้งแต่-ถึง (เดือน ปี)	ตัวอักษร	12	ทุกระดับ	เดือนปีแรกเข้าศึกษา และเดือนปีสุดท้ายที่จบการศึกษา
46	วุฒิที่ได้รับ	ตัวเลข	40	ทุกระดับ	วุฒิการศึกษาที่ได้รับในแต่ละระดับ
47	ระบุสาขาวิชาเอก (ถ้ามี)	ตัวเลข	40	ทุกระดับ	สาขาวิชาเอกที่จบในแต่ละระดับ
48	วันที่จบการศึกษา	ตัวอักษร	8	ทุกระดับ	วันเดือนปีที่จบการศึกษา
49	ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม	ตัวเลข	4	ทุกระดับ	เกรดเฉลี่ยสะสม GPA เมื่อสำเร็จการศึกษา (มีทศนิยม)

ลำดับ	รายการข้อมูล (Field)	ประเภทข้อมูล	จำนวนหลัก	ระดับการศึกษาที่จัดเก็บ	นิยาม
ข้อมูลด้านการอบรมพัฒนาความรู้ (ชุดข้อมูลมากกว่า 1 รายการ)					
50	ประเภทการพัฒนาความรู้	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	เลขรหัสที่ใช้แสดงประเภทของการพัฒนาความรู้
51	หลักสูตรที่ได้รับการพัฒนาความรู้	ตัวอักษร	80	ทุกระดับ	ชื่อหลักสูตรที่ได้รับการอบรมพัฒนาความรู้
52	ระยะเวลาในการพัฒนา	ตัวเลข	5	ทุกระดับ	ระยะเวลาในการพัฒนาความรู้
53	ปีที่ได้รับการพัฒนาความรู้	ตัวเลข	4	ทุกระดับ	ปี พ.ศ.
54	หน่วยงานที่ให้การพัฒนาความรู้	ตัวอักษร	80	ทุกระดับ	ชื่อหน่วยงานที่ให้การพัฒนาความรู้
55	ประเทศที่ได้รับการพัฒนาความรู้	ตัวอักษร	40	ทุกระดับ	ชื่อประเทศที่ได้รับการพัฒนาความรู้
ข้อมูลมาตรฐานวิชาชีพ (ชุดข้อมูลมากกว่า 1 รายการ)					
56	มาตรฐานวิชาชีพ	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสมาตรฐานวิชาชีพ
57	ประเภทการรับรองความรู้	ตัวเลข	1	ทุกระดับ	รหัสประเภทการรับรองความรู้ 1=ทดสอบ 2=เทียบโอน 3=ฝึกอบรม
58	รับรองความรู้	ตัวเลข	4	ทุกระดับ	รหัสรับรองความรู้
59	วันที่ผ่านการรับรองความรู้	ตัวเลข	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่ผ่านการรับรองความรู้
60	ประสบการณ์วิชาชีพ	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสประสบการณ์วิชาชีพ
61	จำนวนปีประสบการณ์	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	จำนวนปีประสบการณ์วิชาชีพ
ข้อมูลการทำงาน/ รับราชการ					
62	วันสั่งบรรจุ	ตัวเลข	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่บรรจุเข้ารับราชการ
63	วันเริ่มปฏิบัติราชการ	ตัวเลข	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มทำงาน
64	ประเภทข้าราชการ	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงประเภทข้าราชการ
65	วันครบเกษียณอายุ	ตัวเลข	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่ครบเกษียณอายุ
66	ประเภทบุคลากร	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงประเภทบุคลากร
67	ชื่อตำแหน่ง	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ตำแหน่งปัจจุบัน
68	วิทยฐานะ	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงวิทยฐานะ

ลำดับ	รายการข้อมูล (Field)	ประเภทข้อมูล	จำนวนหลัก	ระดับการศึกษาที่จัดเก็บ	นิยาม
69	ระดับการศึกษาที่สอน	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงระดับของการศึกษาที่มีชั่วโมงสอนมากที่สุด ใน 1 สัปดาห์
70	กลุ่มวิชาที่สอน	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงกลุ่มสาระ (ขั้นพื้นฐาน) และกลุ่มวิชาหลักที่สอน (อาชีวะ ตามกรรม+วิชาพื้นฐาน)
71	การปฏิบัติราชการพิเศษ	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	การปฏิบัติราชการพิเศษ
72	วันที่ได้ประจำปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตที่มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก	ตัวอักษร	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่ได้ประจำปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตที่ได้มีการประกาศใช้กฎอัยการศึก
73	จำนวนวันลาหยุดราชการ ขาดราชการ	ตัวอักษร	2	ทุกระดับ	จำนวนวันลาหยุดราชการ ขาดราชการ
74	จำนวนครั้งที่มาสาย	ตัวอักษร	2	ทุกระดับ	จำนวนครั้งที่มาสาย
75	บันทึกการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ	ตัวอักษร	80	ทุกระดับ	บันทึกการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
ข้อมูลยกย่องและเชิดชูเกียรติ (ชุดข้อมูลมากกว่า 1 รายการ)					
76	วันที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ตัวอักษร	4	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์
77	วันที่ส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์	ตัวอักษร	4	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่ส่งคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์
78	ประเภทการยกย่อง	ตัวอักษร	4	ทุกระดับ	เลขรหัสที่ใช้แสดงประเภทการยกย่อง
79	ปี พ.ศ. ที่ได้รับการยกย่อง	ตัวอักษร	4	ทุกระดับ	ปี พ.ศ. ที่ได้รับการยกย่อง
ข้อมูลจรรยาบรรณ (ชุดข้อมูลมากกว่า 1 รายการ)					
80	ประเภทความผิด	ตัวอักษร	4	ทุกระดับ	เลขรหัสที่ใช้แสดงความผิด
81	วันที่กล่าวหา กล่าวโทษ ต้องห้าม	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่กล่าวหา กล่าวโทษ ต้องห้าม
82	ประเภทสถานะ	ตัวอักษร	4	ทุกระดับ	เลขรหัสที่ใช้แสดงประเภทสถานะของความผิด
83	วันที่สถานะ	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	วันที่สถานะของความผิด
84	โทษทางวินัย และการล้างมลทิน	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	โทษทางวินัย และการล้างมลทิน

ลำดับ	รายการข้อมูล (Field)	ประเภทข้อมูล	จำนวนหลัก	ระดับการศึกษาที่จัดเก็บ	นิยาม
ใบประกอบวิชาชีพครูและใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารพร้อมสาขาวิชาเอกและความเชี่ยวชาญ (ชุดข้อมูลมากกว่า 1 รายการ)					
85	ประเภทใบอนุญาต	ตัวเลข	1	ทุกระดับ	รหัสประเภทใบอนุญาต 1=ใบอนุญาต 2=ใบปฏิบัติการสอน 3=ใบผ่อนผัน
86	ประเภทวิชาชีพ	ตัวเลข	1	ทุกระดับ	รหัสประเภทวิชาชีพ 1=ครู 2=ผู้บริหารสถานศึกษา 3=ผู้บริหารการศึกษา 4=ศึกษานิเทศก์
87	เลขที่ใบอนุญาต	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	เลขที่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพใช้ข้อมูลจาก คุรุสภา เท่านั้น
88	วันที่ออกใบอนุญาต	ตัวอักษร	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่ออกใบอนุญาต
89	วันที่ใบอนุญาตหมดอายุ	ตัวอักษร	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่ใบอนุญาตหมดอายุ
90	วันที่กำหนดต้องต่ออายุ ใบอนุญาต	ตัวอักษร	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่ต้องต่ออายุใบอนุญาต
91	สถานะใบอนุญาต	ตัวเลข	1	ทุกระดับ	สถานะใบอนุญาต 1=คงอยู่ 2=ยกเลิก 3=เพิกถอน 4=จำหน่าย
ตำแหน่งและอัตราเงินเดือน					
92	สังกัด	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	หน่วยงานต้นสังกัด
93	วัน เดือน ปี	ตัวอักษร	8	ทุกระดับ	วัน/เดือน/ปี ที่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน
94	ตำแหน่ง	ตัวอักษร	50	ทุกระดับ	ตำแหน่งในสถานศึกษา
95	ตำแหน่งเลขที่	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งแต่ละประเภทบุคลากร
96	ระดับ	ตัวอักษร	50	ทุกระดับ	ระดับข้าราชการหรือระดับตำแหน่งของอาจารย์
97	อัตราเงินเดือน	ตัวเลข	6	ทุกระดับ	เงินเดือนปัจจุบัน
98	เอกสารอ้างอิง	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	หลักฐานยืนยันที่ออกโดยหน่วยงานต้นสังกัด
ข้อมูลโรงเรียน/ สถานศึกษา					
99	ชื่อสถานศึกษา/ หน่วยงานภาษาไทย	ตัวอักษร	150	ทุกระดับ	ชื่อภาษาไทย
100	ชื่อสถานศึกษา/ หน่วยงานภาษาอังกฤษ	ตัวอักษร	150	ทุกระดับ	ชื่อภาษาอังกฤษ

ลำดับ	รายการข้อมูล (Field)	ประเภทข้อมูล	จำนวนหลัก	ระดับการศึกษาที่จัดเก็บ	นิยาม
101	เขตพื้นที่การศึกษา	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	เขตพื้นที่การศึกษา
102	เขตการศึกษาภาค	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	เขตการศึกษาภาค
103	เลขที่	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	เลขที่บ้าน (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
104	หมู่ที่	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	หมู่ที่ (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
105	ตรอก/ซอย	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อตรอก/ซอย (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
106	ถนน, ตำบล/แขวง	ตัวเลข	100	ทุกระดับ	ชื่อถนน,ตำบล/แขวง (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
107	อำเภอ/เขต	ตัวเลข	100	ทุกระดับ	ชื่ออำเภอ/เขต (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
108	จังหวัด	ตัวเลข	100	ทุกระดับ	ชื่อจังหวัด (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
109	รหัสไปรษณีย์	ตัวอักษร	5	ทุกระดับ	รหัสไปรษณีย์
110	เบอร์โทรศัพท์ของสถานศึกษา	ตัวอักษร	10	ทุกระดับ	เบอร์โทรศัพท์ของสถานศึกษาที่ติดต่อได้
111	เบอร์โทรสารของสถานศึกษา	ตัวอักษร	9	ทุกระดับ	เบอร์โทรสารของสถานศึกษาที่ติดต่อได้
112	E-mail ของสถานศึกษา	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	E-mail กลางของสถานศึกษา
113	ชื่อ-นามสกุลของผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารสถานศึกษา	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อ-นามสกุล ของผู้บังคับบัญชา/ ผู้บริหารสถานศึกษา

หมายเหตุ: ประเภทข้อมูล แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ตัวอักษร หมายถึง ข้อมูลที่ให้ใส่เป็นตัวอักษรหรือตัวเลข โดยที่ไม่ต้องการให้ระบบนำไปคำนวณ
2. ตัวเลข หมายถึง เลขอารบิกที่ต้องการให้ระบบนำไปคำนวณต่อ

รายการข้อมูลนักเรียน

ลำดับ	รายการข้อมูล (Field)	ประเภทข้อมูล	จำนวนหลัก	ระดับการศึกษาที่จัดเก็บ	นิยาม
ข้อมูลโรงเรียน					
1	ปีการศึกษา	ตัวอักษร	4	ทุกระดับ	ปีการศึกษาที่จัดเก็บข้อมูล พ.ศ.
2	ภาคการศึกษา	ตัวอักษร	1	ทุกระดับ	ภาคการศึกษาที่จัดเก็บข้อมูล
3	รหัสสถานศึกษา/หน่วยงานตัวเลข	ตัวเลข	10	ทุกระดับ	รหัสของสถานศึกษา/ หน่วยงาน
4	หน่วยงานต้นสังกัด	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสหน่วยงานต้นสังกัด
ข้อมูลพื้นฐานบุคคล					
5	บัตรประจำตัวประชาชน	ตัวอักษร	13	ทุกระดับ	เลขประจำตัวประชาชน 13 สำหรับคนไทย/ต่างชาติ แต่ละหน่วยงานออกให้ 13 หลัก
6	เลขที่หนังสือเดินทาง	ตัวอักษร	20	ทุกระดับ	เลขที่หนังสือเดินทางล่าสุดตามที่กระทรวงการต่างประเทศ ของแต่ละประเทศ ออกให้ (นร. นศ.)
7	คำนำหน้าชื่อ	ตัวอักษร	3	ทุกระดับ	คำนำหน้าชื่อ ตามกรมการปกครอง
8	ชื่อ	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อ
9	ชื่อกลาง	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อกลาง ฉายาของพระสงฆ์
10	นามสกุล	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	นามสกุล
11	เพศ	ตัวเลข	1	ทุกระดับ	รหัสที่ให้แทนความหมายของเพศที่ ศร. กำหนด
12	วันเดือนปีเกิด	ตัวอักษร	8	ทุกระดับ	วันเดือนปี พ.ศ. เกิด (YYYYMMDD)
13	กรุ๊ปเลือด	ตัวอักษร	1	ทุกระดับ	กรุ๊ปเลือด A, B, AB, และ O
14	สัญชาติ	ตัวอักษร	3	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงสัญชาติ ตาม ศร.
15	ความพิการ	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงความบกพร่องทางร่างกาย และ จิตใจ 9 ประเภทตามที่ สพฐ. กำหนด
16	ความด้อยโอกาส	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงความด้อยโอกาสทางการศึกษา 11 ประเภท ตามที่ สพฐ. กำหนด
ข้อมูลที่อยู่ (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)					
17	เลขที่บ้าน	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	เลขที่บ้าน (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
18	หมู่ที่	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	หมู่ที่ (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
19	ถนน	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อถนน (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)

ลำดับ	รายการข้อมูล (Field)	ประเภทข้อมูล	จำนวนหลัก	ระดับการศึกษาที่จัดเก็บ	นิยาม
20	ชอย	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อชอย (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
21	ตโรค	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อตโรค (ตามสำเนาทะเบียนบ้าน)
22	จังหวัดอำเภอตำบล	ตัวเลข	6	ทุกระดับ	รหัสประจำจังหวัดอำเภอตำบล
ข้อมูลบิดา-มารดา					
23	คำนำหน้าชื่อบิดา	ตัวอักษร	3	ทุกระดับ	คำนำหน้าชื่อ ตามกรมการปกครอง
24	ชื่อบิดา	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อบิดา
25	ชื่อกลางของบิดา	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อกลางของบิดา
26	นามสกุลบิดา	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	นามสกุลบิดา
27	สถานภาพของบิดา	ตัวเลข	1	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงสถานะการมีชีวิตของบิดาหรืออื่น ๆ
28	คำนำหน้าชื่อมารดา	ตัวอักษร	3	ทุกระดับ	คำนำหน้าชื่อ ตามกรมการปกครอง
29	ชื่อมารดา	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อมารดา
30	ชื่อกลางของมารดา	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	ชื่อกลางของมารดา
31	นามสกุลมารดา	ตัวอักษร	100	ทุกระดับ	นามสกุลมารดา
32	สถานภาพของมารดา	ตัวเลข	1	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงสถานะการมีชีวิตของบิดาหรืออื่น ๆ
ชุดข้อมูลด้านการศึกษา					
33	ปีการศึกษาที่เริ่ม เข้าเรียนในระดับ การศึกษา	ตัวอักษร	4	ทุกระดับ	ปีการศึกษาที่เริ่มเข้าเรียนใน ระดับการศึกษา ปัจจุบัน (ปี พ.ศ.)
34	ปีการศึกษาที่เริ่มเข้าเรียน	ตัวอักษร	4	ทุกระดับ	ปีการศึกษาที่เริ่มเข้าเรียนในสถานศึกษาแห่งนี้
35	ระดับการศึกษา	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงระดับการศึกษาปัจจุบัน
36	ชั้นปี	ตัวเลข		ทุกระดับ	ชั้นเรียนปัจจุบันที่กำลังศึกษาอยู่
37	หลักสูตร	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงหลักสูตร
38	ประเภทวิชา	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงประเภทวิชา (สกอ. 10 ISCED / สอศ. 9 กรรม)
39	สาขาวิชา	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงสาขาวิชาเรียน (สกอ. ย่อยจาก ISCED / สอศ. สาขาวิชาเรียน)
40	สาขางาน	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสที่ใช้แสดงสาขางาน (สกอ. ย่อยจาก สาขาวิชา / สอศ. สาขางาน)

ลำดับ	รายการข้อมูล (Field)	ประเภทข้อมูล	จำนวนหลัก	ระดับการศึกษาที่จัดเก็บ	นิยาม
41	ผลการเรียนเฉลี่ยประจำภาคเรียน	ตัวเลข	4	ทุกระดับ	รวมจุดทศนิยม
42	ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม	ตัวเลข	4	ทุกระดับ	(รวมจุดทศนิยม) ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมในทุกภาคเรียนของระดับการศึกษานั้น
43	จังหวัดที่เรียน	ตัวเลข	2	ทุกระดับ	รหัสจังหวัดที่กำลังศึกษาจริง
44	สถานศึกษาเรียนร่วมทวิศึกษา	ตัวอักษร	10	สอศ.	รหัสสถานศึกษาที่มีการทำความตกลงร่วมกันระหว่าง สอศ. กับ (กศน. หรือ สพฐ.)

ที่มา: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (สป.), (2559).

ปัญหา อุปสรรค เงื่อนไข

จากการศึกษาค้นคว้า มีประเด็นที่เป็นปัญหา อุปสรรค และเงื่อนไขที่จะทำให้การพัฒนาฐานข้อมูลนี้สำเร็จได้ ดังนี้

1. การแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพการศึกษาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพสถานศึกษา คุณภาพผู้เรียนด้านวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คุณภาพหลักสูตร คุณภาพหนังสือ/ ตำราเรียน และที่สำคัญคือ คุณภาพการเรียนการสอน นั้น ควรเริ่มตั้งแต่การวางแผนการผลิตและการใช้ครู และการจะรู้จำนวนการผลิตหรือการใช้ครูเพื่อการวางแผนระยะยาวได้นั้น จำเป็นต้องมีฐานข้อมูลกลางร่วมกัน

2. ปัจจุบันหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ระหว่างดำเนินการจัดทำระบบฐานข้อมูลส่วนกลางให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน เริ่มตั้งแต่ฐานข้อมูลในระดับจังหวัดที่ต้องจัดทำฐานข้อมูลให้ได้มาตรฐาน และนำข้อมูลส่งต่อให้กับส่วนกลาง การจะทำให้การดำเนินการดังกล่าวมีความเป็นไปได้ คือการสนับสนุนงบประมาณ ซึ่งต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูง

3. ข้อมูลที่ใช้ในการสำรวจ หรือข้อมูลที่ขอความอนุเคราะห์รายละเอียดโครงสร้างฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษาของหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ บางหน่วยงานอาจเป็นข้อมูลที่ไม่เป็นปัจจุบัน ส่งผลต่อการนำมาสังเคราะห์ข้อมูล

4. อุปสรรคสำคัญที่ทำให้การสร้างฐานข้อมูลกลางทางการศึกษาของประเทศไทยไม่สำเร็จ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน เพราะต่างมีฐานข้อมูลของตนเอง ระบบฐานข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีใช้อยู่บ้างแล้วนั้น หากต้องการใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลของแต่ละหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการเชื่อมโยงประสานข้อมูลกันและกัน เงื่อนไขความสำเร็จ คือ การขาดความตั้งใจที่จะเชื่อมโยงข้อมูลของหน่วยงานต่าง ๆ เข้าหากันนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

จากปัญหา อุปสรรค และเงื่อนไขดังกล่าว นำมาซึ่งข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การสร้างฐานข้อมูลหน่วยงานทางการศึกษามีความสลับซับซ้อนของปัญหามาก ฉะนั้น เงื่อนไขที่จะทำให้การพัฒนาฐานข้อมูลนี้สำเร็จได้ควรเป็นนโยบายระดับชาติ หรือมีองค์กรกลาง หรือหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน เชื่อมโยง และตอบโจทย์การใช้งานที่เหมาะสม หรือเป็นฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงกับระบบเว็บไซต์กลางบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (e-Government Portal) หรือระบบเว็บไซต์กลางบริการอิเล็กทรอนิกส์ คือระบบสารสนเทศที่เป็น “ศูนย์กลาง” ระหว่างประชาชนกับหน่วยงานภาครัฐ เป็นเว็บไซต์รวมบริการต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐที่ประชาชนสามารถเลือกบริการได้ตามความต้องการผ่านอุปกรณ์สื่อสารหลายประเภท โดยการเข้าใช้เว็บไซต์ Thailand e-Government Portal (<http://www.egov.go.th>) (สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.), 2559)

ขณะนี้หน่วยงานภาครัฐอยู่ระหว่างการจัดทำระบบ e-Government Portal เพื่อการพัฒนาระบบให้สามารถเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์ และปรับปรุงระบบให้สามารถรองรับการให้บริการแก่ประชาชนแบบ One Stop Service โดยประชาชนสามารถเข้ามาใช้งานหน้าเว็บเดียวแล้วเข้าไปใช้งานบริการภาครัฐได้ทุกที่ เพื่อเป็นการบริการด้านข้อมูลและสารสนเทศ

2. การจัดทำฐานข้อมูลกลางของประเทศเพื่อวางแผนการผลิตและการใช้ครูจำเป็นต้องใช้งบประมาณค่อนข้างสูงมาก ดังนั้น รัฐต้องเล็งเห็นความสำคัญ ความจำเป็น ความเร่งด่วน ในการจัดทำฐานข้อมูลกลางนี้

3. การพัฒนาฐานข้อมูลเป็นการพัฒนาระบบฐานข้อมูลตั้งต้นที่วิเคราะห์สังเคราะห์จากการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ได้ต้นแบบระบบก่อน ซึ่งอาจ

มีข้อจำกัดหรือมีบางประเด็นที่มีความต้องการจำเป็นในการเก็บข้อมูลเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

3.1 ก่อนจะดำเนินการสร้างฐานข้อมูลกลางของประเทศ อาจดำเนินการสอบถามความต้องการจำเป็น (Needs) ในการเก็บข้อมูลจากหน่วยงานต่าง ๆ อีกครั้ง เพื่อยืนยันข้อมูลความต้องการที่จะใช้เพื่อตอบโจทย์ฐานข้อมูลกลางในอนาคตต่อไปด้วย

3.2 เมื่อสร้างต้นแบบระบบฐานข้อมูลเรียบร้อยแล้ว กระบวนการทดสอบระบบ ควรเชิญตัวแทนของแต่ละหน่วยงานมาร่วมทดสอบระบบ เพื่อให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ อันจะสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน

บรรณานุกรม

กิตติ ภัคศิวิฒนะกุล. (2554). *ออกแบบฐานข้อมูล-อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: เคทีพี คอมพ์ แอนด์ คอนซัลท์.

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *โครงสร้างฐานข้อมูลของกระทรวงศึกษาธิการ*. สำเนา.

_____. (2555). *e-Citizen ระบบจัดเก็บข้อมูลรายบุคคล คู่มือการใช้งาน*. เข้าถึงได้จาก http://deb.onab.go.th/attachments/497_Manual_eCitizen.pdf

สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. *โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร* เข้าถึงได้จาก <http://www.cmss-edubkk.com/> วันที่เข้าถึง 8 กันยายน 2559.

สำนักงาน ก.พ. ทะเบียนประวัติข้าราชการ. เข้าถึงได้จาก <http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/> วันที่เข้าถึง 8 กันยายน 2559.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. *CMSS [Competency Management Supporting System คู่มือการจัดทำทะเบียนประวัติระบบอิเล็กทรอนิกส์]*. เชียงใหม่: Sapphire research and development co.,LTD.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). *รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล ปี 2556*. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.

สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ คุรุสภา. (2559). *ระบบสารสนเทศการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (เฉพาะสถานศึกษา) โปรแกรม KSPRenew. ฐานข้อมูล e-service*. เข้าถึงได้จาก <http://upload.ksp.or.th/> วันที่เข้าถึง 12 กันยายน 2559.

ที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) ครั้งที่ 5/ 2559. (2559). *สรุปผลการสัมมนาวันที่ 30 ตุลาคม 2559. ศูนย์การศึกษาและฝึกอบรมนานาชาติ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่*.

สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) เข้าถึงได้จาก <https://www.ega.or.th/th/profile/884/> วันที่เข้าถึง 31 ตุลาคม 2559.



ระบบและกลไกการผลิตครูสายอาชีพศึกษา
ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

ระบบและกลไกการผลิตครูสายอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศ

รองศาสตราจารย์ ดร.ลิทธิชัย แก้วเกื้อกุล*

บทนำ

ระบบการศึกษาของไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยมีการกระจายอำนาจทางการบริหาร ทั้งภารกิจและอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ทำให้การอาชีวศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการตนเอง ประกอบกับพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 8 ในเรื่อง การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรม โดยให้จัดได้ 3 รูปแบบ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551) ได้แก่ **การศึกษาในระบบ** เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพที่เน้นการศึกษาในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันเป็นหลัก โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลา การวัดและประเมินผล ที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จการศึกษา **การศึกษานอกระบบ** เป็นหลักการศึกษาวินิจฉัยที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการศึกษา ระยะเวลา การวัดและประเมินผลที่เป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตร จะต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม **การศึกษาระบบทวิภาคี** การจัดการศึกษาวินิจฉัยที่เกิดจากข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันกับสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือ หน่วยงานของรัฐในเรื่องการจัดการหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบัน และเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ และระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

* คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี

ว่าด้วยการบริหารสถานศึกษา หมวด 1. กล่าวถึงหน้าที่และการบริหารสถานศึกษา โดยสถานศึกษามีหน้าที่จัดการศึกษา ฝึกอบรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตามนโยบายของรัฐบาล และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวให้สถานศึกษาดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) จัดการศึกษาให้มีคุณภาพทันสมัย ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน 2) จัดการศึกษาโดยประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นทั้งด้านวิชาการและการใช้บุคลากรและทรัพยากรร่วมกัน 3) จัดการศึกษาโดยระดมทรัพยากรทุกด้าน จากทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง 4) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางวิชาชีพเพื่อดำรงชีพในสังคมได้ 5) เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของสังคมและท้องถิ่น 6) วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม 7) ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ส่งเสริมการกีฬา พละนาถมายและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 8) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเชิงธุรกิจในทุก ๆ ด้าน และหมวด 1 ข้อ 8 ให้สถานศึกษาแบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายดังนี้ ฝ่ายบริหารทรัพยากร ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ ฝ่ายพัฒนากิจการนักศึกษา ฝ่ายวิชาการ

สภาพปัญหาสภาพการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษา

จะเห็นได้ว่าในการพัฒนาประเทศสู่สังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ในศตวรรษที่ 21 การผลิตและพัฒนาากำลังคนที่มีคุณภาพและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะการขับเคลื่อนประเทศ นอกจากนี้นโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาากำลังคนอาชีวศึกษาสู่สากล พ.ศ. 2555-2569 คณะกรรมการการอาชีวศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการการอาชีวศึกษา จึงทำให้การอาชีวศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะเป็นกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ แต่ในอดีตการพัฒนาากำลังคนด้านอาชีวศึกษาของประเทศยังมีปัญหาหลายด้าน เช่น ขาดทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนา มีผลให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามความพร้อมของสถานศึกษาซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมถึงความต้องการของบุคคลที่จะเข้าเรียนต่อในระดับอาชีวศึกษา ทำให้ผู้เรียนด้านอาชีวศึกษามีจำนวนน้อยลง ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังแรงงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับนโยบายภาครัฐไม่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา ประกอบกับการบริหารจัดการในระบบทวิภาคี ซึ่งผู้เรียนอาชีวศึกษาต้องฝึกงานในสถานปฏิบัติ ทำให้ต้องขาดรายได้หรือมีรายได้น้อยกว่าบุคคลทั่วไป จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น

จึงส่งผลให้จำนวนผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษามีจำนวนลดลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรณ เรือง ตรีนิลและคณะ (2548: ค-ง) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ได้กล่าวถึงสภาพปัญหาการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี สรุปได้ว่า **ด้านทิศทางและเป้าหมายการพัฒนา** ความพร้อมในการสนับสนุน ด้านกฎหมายยังมีข้อจำกัด ทิศทางและเป้าหมายการพัฒนากำลังคนโดยรวมไม่ชัดเจน การขยายสถานศึกษาเร็วเกินไป ทำให้ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอ ไม่สามารถเปิดหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการได้อย่างทันท่วงที **ด้านครู-อาจารย์และบุคลากรสนับสนุน** ครู-อาจารย์บางสาขามีจำนวนน้อยต้องรับภาระงานสอนมาก แต่บางสาขามีจำนวนมากเกินความต้องการ คุณภาพครูไม่สอดคล้องกับภารกิจ อัตราการเข้า-ออกของครูอาจารย์ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะสถานศึกษาเอกชน ครู-อาจารย์ยังไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนการสอนยังขาดแคลน **ด้านผู้เรียน** ผู้เรียนส่วนหนึ่งมีพื้นฐานความรู้ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานและผู้สมัครเข้าศึกษาต่อมีแนวโน้มลดลง **ด้านผู้จบการศึกษา** ผู้จบอาชีวศึกษามีความรู้ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษายังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายในการผลิตและการมีงานทำเท่าที่ควร หน่วยงานที่รับบุคลากรเข้าทำงานจะเน้นวุฒิบัตรมากกว่าเน้นสมรรถนะในการปฏิบัติงานจริง **ด้านเครื่องมือและวัสดุฝึก** เครื่องมือเครื่องจักรและอุปกรณ์การฝึกเก่า ล้าสมัย เสื่อมคุณภาพ สื่อการเรียนการสอนขาดแคลน มีงบประมาณวัสดุฝึกไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการเรียน การฝึกทักษะ การใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษายังมีจำกัด และไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร **ด้านความร่วมมือกับสถานประกอบการ** ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการเรียนการสอนยังมีจำกัด การระดมทรัพยากรการศึกษาจากภาคส่วนต่าง ๆ ไม่จริงจังและต่อเนื่อง **ด้านงานวิจัย** ผลการวิจัยด้านการสนับสนุนการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษายังมีน้อย และการวิจัย พัฒนา สร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ทางด้านอาชีวศึกษายังมีข้อจำกัด **ด้านมาตรฐานวิชาชีพ** ระบบรองรับการกำหนดมาตรฐานของชาติเกี่ยวกับอาชีพและวิชาชีพยังไม่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดวงนภา มกรานุรักษ์ (2554: 189-199) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554-2564) พบว่าการอาชีวศึกษาไทยจะต้องเผชิญหน้ากับแนวโน้มสำคัญมากมายไม่ว่าจะเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศและเขตการค้าเสรีและประชาคมอาเซียน โดยผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องมีทักษะวิชาชีพ ทักษะชีวิต นิสัยอุตสาหกรรมและทัศนคติที่ดี

ต่อการทำงาน การจัดการเรียนการสอน หลักสูตรต้องสามารถตอบสนองความต้องการของ ตลาดแรงงาน การจัดการเรียนการสอนหลักสูตรต้องสามารถตอบสนองความต้องการของ ตลาดงาน ครูผู้สอนต้องรู้ศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล มีประสบการณ์วิชาชีพ เก่ง ปฏิบัติ โดยได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการจัดตั้งสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพเพื่อกำหนดมาตรฐานวิชาชีพแต่รัฐจะต้องให้ความสำคัญการอาชีวศึกษา อย่างจริงจัง สื่อมวลชน รัฐบาล สถานประกอบการต้องร่วมกันสร้างและผลักดันให้เกิด ค่านิยมการเรียนอาชีวศึกษา สื่อมวลชน รัฐบาล การบริหารจัดการต้องมีความเป็นอิสระและ ต้องมีการจัดตั้งสถาบันอาชีวศึกษา

จากประเด็นดังกล่าวระบบและกลไกในการพัฒนาครูอาชีวศึกษายังขาด ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ผู้ผลิต การฝึก ประสบการณ์ภาคปฏิบัติและผู้ใช้บัณฑิต และขาดผู้นำในด้านการกำหนดทิศทางและ นโยบายการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในภาพรวมของประเทศ การพัฒนาครูอาชีวศึกษาเป็นแต่ เพียงการจัดฝึกอบรมให้กับกลุ่มเป้าหมายขนาดเล็ก หรือทำเฉพาะเรื่อง ส่วนการวางแผน นโยบายและทิศทางด้านการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในภาพรวม ยังขาดความร่วมมือจาก หน่วยงานผู้ใช้ครู หน่วยฝึกปฏิบัติ จึงเกิดปรากฏการณ์ต่างคนต่างทำ ขาดการวางแผน ขาด การกำหนดทิศทางร่วมกันและขาดข้อมูลการพัฒนาครูอาชีวศึกษาในภาพรวม การพัฒนาครู อาชีวศึกษาจึงเกิดความซ้ำซ้อน ประกอบกับกฎหมายทางการศึกษายังขาดการระบุถึงสภาพ ปัญหาดังกล่าว

จากสภาพปัญหาการผลิตกำลังคนด้านอาชีวศึกษาและการอาชีวศึกษาไทยใน ทศวรรษหน้าจึงพอสรุป ได้ว่ากลไกหรือเงื่อนไขของการแก้ปัญหาการผลิตกำลังคนด้าน อาชีวศึกษาและทิศทางการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้าจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพ ครูอาชีวศึกษาอย่างยิ่งทั้งในด้านวิชาการ การฝึกทักษะฝีมือและการเรียนรู้ร่วมภาคอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในการนำนักศึกษาภายใต้การดูแลออกไปฝึกงานในภาคอุตสาหกรรม เพราะครูเหล่านี้จะทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพของโรงเรียน คุณภาพการจัด การเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร วิจัย และบริการวิชาการเพื่อพัฒนากำลังคนด้าน อาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของประเทศและเพื่อแก้ปัญหาและ สร้างมาตรฐานวิชาชีพอาชีวศึกษาให้มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพ ครูอาชีวศึกษาต้องม ีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญด้านการผลิตและพัฒนา ช่างฝีมือแรงงาน มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สื่อสารทำความเข้าใจกับทีมงาน มีความสามารถในการปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมทั้ง

จรรยาบรรณในวิชาชีพครู คุณภาพครูอาชีวศึกษาจึงเป็นสิ่งที่แสดงถึงทิศทางการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการอาชีวศึกษาที่เน้นการผลิตและการพัฒนากำลังคนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของประชาคมโลก

ในการศึกษาถึงสถานการณ์การอาชีวศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อ การพัฒนาอาชีวศึกษาของประเทศพบว่า ระบบอาชีวศึกษาจะพัฒนาให้ทัดเทียมกับ ต่างประเทศที่เป็นต้นแบบระบบอาชีวศึกษาที่ดีของโลก เช่น ของประเทศเยอรมันนี สิงคโปร์ และ ไต้หวัน ได้นั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างเช่น ผู้สอนในสถานศึกษา ระบบการบริหาร จัดการในอาชีวศึกษา และทิศทางและนโยบายด้านการอาชีวศึกษาของประเทศ เป็นต้น ปัญหาด้านผู้สอนปัจจุบันช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 – 2561 จะพบว่าครูผู้สอนใน อาชีวศึกษาจะทยอยเกษียณอายุราชการกันเป็นจำนวนมาก ซึ่งบุคคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลากร ที่เป็นกำลังหลักในการพัฒนาระบบการอาชีวศึกษาของประเทศ เนื่องจากมีความรู้และ ประสบการณ์ในการสอนทางทักษะเป็นอย่างดี เมื่อบุคคลากรดังกล่าวเกษียณอายุราชการ ออกไปจะส่งผลให้วิทยาลัยต่าง ๆ ขาดบุคคลากรฝีมือที่ชำนาญการด้านการสอนโดยเฉพาะ ด้านทักษะ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนในระบบอาชีวศึกษาเป็นอย่างมาก กรอบกับ การทดแทนบุคคลากรเข้ามาในระบบดังกล่าวยังมีข้อสงสัยถึงสมรรถนะของผู้สอน เนื่องจาก ในอดีตการบรรจุครูในอาชีวศึกษาจะรับผู้ที่จบสายตรงและเรียนมาในสายอาชีพ ระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และ ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มาศึกษา ต่อในระดับปริญญาตรี บุคคลากรเหล่านี้จะถูกพัฒนาทักษะด้านฝีมือมาแล้วอย่างดีเป็น ระยะเวลา 5 ปีและมาศึกษาต่อยอดในวิชาชีพครูอีก 2 ปี ก่อนเข้าสอบบรรจุเป็นบุคคลากร ทางการศึกษาในอาชีวศึกษา แต่ภายหลังจากมีการปรับปรุงกฎหมายวิชาชีพครูและมีผล บังคับใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เป็นต้นมาทำให้ผู้ที่ต้องมาบรรจุเป็นครูผู้สอนต้องมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครู (กค.) และต้องศึกษาอยู่ในระบบเป็นระยะเวลา 5 ปี ซึ่งการรับผู้เรียน เข้าสู่ระบบดังกล่าวจะมุ่งเน้นไปที่สายสามัญคือมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 เป็นส่วนใหญ่และมี บางส่วนมาจากระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และเมื่อผ่านระบบการเรียนการสอน จนครบ 5 ปีแล้วผู้เรียนกลุ่มนี้มีความรู้ในทางทฤษฎีสามารถเข้าไปทำการสอนได้แต่จะมี คำถามตามมาถึงสมรรถนะที่ทำการสอนทางด้านทักษะให้กับผู้เรียนในอาชีวศึกษาได้มี ประสิทธิภาพเพียงใด ซึ่งจากสภาพความเป็นจริงวิทยาลัยที่สังกัดอาชีวศึกษาบางวิทยาลัย เครื่องมือครุภัณฑ์อาจจะดีกว่าและมีความนำหน้าด้านเทคโนโลยีกว่าสถาบันที่ผลิตครูด้าน อาชีวศึกษาเสียอีก ดังนั้นการผลิตครูอาชีวศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของ ผู้ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพควรรับผู้ที่จบการศึกษาสายตรงจากอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตร

วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) มาศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและเพิ่มเติมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการนอกเหนือจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาโดยการออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมของสถาบันผู้ผลิตและควรมีการขยายการผลิตในสาขาที่ขาดแคลนหรือไม่มี การผลิตในสาขาดังกล่าวอย่างเร่งด่วนเพื่อรองรับการขาดแคลนบุคคลากรในสายวิชาชีพซึ่งนับวันจะมีปริมาณที่มากขึ้นแต่การบรรจุบุคคลากรในสาขาดังกล่าวมีจำนวนน้อยมากในช่วงเวลาที่ผ่านมา

นอกจากนี้ระบบการบริหารจัดการของอาชีวศึกษาจะประกอบไปด้วยหลายสาขาวิชาที่เป็นองค์ประกอบหลักได้แก่ สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม สาขาวิชาพาณิชยกรรม และสาขาวิชาเกษตรกรรม เป็นต้น แต่การรับการบรรจุบุคคลากรทางการศึกษาเข้าไปปฏิบัติงานเกิดจากการสอบแข่งขันตามระบบการบริหารจัดการจากส่วนกลาง โดยการรับสมัครผู้เข้าสอบบรรจุแข่งขันต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูก่อนจึงจะทำการสมัครสอบแข่งขันได้ และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูก็ไม่ได้บอกถึงใบอนุญาตวิชาชีพเฉพาะทาง จำเป็นต้องตรวจสอบจากเอกสารอื่น ๆ ประกอบในการรับสมัคร เพราะปัจจุบันมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา เท่านั้น การที่จะพัฒนาระบบอาชีวศึกษาให้ดีขึ้นทัดเทียมกับต่างประเทศต้นแบบ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูควรเป็นใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง เนื่องจากครูอาชีวศึกษามีความแตกต่างจากครูสายสามัญทั่วไป เพราะต้องไปทำการสอนในสายอาชีพที่มีความต้องการสมรรถนะของผู้สอนในแบบเฉพาะทางถ้าได้ครูผู้สอนมาที่ไม่มีความรู้ในสายวิชาชีพนั้นจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนได้ ดังนั้นระบบการได้รับใบอนุญาตของครูสายอาชีวศึกษาควรมีการทดสอบสมรรถนะตามโครงสร้างหลักสูตรที่ได้รับการรับรองก่อนหน้าการเรียนการสอนหรือมีหลักฐานการยืนยันถึงประสบการณ์ในสายวิชาชีพนั้น ๆ อย่างเป็นทางการมาตรฐานสากลสำหรับผู้ที่ไม่ได้จบในสาขาวิชาชีพโดยตรง เพื่อการยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเฉพาะทางและควรดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาดังกล่าวกับองค์กรวิชาชีพครู ทั้งนี้เพื่อเป็นการคัดเลือกบุคคลากรที่จะเข้าสู่ระบบอาชีวศึกษาให้ถูกทิศทางตั้งแต่เริ่มต้น อย่างไรก็ตามสถานศึกษาที่ทำการผลิตบุคคลากรดังกล่าวที่จะเข้าไปสู่ระบบอาชีวศึกษาในประเทศไทยยังมีจำนวนจำกัดและสาขาวิชาที่เน้นการผลิตส่วนใหญ่ยังเป็นสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมเป็นหลัก ซึ่งปัญหาดังกล่าวถ้าได้มีการปรับปรุงระบบการผลิตครูอาชีวศึกษาทั้งระบบ ในด้านปัจจัยป้อนเข้าที่เป็นผู้เรียนควรมาจากสายตรงด้านวิชาชีพที่มีทักษะด้านอาชีวศึกษามาอย่างดี ปัจจัยด้านหลักสูตรที่ออกแบบการเรียนการสอนครอบคลุมในวิชาการทางด้านอาชีวศึกษาและวิชาชีพครู ปัจจัยด้านการฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพครูและประสบการณ์ในสถานประกอบการ ปัจจัยในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเฉพาะทาง ซึ่งประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลด้านคุณภาพที่จะผลิตครูอาชีวศึกษาของประเทศได้เป็นอย่างมาก

ปัญหาด้านระบบการจัดการเรียนร่วมภาคอุตสาหกรรม หลักสูตรของอาชีวศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับปริญญาตรีสายเทคโนโลยีปฏิบัติการ (ทล.บ.) ทั้ง 3 ระดับจะมีการเรียนการสอนร่วมภาคอุตสาหกรรมหรือที่เรียกว่าฝึกงาน การเรียนรู้ร่วมภาคอุตสาหกรรมดังกล่าวจะมีกรอบและแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไปแต่ทุกระดับการศึกษาต้องเข้าไปปฏิบัติงานจริงเสมือนพนักงานในสถานประกอบการนั้นเป็นระยะเวลาหนึ่งเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมก่อนออกไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมของนักศึกษา อย่างไรก็ตามสถานศึกษาของอาชีวศึกษาบางแห่งยังมีข้อจำกัดในการฝึกงานของนักศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากภาคอุตสาหกรรมที่สามารถรองรับนักศึกษาฝึกงานได้เป็นจำนวนมาก ๆ จะอยู่ในเขตเมืองใหญ่หรือจังหวัดที่มีนิคมอุตสาหกรรมเป็นหลักเช่น จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดชลบุรี จังหวัดระยอง จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นต้น แต่สถานศึกษาของอาชีวศึกษากระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ ซึ่งจากประเด็นดังกล่าวทำให้สถานศึกษาต้องทำความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมเพื่อส่งนักศึกษาเข้าไปฝึกงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเอาใจใส่และบริหารจัดการในเรื่องดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ ครูผู้สอนที่ต้องออกไปนิเทศนักศึกษาในสถานประกอบการต้องมีความรู้เกี่ยวกับภาคอุตสาหกรรมเป็นอย่างดี ทั้งนี้ในระบบของอาชีวศึกษายังมีข้อจำกัดในด้านนี้เป็นอย่างมากเนื่องจากบุคลากรของอาชีวศึกษายังขาดประสบการณ์ในภาคอุตสาหกรรมอันเนื่องมาจากปัจจัยหลายสาเหตุ เช่น การกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ร่วมภาคอุตสาหกรรมของครูผู้สอนเอง นโยบายที่ชัดเจนของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น การส่งครูผู้สอนเข้าไปฝึกงานในภาคอุตสาหกรรม เป็นต้น และการขาดแคลนงบประมาณของสถานศึกษา โดยปัจจัยดังกล่าวมีผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพในการเรียนรู้ร่วมภาคอุตสาหกรรม ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาดังกล่าวที่อาจจะเกิดขึ้นหลักสูตรการผลิตครูสายอาชีวศึกษาต้องมีการกำหนดให้ผู้เรียนได้เข้าไปฝึกฝนสมรรถนะด้านอุตสาหกรรมที่ตรงกับสาขาวิชาชีพของตนเองนอกเหนือจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาทั่วไปเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของครูผู้สอนและการเรียนรู้ร่วมภาคอุตสาหกรรมในสภาพจริงเพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปถ่ายทอดในกระบวนการเรียนการสอนที่มีคุณภาพต่อไป

ปัญหานโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อยส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้การสอนและคุณภาพในการผลิตบัณฑิตของอาชีวศึกษา จากการที่มีการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลกระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นรัฐมนตรีหรือผู้บริหารระดับสูงของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงจะมีการคิดนโยบายและมอบนโยบายดังกล่าวให้แก่ผู้ปฏิบัติไปดำเนินการทำให้บางนโยบายที่ได้ดำเนินการจัดทำมาก่อนล่วงหน้าจำเป็นต้องยุติลงและขาดความต่อเนื่องทั้ง ๆ ที่บางนโยบายอาจเป็นนโยบายที่เป็นประโยชน์แก่ระบบอาชีวศึกษา ดังนั้นอาชีวศึกษาควรมีการจัดทำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของอาชีวศึกษาในอนาคตระยะยาว 20 ปี ว่าอาชีวศึกษาควรมีรูปแบบอย่างไรโดยการวิเคราะห์ข้อมูลและรวบรวมจากผู้มีความรู้และประสบการณ์ตรงจากนั้นควรดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาออกมาเป็นช่วงเวลาคราวาระ 5 ปีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในภาพรวมซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพในการเรียนการสอนของอาชีวศึกษาในอนาคต ซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อถึงการพัฒนาประเทศไทยให้ก้าวไปสู่ประเทศไทย 4.0 เพราะการพัฒนาประเทศในด้านนี้ต้องการกำลังคนที่มาจากภาคอาชีวศึกษาเป็นอย่างมากที่จะช่วยผลักดันให้ประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 ได้เร็วขึ้น

แนวทางการพัฒนาครูอาชีวศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ พบว่าแนวทางการพัฒนาครูอาชีวศึกษานั้นที่มีการกล่าวถึงไว้หลากหลายสามารถสรุปได้ดังนี้ (ภานุมาศ จินรัตน์, 2558: 3-8)

ความรู้วิชาชีพ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจและความแม่นยำในเนื้อหาที่สอน เนื้อหาในหลักสูตรและความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างถูกต้องลึกซึ้ง ทั้งความรู้ทั่วไปและความรู้ทางวิชาชีพ

ความรู้ด้านการสอนแบบอาชีวศึกษา หมายถึง หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญด้านการสอนที่เน้นการฝึกปฏิบัติ การออกแบบการสอน การวางแผนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดทักษะการทำงาน สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นช่างฝีมือตามความต้องการของตลาดงาน ทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ทักษะ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์วัสดุประสงค์สำคัญตามสาระสำคัญของเนื้อหา บทเรียนเพื่อนำมากำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียน กิจกรรมการวัดประเมินผล การใช้สื่อที่สอดคล้องสามารถถ่ายทอดความรู้ ฝึกฝน พัฒนาทักษะนักศึกษาให้สอดคล้องกับรูปแบบการเรียนรู้ของนักเรียนที่หลากหลายแตกต่างกัน

ความชำนาญด้านการวัดประเมินผลตามสภาพจริง หมายถึง ความรู้ เทคนิควิธีการทดสอบความรู้ ทดสอบทักษะฝีมือ วัดคุณลักษณะนักเรียนที่แท้จริง เพื่อสะท้อนถึงโอกาสในการประกอบอาชีพ การนำผลทดสอบย้อนกลับไปพัฒนานักเรียน ปรับปรุงกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับความรู้ ทักษะ ความสามารถ พัฒนาคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพ

การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ หมายถึง กลไกการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตนเองด้านการประกอบอาชีพครูอาชีวศึกษา การทำวิจัย การเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มเติมด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพครู การเข้าร่วมโปรแกรมฝึกความชำนาญด้านการจัดการเรียนการสอน การผลิตสื่อ ประยุกต์ใช้สื่อที่ส่งผลให้นักเรียนอาชีวศึกษาประสบความสำเร็จด้านการเรียน

จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง ความรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมฝึกทักษะวิชาชีพแก่นักเรียน รับผิดชอบจัดกิจกรรมฝึกทักษะอาชีพ ทักษะปฏิบัติ รับผิดชอบต่อผู้บริหาร เพื่อนร่วมวิชาชีพ รับผิดชอบต่อสังคม รับผิดชอบต่อการพัฒนา ฝึกอบรมตนเองให้มีความรู้ ความสามารถจัดการเรียนรู้แบบอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานทั้งต่อตัวนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน เพื่อนร่วมวิชาชีพ

คุณลักษณะนักวิจัย หมายถึง ความใฝ่เรียนรู้ ความต้องการสืบค้นความรู้ ลักษณะนิสัย กระบวนการสร้างองค์ความรู้ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียน การจัดฝึกทักษะนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการ รวมถึงการเผยแพร่ความรู้ที่สร้างสรรค์ทางวิชาการ การสืบค้นความรู้ วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล นำไปประยุกต์ให้เป็นประโยชน์ต่อการอาชีวศึกษา



จากแนวทางการพัฒนาครูอาชีวศึกษาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพของครูอาชีวศึกษาจะให้ความสำคัญกับความรู้ ความเข้าใจและทักษะการปฏิบัติ ทั้งในด้านแก่นของความรู้ ความสามารถในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และคุณธรรมจริยธรรมในการความเป็นครู ตลอดถึงการถ่ายทอดคุณธรรม จริยธรรมสู่ผู้เรียนด้วย แต่อย่างไรก็ตามคุณลักษณะของครูอาชีวศึกษาในปัจจุบันมีความจำเป็นที่ต้องสอดคล้องกับการเรียนรู้และมาตรฐานผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การพัฒนาครูอาชีวศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในระบบอาชีวศึกษา ควรมีการพัฒนาาระบบครูอาชีวศึกษาโดยจัดทำแผนพัฒนาร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย ได้แก่ สถาบันผู้ผลิตครูในระบบอาชีวศึกษา คณะกรรมการการอาชีวศึกษา และสถานประกอบการที่เป็นผู้ใช้บัณฑิต เพื่อที่อาชีวศึกษาจะได้ทราบถึงความต้องการอย่างแท้จริงของผู้ใช้บัณฑิตว่าเป็นอย่างไร คณะกรรมการการอาชีวศึกษาจะได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวได้อย่างถูกต้อง สถาบันผู้ผลิตบัณฑิตจะได้ผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของอาชีวศึกษาและอาจมีผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น สภาวิชาชีพ เป็นต้น

ผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย

การเรียนรู้ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นักศึกษาพัฒนาขึ้นในตนเองจากประสบการณ์ที่ได้รับระหว่างการศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ กำหนดผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้บัณฑิตมี อย่างน้อย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้แล้วครูอาชีวศึกษาต้องมีทักษะทางวิชาชีพ เช่น ทักษะการจัดการเรียนรู้

1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethics and Moral) หมายถึง การพัฒนานิสัยในการประพฤติอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมด้วยความรับผิดชอบทั้งในส่วนตัวและส่วนรวม ความสามารถในการปรับวิถีชีวิตในความขัดแย้งทางค่านิยม การพัฒนานิสัยและการปฏิบัติตนตามศีลธรรมทั้งในเรื่องส่วนตัวและสังคม

2. ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิดและการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์และจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่างๆ และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้

3. ด้านทักษะทางปัญญา (Cognitive Skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ ความเข้าใจ ในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่างๆ ในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน

4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ (Interpersonal skills and responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การแสดงถึงภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม ความสามารถในการวางแผนและรับผิดชอบในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Numerical analysis skills, communication and information technology skills) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เชิงตัวเลข ความสามารถในการใช้เทคนิคทางคณิตศาสตร์

ส่วนคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ในระดับปริญญาตรี ได้แก่

1. มีความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหา และข้อโต้แย้งทั้งในสถานการณ์ส่วนบุคคลและของกลุ่มโดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมไปปฏิบัติได้

2. สามารถประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎีและระเบียบวิธีการศึกษาค้นคว้าในสาขาวิชาของตนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและข้อโต้แย้งในสถานการณ์อื่นๆ

3. สามารถพิจารณาแสวงหาและเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการหรือวิชาชีพ โดยยอมรับข้อจำกัดของธรรมชาติของความรู้ในสาขาวิชาของตน

4. มีส่วนร่วมในการติดตามพัฒนาการในศาสตร์ของตนให้ทันสมัย และเพิ่มพูนความรู้และความเข้าใจของตนอยู่เสมอ

5. มีจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสูงทั้งในบริบททางวิชาการ ในวิชาชีพและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

ทักษะของคนในศตวรรษที่ 21 ที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ การเรียนรู้ด้านการอ่านออก (Reading), การเขียนได้ (Writing), และคิดเลขเป็น (Arithmetic) และทักษะ 7 กลุ่มหลัก (ไพทิวรี สีนลาร์ตัน, 2557: 14-18) ได้แก่

1. ทักษะด้านเทคโนโลยี (Computing & ICT literacy) เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งผู้เรียนและคนในยุคใหม่โดยเฉพาะยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเรียนรู้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสาร เพราะการสื่อสารที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและอย่างกว้างขวาง

2. ทักษะด้านความสนใจใคร่รู้และมีจินตนาการ (Curiosity and Imagination) ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ความรู้และแหล่งความรู้จะมีมากมายมหาศาล ผู้เรียนในอนาคตจะต้องใฝ่รู้สนใจใคร่รู้ในสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ไม่เช่นนั้นจะไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงและมีจินตนาการต่อไปข้างหน้า จากความรู้ที่ได้รับมา ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นทักษะที่จำเป็น สำหรับการอยู่ในศตวรรษที่ 21

3. ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ และการแก้ปัญหา (Critical thinking & problem solving) เมื่อผู้เรียนสนใจใคร่รู้และมีทักษะในการหาความรู้ผ่านเทคโนโลยีได้แล้ว ทักษะที่สำคัญและจำเป็นคือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สิ่งที่ได้ศึกษามาว่าอะไรดี ไม่ดี เหมาะสม ไม่เหมาะสม อะไรเป็นความจริง อะไรเป็นความเท็จ จะต้องให้ความสำคัญมากควบคู่ไปกับทักษะในการแก้ปัญหาที่มีเหตุผลและชาญฉลาด

4. ทักษะด้านการสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรม (Production & Innovation) ทักษะในการคิด ถือเป็นสิ่งจำเป็นมากเช่นกันในศตวรรษที่ 21 เพราะการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในทุกด้านและทุกรูปแบบ การแก้ปัญหาจึงต้องใช้ความคิดอย่างมาก ซึ่งจะตามมาด้วยนวัตกรรมที่เกิดจากความคิดใหม่ ๆ นั้น นวัตกรรมถือได้ว่าเป็นผลผลิตทางความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5. ทักษะด้านการสื่อสารและร่วมมือกัน (Communications & Collaboration) ศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษใหม่ที่มีนวัตกรรมและผลผลิตใหม่ ๆ จะเกิดขึ้นมาก ยุคของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นยุคของความร่วมมือ ยุคของเครือข่ายที่คนจะติดต่อถึงกันผ่านเทคโนโลยีและการสื่อสารในรูปแบบใหม่ ๆ ความสามารถทางด้านนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเช่นเดียวกับทักษะอื่น ๆ

6. ทักษะด้านการคิดเชิงธุรกิจและทักษะประกอบการ (Corporate and Entrepreneurial Spirit) ซึ่งเป็นทักษะในเชิงของการดำเนินงานทางธุรกิจและการค้าซึ่งจะ

เป็นลักษณะของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจน การพัฒนาทักษะนี้จะทำให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการทำงานทางด้านเศรษฐกิจและการค้าเป็นหลักสำคัญ

7. ทักษะด้านทักษะการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมและการสนใจต่อโลก (Cross-cultural & Global Awareness) ทักษะนี้เป็นทักษะที่สะท้อนเครือข่ายของโลกยุคใหม่ที่มากับแนวคิดโลกาภิวัตน์และเครื่องจักรที่คนในสังคมโลกจะต้องรู้จักคนอื่น ๆ โดยเฉพาะโลกอื่นที่ไม่ใช่โลกของตนเอง การรู้จักโลกและวัฒนธรรมอื่นมีทั้งเป้าหมายเพื่อการอยู่ร่วมกันและเป้าหมายในเชิงเศรษฐกิจด้วยพร้อมกันไป



คุณลักษณะของครูอาชีพศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

คุณลักษณะของครูอาชีพศึกษาที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาชีพ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ความสามารถด้านการวัดและการประเมินผล ความสามารถด้านการวิจัยความสามารถด้านการนิเทศและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1. ความรู้ในเนื้อหาสาระวิชาชีพ หมายถึง การที่ครูอาชีพศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและรูปแบบขององค์ความรู้ที่สอน ครูอาชีพศึกษาต้องสามารถ

เพิ่มเติมและขยายขอบข่ายแนวคิด ความรู้และบูรณาการเนื้อหาสาระวิชาชีพสู่การจัดการเรียนรู้ให้มีความลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และสามารถบูรณาการเนื้อหาสาระวิชาชีพทั้งแบบรายวิชาและแบบสหวิชา ในขณะที่เดียวกันครูอาชีวศึกษาต้องมีความสามารถที่จะจำแนกองค์ความรู้ใหม่เหล่านั้นเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2. ความสามารถในการออกแบบและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูอาชีวศึกษาต้องมีทักษะความรู้ในรูปแบบการสอนแนวใหม่สำหรับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การออกแบบ วางแผนจัดกิจกรรมการฝึกทักษะทำงาน เพื่อพัฒนาความเป็นช่างฝีมือที่ตลาดงานต้องการและส่งเสริมทักษะการปฏิบัติให้ผู้เรียนมีทักษะทางวิชาชีพตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้ผู้เรียนมีความเป็นช่างฝีมือที่ตลาดงานต้องการ เช่น การสอนแบบเน้นปัญหา การสอนแบบเน้นกรณีศึกษา การสอนแบบเน้นการวิจัย การสอนแบบเน้นโครงการ การสอนแบบเน้นผลงาน การสอนแบบเน้นการทำงาน และการสอนแบบเน้นการทดลอง โดยครูอาชีวศึกษาต้องเพิ่มสมรรถนะทางการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นฐานในกระบวนการเรียนรู้ (ICT- based Learning) สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับการพัฒนาผู้เรียน

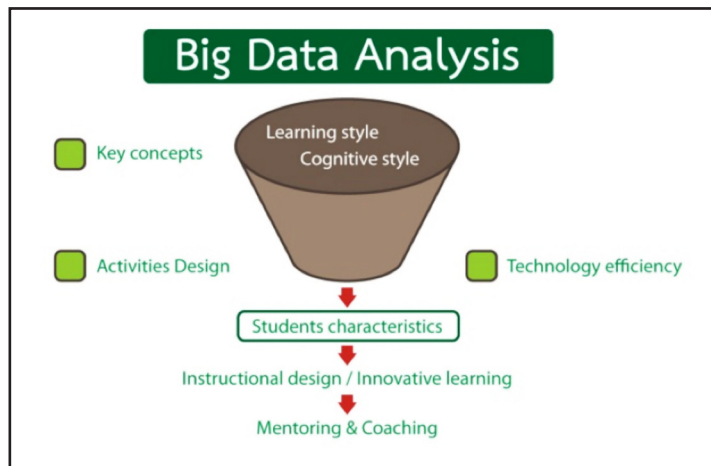
3. ความสามารถด้านการวัดและการประเมินผล หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในธรรมชาติและรูปแบบของการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การบูรณาการการวัดและการประเมินผลการเรียนรู้และการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการนำผลการวัดและการประเมินผลไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีทักษะการวัดประเมินผลร่วมกับโรงงานอุตสาหกรรม สถานประกอบการ ภาคธุรกิจ บริการ หน่วยงานรัฐ หน่วยงานเอกชน มีเทคนิควิธีการทดสอบความรู้ ทักษะฝีมือ วัดคุณลักษณะและความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียนที่แท้จริง

4. ความสามารถด้านการวิจัย หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาต้องมีสมรรถนะของการเป็นนักวิจัยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั้งครูและผู้เรียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้กระบวนการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียน การจัดฝึกทักษะนักเรียนอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการ รวมถึงการเผยแพร่ความรู้หรือผลงานทางวิชาการ

5. ความสามารถด้านการนิเทศ หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาต้องมีทักษะการสร้างระบบการนิเทศติดตามและช่วยเหลือเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน รวมทั้งบทบาทใหม่ของครูอาชีวศึกษาในลักษณะของผู้อำนวยความสะดวก (Facilitators) ในการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นสิ่งที่ครูอาชีวศึกษาต้องมีสมรรถนะในเชิงผู้นิเทศและช่วยเหลือที่มี

ประสิทธิภาพ ทั้งในห้องเรียนและสถานประกอบการ สามารถใช้ระบบพี่เลี้ยงและการให้คำปรึกษาทั้งกับผู้ร่วมงานและผู้เรียน

6. จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การที่ครูอาชีวศึกษาเป็นแบบแผนและตัวอย่างความประพฤติ พฤติกรรมการสอนที่ให้ความสำคัญต่อการเอาใจใส่ต่อผู้เรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์และผู้ร่วมงานทั้งในและนอกสถานศึกษา เป็นมิตรที่ดีที่คอยให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ร่วมวิชาชีพ และมีการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครูอาชีวศึกษา รักษามาตรฐานวิชาชีพครูอาชีวศึกษาให้เป็นที่ยอมรับศรัทธาของสังคม มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพครู รับผิดชอบต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบต่อตนเอง เพื่อร่วมวิชาชีพ สังคมและผู้เรียน



ดังนั้นเพื่อให้ครูอาชีวศึกษามีคุณลักษณะทั้ง 6 ประการนี้ ผู้บริหารจัดการอาชีวศึกษาต้องให้ความสำคัญกับระบบและกลไกในการขับเคลื่อนการผลิตและกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูอาชีวศึกษาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยระบบและกลไกเหล่านั้น ต้องมุ่งเน้นพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีด้านความรู้ ความสามารถในการสอนที่เน้นการปฏิบัติ เน้นการสอนที่สามารถผลิตและพัฒนาฝีมือแรงงานและการบริหารจัดการองค์กรที่มีคุณภาพ

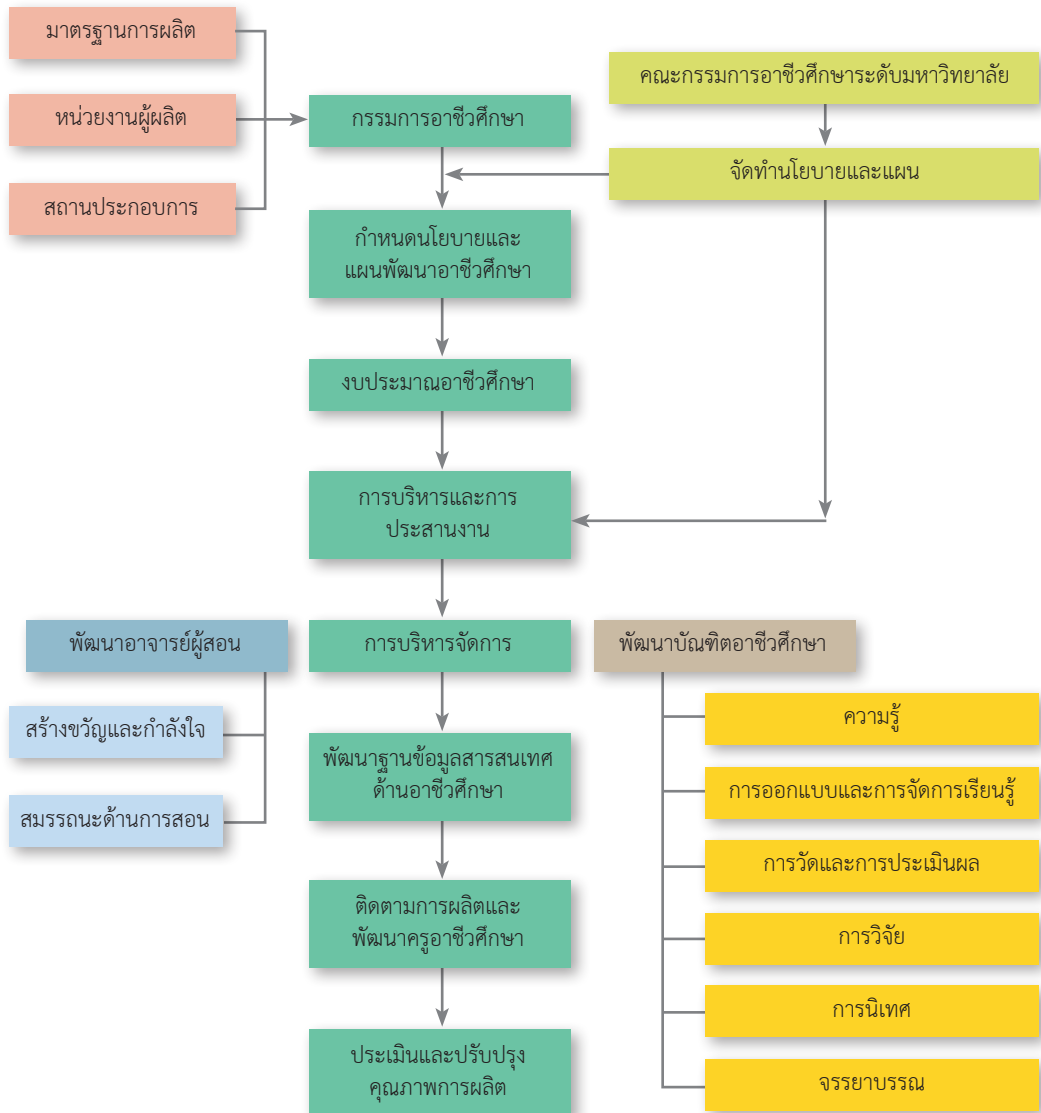
ระบบและกลไกการผลิตครูอาชีวศึกษา

การพัฒนาครูอาชีวศึกษามีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญอยู่ 4 ประเด็น ได้แก่ ครูอาชีวศึกษาสามารถเข้าถึงระบบในการพัฒนาอย่างทั่วถึง รูปแบบในการพัฒนาต้องมีความหลากหลายตรงตามความต้องการของครูอาชีวศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาต้องมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวศึกษาควรให้ความสำคัญกับการผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาอย่างจริงจัง โดยระบบและกลไกการผลิตครูอาชีวศึกษาเป็นกระบวนการที่พัฒนาขึ้น โดยมีแนวคิดดังนี้

1. การผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
2. การสร้างวัฒนธรรมองค์และจิตสำนึกในการผลิตครูอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ
3. การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การทำงานเป็นทีม ในการผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษา
4. การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. การควบคุมปัจจัยเสี่ยงในการบริหารจัดการอาชีวศึกษา
6. การกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เกิดความชำนาญและปฏิบัติงานได้
7. การบริหารจัดการที่เป็นระบบ การปรับปรุงคุณภาพของระบบและกระบวนการผลิตภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีคุณภาพ
8. การตรวจสอบ ประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการดำเนินการผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากนี้ระบบและกลไกการผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอนอาชีวศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอนทางด้านอาชีวศึกษา การจัดการศึกษาของระบบอาชีวศึกษาและการปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูอาชีวศึกษา โดยระบบและกลไกการผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษาควรมีลักษณะดังนี้

ระบบและกลไกการผลิตและพัฒนาครูอาชีวศึกษา



บรรณานุกรม

- ดวงนภา มกรานุรักษ์. (2554). อนาคตภาพการอาชีวศึกษาไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2554-2564). วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บรรเลง ศรีนิล. (2548). รายงานการวิจัยเส้นทางการศึกษาด้านอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21: ต้องก้าวให้พ้นกับดักของตะวันตก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภานุมาศ จินารัตน์. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพครูอาชีวศึกษา. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น. 12(1), 1-10.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551. (2551). ราชกิจจานุเบกษา (เล่มที่ 125). ตอนที่ 43 ก (5 มีนาคม)
- รายงานวิจัย การศึกษาสถานการณ์การอาชีวศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ 2556.



ระบบและกลไกการผลิตครูสายสามัญศึกษา
ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ

ระบบและกลไกการผลิตครูสายสามัญศึกษา ที่สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศ

รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัก

คำนำ

ครูสายสามัญมีความสำคัญต่อคุณภาพคนไทยควบคู่กับครูสายอาชีวศึกษาและครูสายวิชาชีพ ซึ่งมีความแตกต่างของสองมิติความหมาย ระหว่าง ครูสายสามัญและครูสายอาชีวศึกษา กับครูสายสามัญและครูสายวิชาชีพ ดังนี้

1. ครูสายสามัญและครูสายอาชีวศึกษา ในมิติของครูผู้สอนตามระดับการศึกษา คือครูสายสามัญที่หมายถึงครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ และระดับอุดมศึกษาสายวิชาการ กับครูสายอาชีวศึกษาที่หมายถึงครูผู้สอนมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีวศึกษา และระดับอุดมศึกษาสายอาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบเท่าขึ้นไป

2. ครูสายสามัญและครูสายวิชาชีพ ในมิติของครูผู้สอนในรายวิชาสามัญ กับครูผู้สอนรายวิชาชีพครูสายสามัญที่หมายถึงครูผู้สอนในรายวิชาใน 6 กลุ่มสาระ ได้แก่ 1) ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ (เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์) 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 5) สุขศึกษาและพลศึกษา 6) ภาษาต่างประเทศ และครูสายวิชาชีพ ใน 2 กลุ่มสาระ ได้แก่ 7) ศิลปะ (ศิลปศึกษา ดนตรี/ ดุริยางคศิลป์ นาฏศิลป์) และ 8) การงานอาชีพและเทคโนโลยี (การงานพื้นฐานอาชีพ เกษตรกรรม คหกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรมศิลป์ การเงิน/บัญชี/ธุรกิจ คอมพิวเตอร์ โสตทัศนศึกษา) ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ และมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ

* คณบดีวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

การวางระบบ และกำหนดกลไกการผลิตครูสายสามัญและสายอาชีวศึกษา กับครูสายสามัญ กับครูสายวิชาชีพ ต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ในด้านการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 8 กลุ่มสาระ และครูสายสามัญกับครูสายอาชีวศึกษา ในด้านการสอนเพื่อส่งต่อสู่ระดับอุดมศึกษาและระดับอาชีวศึกษา ตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ: ปวช. กับระดับอุดมศึกษา และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง: ปวช. และปริญญาตรี ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งต้องสัมพันธ์กันทั้งสองมิติข้างต้น

ระบบ รูปแบบ ปัญหาและอุปสรรคการผลิตครูของไทย

ระบบและรูปแบบหลักสูตรการผลิตครูของไทยในปัจจุบัน มี 3 รูปแบบ ได้แก่

1) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) หลักสูตรนี้จัดเป็นหลักสูตรหลักในการผลิตครูโดยตรง

2) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 1 $\frac{1}{2}$ ปี) รับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นและประสงค์จะเป็นครูเข้าศึกษาต่อ วิชาชีพครู และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ครูสภารับรอง รวมเป็นเวลา 1 $\frac{1}{2}$ ปี

3) หลักสูตร การผลิตครูระดับปริญญาโททางการสอน (หลักสูตร 2 ปี) เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนสำหรับผู้จบปริญญาตรี ในสาขาวิชาการศึกษาหรือสาขาอื่นๆ เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท และฝึกปฏิบัติการสอนใน สถานศึกษาที่ครูสภารับรอง รวมเป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปี

ทั้งนี้หลักสูตรการผลิตครูปริญญาตรีเดิมของไทยเป็นหลักสูตร 4 ปี ได้ถูกปรับเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2547 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งทำให้มีเพียงประเทศไทยประเทศเดียวที่ใช้หลักสูตรผลิตครูปริญญาตรี 5 ปี เมื่อเปรียบเทียบกับหลักสูตรการผลิตครูปริญญาตรีของนานาประเทศที่เป็นหลักสูตร 4 ปี

ปัญหาและอุปสรรคการผลิตครูในภาพรวม อาจสรุปได้ ดังนี้

1. นโยบายการผลิตครูที่ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ และขาดความต่อเนื่อง ด้านนโยบายที่เปลี่ยนแปลงไปตามนโยบายของรัฐบาลในแต่ละยุคแต่ละสมัย

2. การผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการการใช้งานของหน่วยงานผู้ใช้ครูจริง เนื่องจากไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ทำให้ขาดข้อมูลและขาดการประสานงานระหว่างสถาบันผู้ผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู

3. ระบบการผลิตครูขาดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพโดยตรง ได้แก่ คุณภาพของนิสิตนักศึกษาที่เป็นตัวป้อน (input) หลักสูตรการผลิตครูที่ไม่เน้นศาสตร์ด้านความเป็นครู (pedagogy & didactic) กระบวนการผลิตที่หล่อหลอมความเป็นครูมืออาชีพ (professional teacher) ส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิต (output, outcome)

4. สถาบันผลิตครูขาดแคลนครูของครูที่เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการผลิตครู ทำให้กระบวนการผลิตไม่มีคุณภาพเพียงพอ ทั้งระบบการเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูของครูส่วนหนึ่งสำเร็จการศึกษาจากในสถาบันของตนเอง (inbreeding) และส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในประเทศ

ปัญหาการผลิตครูสายสามัญและสายวิชาชีพ

ปัญหาด้านปริมาณการผลิตเกินความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูใน 15 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2556-2570) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานการสอนที่จะครบเกษียณอายุราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีทั้งสิ้น 288,233 คน จำนวนครูที่เกษียณอายุราชการ เกินกว่า 20,000 คน ในแต่ละปี 3 ลำดับแรกคือ ปี 2562 ครูเกษียณอายุราชการสูงสุด 28,246 คน รองลงมา ปี 2561 จำนวน 27,952 คน และปี 2560 จำนวน 26,505 คน เกษียณอายุรวมทั้งสิ้น 270,332 คน และครูสังกัดสำนักงานการอาชีวศึกษา (สอศ.) เกษียณอายุรวมทั้งสิ้น 9,265 คน และครูสังกัด กศน. เกษียณอายุรวมทั้งสิ้น 919 คน โดยแต่ละสังกัดมีความต้องการครูเพื่อทดแทนครูเกษียณอายุราชการ ระหว่างปีการศึกษา 2557-2562 รวม 6 ปี จำแนกเป็นปริมาณความต้องการทดแทนอัตราเกษียณอายุ ดังนี้

1. ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีความต้องการครูสายสามัญ ปี 2557-2562 รวม 6 ปีการศึกษา เรียงตามลำดับจากมากที่สุด เปรียบเทียบความต้องการกับปริมาณการผลิตครูของแต่ละสาขาวิชา 5 อันดับแรก ดังนี้ 1) คณิตศาสตร์ 14,399 คน เฉลี่ยปีละ 2,400 คน 2) ภาษาอังกฤษ 13,852 คน เฉลี่ยปีละ 2,309 คน 3) ภาษาไทย 11,454 คน เฉลี่ยปีละ 1,909 คน 4) สังคมศึกษา 7,487 คน เฉลี่ยปีละ 1,258 คน และ 5) วิทยาศาสตร์ศึกษา 7,462 คน เฉลี่ยปีละ 1,244 คน ในขณะที่สถาบันผลิตครูมีนิสิตนักศึกษาที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ระหว่าง ปี 2556-2560 รวม 5 ปีการศึกษา ใน 5 สาขาข้างต้น ดังนี้ 1) คณิตศาสตร์ 22,477 คน เฉลี่ยปีละ 4,496 คน เกินกว่าความต้องการ เฉลี่ยปีละ 2,096 คน 2) ภาษาอังกฤษ 24,505 คน เฉลี่ยปีละ 4,901 คน เกินกว่าความต้องการเฉลี่ยปีละ 2,592 คน 3) ภาษาไทย 20,550 คน เฉลี่ยปีละ 4,110 คน

เกินกว่าความต้องการเฉลี่ยปีละ 2,201 คน 4) สังคมศึกษา 23,375 คน เฉลี่ยปีละ 4,675 คน เกินกว่าความต้องการเฉลี่ยปีละ 3,417 คน และ 5) วิทยาศาสตร์ศึกษา 18,688 คน เฉลี่ยปีละ 3,738 คน เกินกว่าความต้องการเฉลี่ยปีละ 2,494 คน ทั้งนี้ไม่ได้นับรวม สาขาวิชา เคมี ชีววิทยา และฟิสิกส์

2. ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีความต้องการครูสายวิชาชีพ ปี 2557-2562 รวม 6 ปีการศึกษา เรียงตามลำดับจากมากที่สุด เปรียบเทียบความต้องการกับปริมาณการผลิตครูของแต่ละสาขาวิชา อันดับแรก ดังนี้ 7) ศิลปะ (ศิลปศึกษา ดนตรี/ดุริยางคศิลป์ นาฏศิลป์) และ 8) การงานอาชีพและเทคโนโลยี (การงานพื้นฐานอาชีพ เกษตรกรรม คหกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรมศิลป์ การเงิน/บัญชี/ธุรกิจ คอมพิวเตอร์ โสตทัศนศึกษา) รวม 2 กลุ่ม จำแนกเป็น 7) ศิลปะ ศิลปศึกษา 4,162 คน เฉลี่ยปีละ 695 คน ดนตรี/ดุริยางคศิลป์ 3,695 คน เฉลี่ยปีละ 616 คน นาฏศิลป์ 2,831 คน เฉลี่ยปีละ 472 คน และ 8) การงานอาชีพและเทคโนโลยี การงานพื้นฐานอาชีพ 2,411 คน เฉลี่ยปีละ 402 คน เกษตรกรรม 1,446 คน เฉลี่ยปีละ 421 คน คหกรรมศาสตร์ 1,253 คน เฉลี่ยปีละ 209 คน อุตสาหกรรมศิลป์ 1,104 คน เฉลี่ยปีละ 184 คน การเงิน/บัญชี/ธุรกิจ 1,093 คน เฉลี่ยปีละ 183 คน คอมพิวเตอร์ 6,160 คน เฉลี่ยปีละ 1,027 คน และ โสตทัศนศึกษา 483 คน เฉลี่ยปีละ 81 คน ขณะที่สถาบันผลิตครูมีนิสิตนักศึกษาที่คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ระหว่างปี 2556-2560 รวม 5 ปีการศึกษาใน 2 กลุ่มสาระ ดังนี้ ศิลปศึกษา 4,701 คน เฉลี่ยปีละ 941 คน เกินกว่าความต้องการเฉลี่ยปีละ 246 คน ดนตรี/ดุริยางคศิลป์ 4,175 คน เฉลี่ยปีละ 835 คน เกินกว่าความต้องการเฉลี่ยปีละ 219 คน นาฏศิลป์ 3,278 คน เฉลี่ยปีละ 656 คน เกินกว่าความต้องการเฉลี่ยปีละ 184 คน การงานพื้นฐานอาชีพ-เกษตรกรรม - คหกรรมศาสตร์ - อุตสาหกรรมศิลป์ - การเงิน/บัญชี/ธุรกิจ - คอมพิวเตอร์ 12,352 คน เฉลี่ยปีละ 2,471 คน เกินกว่าความต้องการเฉลี่ยปีละ 1,444 คน โสตทัศนศึกษา/เทคโนโลยีการศึกษา 3,803 คน เฉลี่ยปีละ 761 คน เกินกว่าความต้องการเฉลี่ยปีละ 680 คน

สรุป ปัญหาการผลิตครูสายสามัญทุกรายวิชา มีการผลิตเกินกว่าความต้องการเฉลี่ยทุกปีการศึกษา ส่วนการผลิตครูสายวิชาชีพที่มีข้อมูลการผลิต ก็มีจำนวนเกินกว่าความต้องการเฉลี่ยทุกปีการศึกษาเช่นกัน ยกเว้นรายวิชาที่ไม่มีข้อมูลการผลิต ดังนั้นสถาบันการผลิตครูจึงต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่วางแผน ในการกำหนดปริมาณการผลิตและการควบคุมคุณภาพของผลผลิตอย่างเป็นระบบ

ปัญหาด้านคุณภาพผลผลิตของครูสายสามัญและสายวิชาชีพ มีสาเหตุสำคัญหลายประการ ได้แก่

1. การขาดแคลนอัตราอาจารย์และการขาดผู้สอนที่มีประสบการณ์ เนื่องจากอาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏโอนย้ายไปสังกัดคณะอื่น เช่น คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์ ส่วนคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยที่มีการผลิตครู ก็พบปัญหาอาจารย์เกษียณอายุโดยไม่มีอัตราทดแทน การขาดแคลนอัตรากำลังอาจารย์ทำให้ความเข้มแข็งในการผลิตครูลดลง

2. ปัญหาด้านคุณภาพของผู้สอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่เป็นอาจารย์บรรจุใหม่ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในประเทศ และส่วนหนึ่งสำเร็จการศึกษาในสถาบันที่ได้รับบรรจุเป็นครูของครู

3. การจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ทั้งหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ก็พบปัญหาเกี่ยวกับศักยภาพของคณาจารย์ผู้สอนและผู้ที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองของนักศึกษา

4. ผลการคำนวณดัชนีคุณภาพ ของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามระบบการให้คะแนนในการประเมินคุณภาพภายนอก ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีข้อค้นพบที่น่ากังวลใจว่า คณาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของประเทศไทยมีคุณภาพระดับ 2 คือ ระดับ “ต้องปรับปรุง”

5. คณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่จะเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2558 - 2572 มีข้อมูลว่า บุคลากรสายการสอนของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จะเกษียณอายุราชการในอีก 15 ปีข้างหน้า จำนวน 1,794 คน คิดเป็นร้อยละ 33.41

6. โครงสร้างหลักสูตรและเนื้อหาหลักสูตรการผลิตครู ยังไม่สนองตอบความต้องการของการของหน่วยงานผู้ใช้ ทั้งนี้เพราะขาดการประสานงานและการวางแผนพัฒนาคุณภาพครูร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู

7. สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่เน้นผลิตครูสายวิชาการ มีส่วนน้อยที่ผลิตครูสายวิชาชีพ ส่วนครูสายวิชาชีพโดยตรงตามหลักสูตรในบางสาขาวิชาไม่มีการผลิตเลย อาทิ การงานพื้นฐานอาชีพ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม คหกรรม เนื่องจากครูในสายวิชาชีพมีตำแหน่งบรรจุไม่มาก สถาบันผลิตครูจึงไม่ได้สร้างหลักสูตรรองรับ

ปัญหาการผลิตครูสายสามัญและครูสายอาชีวศึกษา

ปัญหาด้านปริมาณการผลิตและความต้องการ

ปัญหาการผลิตครูสายสามัญของครูสายอาชีวศึกษา ก็คือปัญหาเดียวกันกับครูสายสามัญระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื่องจากสามารถใช้ข้อมูลปริมาณการผลิตของสถาบันฝ่ายผลิตครู ไม่น้อยกว่า 81 แห่ง จากมหาวิทยาลัยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิมและมหาวิทยาลัยใหม่ จำนวน 22 สถาบัน (หลักสูตรปริญญาตรีครู 5 ปี และหลักสูตรป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยราชภัฏ 39 แห่ง (หลักสูตรปริญญาตรีครู 5 ปี และหลักสูตรป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยสังกัดเอกชน 20 แห่ง (หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต) ซึ่งส่วนใหญ่เน้นการผลิตครูสายสามัญ ที่ผลิตสามารถเป็นครูได้ทั้งสายสามัญและสายอาชีวศึกษา ส่วนครูสายอาชีพที่สามารถเป็นครูในสถาบันอาชีวศึกษาได้ มีสถาบันผลิตน้อยโดยสถาบันผลิตครูสอนสายวิชาชีพระดับอาชีวศึกษา อยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ 3 แห่ง ได้แก่ พระจอมเกล้าธนบุรี พระจอมเกล้าพระนครเหนือ และพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และมหาวิทยาลัยราชวมงคล 9 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยบูรณาการฯ ตะวันออก พระนคร ศรีวิชัย ล้านนา สุวรรณภูมิ รัตนโกสินทร์ และอีสาน

1. ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีความต้องการครูสายสามัญ ปี 2557-2562 รวม 6 ปีการศึกษา เรียงตามลำดับจากมากที่สุด เปรียบเทียบกับความต้องการกับปริมาณการผลิตครูของแต่ละสาขาวิชา 5 อันดับแรก ดังนี้ 1) ภาษาอังกฤษ 184 คน เฉลี่ยปีละ 31 คน 2) เครื่องกล 163 คน เฉลี่ยปีละ 28 คน 3) การจัดการทั่วไป 127 คน เฉลี่ยปีละ 22 คน 4) คอมพิวเตอร์ศึกษา 125 คน เฉลี่ยปีละ 21 คน และ 5) คณิตศาสตร์ 117 คน เฉลี่ยปีละ 20 คน เนื่องจากรายวิชาสามัญ 1) ภาษาอังกฤษ และ 5) คณิตศาสตร์ ได้นำไปแสดงตัวเลขจำนวนการผลิตไว้ในครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) แล้ว ส่วนรายวิชา 3) คอมพิวเตอร์ศึกษา 12,352 คน เฉลี่ยปีละ 2,059 คนอีก 2 รายวิชา ได้แก่ 2) เครื่องกล 3) การจัดการทั่วไป ไม่มีข้อมูลการผลิตจากสถาบันผลิตครูโดยตรง

2. ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) มีความต้องการครูสายวิชาชีพ ปี 2557-2562 รวม 6 ปีการศึกษา เรียงตามลำดับจากมากที่สุด เปรียบเทียบดังนี้ 1) อิเลคโทรนิคส์/ไฟฟ้าสื่อสาร 116 คน 2) ไฟฟ้ากำลัง 114 คน 3) เครื่องมือกล 100 คน 4) การโรงแรม 63 คน 5) เชื่อมและประสาน 50 คน 6) อาหารและโภชนาการ 45 คน 7) โยธา/ก่อสร้าง 38 คน 8) การตลาด 32 คน 9) อุตสาหกรรมทอเย็บเย็บ 22 คน 10) สัตวศาสตร์ 18 คน 11) เพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ/ประมง 17 คน 12) คหกรรมศาสตร์ทั่วไป

16 คน 13) วิทยาศาสตร์ 13 คน 14) ผ้าและเครื่องแต่งกาย 10 คน และสายวิชาชีพอื่นๆ ที่มีความต้องการต่ำกว่า 10 คน

สรุป ปัญหาการผลิตครูสายสามัญสำหรับการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอนในสถาบันอาชีวศึกษา มีการผลิตครูปริมาณเกินกว่าความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู ทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ส่วนปัญหาเฉพาะหน้าของอาชีวศึกษาคือการขาดแคลนครูสอนสายวิชาชีพในสาขาที่ขาดแคลนบางสาขา จึงจำเป็นต้องแก้ปัญหาการขาดแคลนครูสายวิชาชีพเป็นรายสาขา ที่จำเป็นมีการวางแผนการผลิตอย่างเป็นระบบ และต้องแก้ปัญหาโดยผ่านปรนการมีใบประกอบวิชาชีพครูของสาขาเหล่านั้น

ปัญหาการผลิตครูอาชีวศึกษา มีสถาบันผลิตครูอาชีวศึกษาโดยตรงมีจำนวนน้อย เพียง 12 สถาบัน ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ 3 แห่ง และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง ทุกสถาบันไม่ได้เปิดรับนักศึกษาหลายสาขา เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านอาจารย์และสื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ขาดการวางแผนการพัฒนาการศึกษาด้านอาชีวศึกษาในสถาบันอาชีวศึกษา อย่างเป็นระบบ

3. มีผู้สนใจเรียนเพื่อเป็นครูด้านอาชีวศึกษาจำนวนน้อย และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วไม่ไปประกอบอาชีพครู ผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวศึกษาที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษา หลักสูตรปริญญาตรีครู ต้องเรียนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต และปริญญาโทที่สามารถรับใบประกอบวิชาชีพครูได้ ทำให้ขาดแรงจูงใจ

ปัญหาการอาชีวศึกษาที่ส่งผลต่อการผลิตครูอาชีวศึกษา มีสาเหตุสำคัญหลายประการ ได้แก่

1. การจัดการอาชีวศึกษาของไทยไม่มุ่งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้สมัยใหม่และการสร้างทักษะให้ผู้เรียนแบบทวิภาคี ที่ต้องสัมพันธ์กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน ผู้ประกอบการ และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ฯลฯ

2. ระบบการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพของประเทศไทย เน้นการจัดการเรียนการสอนและการอบรมเนื้อหาให้ครบตามเกณฑ์ เพื่อรับวุฒิบัตรและเกียรติบัตร มากกว่ามุ่งผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้จริง

3. ขาดข้อมูลและความชัดเจนความต้องการกำลังคนของแต่ละสาขาอาชีพของประเทศ ทำให้ไม่สามารถวางแผนและกำหนดทิศทางการผลิตได้อย่างถูกต้อง หรือใกล้เคียงกับความต้องการทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว

4. ได้รับการจัดสรรงบประมาณจำกัด ทำให้ไม่สามารถจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การฝึกที่ทันสมัย สอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษา ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงาน ที่ปัจจุบันมีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง

5. หลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนในบางสาขาวิชาไม่ทันสมัย ยังไม่มีการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่

6. การขาดอัตราบรรจุครูผู้สอนประจำการ โดยส่วนใหญ่มีแต่อัตราจ้าง ทำให้ขาดแรงจูงใจ ส่งผลต่อการเรียนการสอนและการนิเทศการฝึกงานในสถานประกอบการ

7. ขาดครูผู้สอนที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเฉพาะสาขาในภาคอุตสาหกรรมที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น

8. คุณภาพครูผู้สอนบางสาขาวิชายังไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลต่อคุณภาพและสมรรถนะของผลผลิตที่เป็นกำลังคนของประเทศ ทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่นอยู่ในอันดับค่อนข้างต่ำในทุกภาคการผลิต และธุรกิจบริการ

การผลิตครูสายอาชีวศึกษาที่ต้องดำเนินการภายใต้ประกาศครุสภา เรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพ ก็เป็นปัญหาเชิงคุณภาพของผลผลิตที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะวิธีการสอนและกลวิธีการสอนของครูผู้สอนสายอาชีวศึกษาแตกต่างจากการสอนรายวิชาสามัญและวิชาสายวิชาชีพทั่วไป

นโยบายการศึกษายุคปฏิรูป: บทบาทหน้าที่ครู

ขณะที่การผลิตครูสายสามัญ ครูสายวิชาชีพ และครูสายอาชีวศึกษา มีปัญหาอุปสรรคทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ แต่รัฐบาลก็ต้องเดินหน้าเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ โดย พลเอกดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาการศึกษาของชาติ และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ดังนี้

ปัญหาของการศึกษาไทย มีดังนี้

1. มีการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาที่ไม่เป็นไปตามความต้องการของประเทศ
2. มีปัญหาการผลิตบุคลากรสายวิชาชีพ ทำให้ขาดกำลังแรงงานในสายวิชาชีพ
3. มาตรฐานฝีมือผลผลิตสายวิชาชีพยังไม่เป็นที่ยอมรับจากสถานประกอบการ
4. งานวิจัยไม่สามารถนำไปใช้งานได้จริง

นโยบายการผลิต พัฒนากำลังคนและงานวิจัย ที่สอดคล้องกับความต้องการของ
การพัฒนาประเทศ มีดังนี้

1. อุดมศึกษาเป็นเลิศ
2. อาชีวศึกษาเป็นเลิศ
3. มหาวิทยาลัยในกำกับเปิดปริญญาตรีในสายวิชาชีพ
4. อาชีวศึกษาเป็น Hub ASEAN
5. สร้างค่านิยมอาชีวศึกษา
6. สอนภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาอาชีวศึกษาที่สำเร็จการศึกษาแล้ว
7. วิจัยเชิงบูรณาการ

ปัญหาของการศึกษาไทยสะท้อนคุณภาพการศึกษา อันเนื่องมาจากการเรียนการสอน
ทั้งสายสามัญ สายวิชาชีพ และสายอาชีวศึกษา ทั้งสิ้น จากประเด็นปัญหาที่กล่าวมาแล้ว
ข้างต้นประเทศไทยจึงควรกำหนดให้ การศึกษาสายสามัญและสายอาชีพ กับการศึกษา
สายสามัญและสายอาชีวศึกษาเป็น “นโยบายแห่งชาติ” เพื่อแก้วิกฤติการศึกษาโดยรวม
อย่างเร่งด่วน

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

1. การผลิตครูในปัจจุบัน มีองค์การการผลิตครูเป็นเพียงหน่วยงานระดับคณะใน
สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบการผลิตและพัฒนาครูแห่งชาติ
โดยตรง ทำให้มีปัญหาในการควบคุมการผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จึงสมควรที่
จะจัดรูปแบบการบริหารจัดการองค์การการผลิตครู โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบในการควบคุม
ดูแล กำกับเพื่อความเป็นเอกภาพในการผลิตครู ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของการผลิตครู
สายสามัญและครูสายอาชีวศึกษาโดยตรง อยู่ในหน่วยงานเดียวกัน แต่แยกความรับผิดชอบ

การมีองค์การการผลิตครูแห่งชาติจะเป็นการแก้ปัญหาโดยรวมของการผลิตครูทั้งเชิง
ปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งของนโยบายการผลิตครูโดยมุ่ง
คุณภาพโดยรวมอีกด้วย

2. การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานสาระความรู้และสมรรถนะของครู เพื่อรับใบอนุญาต
ประกอบวิชาชีพครู ควรกำหนดให้มีความแตกต่างระหว่างใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
สายอาชีวศึกษากับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูสายสามัญ เนื่องจากมีบริบทของการจัด
การเรียนการสอนแตกต่างกัน

3. มีหน่วยงานรับผิดชอบการให้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูสายอาชีวศึกษา โดยตรง แยกออกจากคุรุสภา โดยอาจเป็นหน่วยงานในสำนักงานการอาชีวศึกษา (สอศ.) ทั้งนี้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูสายอาชีวศึกษาให้ตรงกับความต้องการของการผลิตบุคลากรสายอาชีวศึกษา

4. กำหนดให้มีการกำกับคุณภาพครูสายสามัญ ด้วยการแยกประเภทใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้ชัดเจนระหว่างครูประจำชั้น (classroom teacher) กับครูประจำวิชา (subject teacher) เช่นเดียวกับต่างประเทศ โดยอาจกำหนด ดังนี้

4.1 ครูประจำชั้น (classroom teacher) คือครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครูระดับปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี (ควรปรับปรุงโครงสร้างหลักสูตร 5 ปี เป็นหลักสูตร 4 ปี) เช่น นานาประเทศ สามารถสอนได้ในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และหากผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครูระดับปริญญาตรี สำเร็จการศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาโททางการศึกษาด้วย สามารถเป็นครูประจำวิชา (subject teacher) และสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้

4.2 ครูประจำวิชา (subject teacher) และครูประจำชั้น (classroom teacher) คือครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครูระดับปริญญาตรีควบโท 6 ปี สามารถเป็นได้ทั้งครูประจำชั้นและครูประจำวิชา สามารถสอนในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

4.3 ครูประจำวิชา (subject teacher) โดยเฉพาะ คือครูที่สำเร็จหลักสูตรปริญญาตรีสาขาอื่น และเรียนหลักสูตรครูระดับปริญญาโท สามารถสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย

กรณีที่ครูได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ทั้งครูประจำชั้น (classroom teacher) และครูประจำวิชา (subject teacher) ให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มตามที่หน่วยงานผู้รับผิดชอบกำหนด

5. การระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานอื่นเพื่อคุณภาพการผลิตครู และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งสายสามัญและสายอาชีวศึกษา ดังนี้

5.1 ปัญหาคุณภาพครูของครูในสถาบันผลิตครูสายสามัญ สามารถแก้ปัญหาได้โดยความร่วมมือในการระดมสรรพกำลัง จากครูเชี่ยวชาญในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูง โดยจัดทำโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูในพื้นที่เขตบริการกับสำนักงานศึกษาธิการในแต่ละจังหวัด โดยกำหนดเป็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาร่วมกัน

5.2 ปัญหาคุณภาพครูของครูในสถาบันผลิตครูสายวิชาชีพ สายอาชีวศึกษา และครูในสถาบันอาชีวศึกษาสามารถแก้ปัญหาได้โดยความร่วมมือในการระดมสรรพกำลังจากหน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ซึ่งคงปฏิเสธไม่ได้ว่า บุคลากรของทั้งสามสังกัดข้างต้น ล้วนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพด้านวิชาการ สำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก จากในประเทศและต่างประเทศ ทั้งด้าน วิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี การใช้บุคลากรที่มีคุณภาพในสามเหล่าทัพมาเป็นครูผู้สอน ในสถาบันผลิตครูอาชีวศึกษาและสถาบันอาชีวศึกษา จะเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มี ศักยภาพอย่างคุ้มค่าที่สุด ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกับสามหน่วยงานนี้ต้องกำหนดเป็น นโยบายระดับชาติร่วมกัน

6. ระบบการผลิตครูในประเทศไทยทั้งครูสายสามัญ และครูสายวิชาชีพ และ ครูสายอาชีวศึกษา มีความจำเป็นต้องทบทวน เนื่องจากการผลิตครูระบบเปิดในปัจจุบัน ก่อให้เกิดปัญหาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ การผลิตครูระบบปิดโดยจำกัดจำนวนผู้เรียนครู ตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ จะแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับนานา ประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษาที่กำหนดให้การผลิตครูเป็นระบบปิด และควร กำหนดให้ “การผลิตครูระบบปิด” เป็นนโยบายแห่งชาติ

บรรณานุกรม

- พลเอกดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ. (2559). *นโยบายการศึกษายุคปฏิรูป: บทบาทหน้าที่ครู*. (power point)
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556.) *นโยบาย ทิศทาง และแนวโน้มการปฏิรูประบบการผลิตครูของประเทศไทย*.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู และห้องเรียน จำแนกตามจำนวนนักเรียน สังกัด สพฐ. ปีการศึกษา 2558*. เข้าถึงได้จาก <https://www.m-society.go.th> วันที่เข้าถึง 16 พฤศจิกายน 2559.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- _____. (2557). *ประกาศคุรุสภา เรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ระบบโรงเรียนคุณภาพพระดั่งโลกขึ้นมาสู่ความเป็นโรงเรียนคุณภาพชั้นนำได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- _____. (2558). *สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.



ระบบการมีใบอนุญาตประกอบอาชีพครู
ของไทยและต่างประเทศ

ระบบการมีใบอนุญาตประกอบอาชีพครูของไทยและต่างประเทศ

รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ทัพศรี*

บทนำ

วิชาชีพครู เป็นอาชีพ (Profession) เป็นการประกอบอาชีพของผู้ที่ได้รับการศึกษา การฝึกอบรมอย่างเข้มข้นทางการเป็นครู วิชาชีพครู หมายถึงบุคคลที่ได้รับการรับรองจาก สภาวิชาชีพครูว่าได้สำเร็จการศึกษา และ/หรือได้ปฏิบัติงาน (Practice) ของการเป็นครู และได้รับการประเมินความสามารถในความเป็นครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Teacher profession. Business dictionary, 2016) วิชาชีพครูในประเทศไทยเกิดขึ้นหลังจากที่ ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติการศึกษาในปี พ.ศ. 2542 ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพที่เกิดขึ้นและ พัฒนามาอย่างไม่ถึงสองทศวรรษ ยังถือว่าอยู่ในช่วงวัยเยาว์ อย่างไรก็ตามวิชาชีพครูใน ต่างประเทศหลายประเทศ เป็นวิชาชีพที่มีช่วงอายุยาวนาน มีการพัฒนาอย่างหลากหลาย

สภาพปัญหา

ในโลกยุคไร้พรมแดน การเคลื่อนย้ายแลกเปลี่ยนทรัพยากรมนุษย์ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตามเงื่อนไข ความต้องการของสังคมทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก วิชาชีพครู มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ วิชาชีพครูมีบทบาทในการ หล่อหลอมคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์สามารถดำรงชีวิตในสังคมไทยและในโลกได้อย่าง มีความสุข วิชาชีพครูของไทยจึงต้องมีมาตรฐานวิชาชีพที่สร้างคนไทยให้เหมาะสมที่จะมีชีวิต ที่ดีและมีความสุขในการอยู่ในสังคมไทย ในขณะที่เดียวกันมาตรฐานวิชาชีพครูก็ต้องรองรับ เงื่อนไขการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์ (วิชาชีพครู) ทั้งทรัพยากรมนุษย์ไทยที่มีโอกาส มีความจำเป็นที่จะเคลื่อนย้ายออกไปทำงานในต่างประเทศ และเงื่อนไขของประเทศไทยเอง ที่มีความต้องการรับทรัพยากรมนุษย์ (วิชาชีพครู) จากภายนอกประเทศเข้ามาพัฒนาคนไทย

* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

การรับรู้ระบบมาตรฐานวิชาชีพของต่างประเทศโดยเฉพาะประเทศที่มีการจัดการศึกษาที่ดีในอันดับต้นๆ ของโลกและระบบมาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศไทยที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลจะช่วยให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาวิชาชีพครูของตนให้สอดคล้องกับบริบทความเปลี่ยนแปลงได้

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงเอกสาร (Document analysis) เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระบบการมีใบอนุญาตประกอบอาชีพครูของไทยกับต่างประเทศ โดยศึกษาเปรียบเทียบในประเด็นต่าง ๆ คือ 1) หลักของการเป็นวิชาชีพครู 2) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 3) คุณสมบัติของผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 4) องค์กรที่รับผิดชอบในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 5) สภาวิชาชีพครู 6) การสรรหาครูและการเข้าสู่วิชาชีพครู และ 7) การพัฒนาครู เพื่อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทยเพื่อให้สอดคล้องและรองรับกับความต้องการของประเทศและของโลกในการเคลื่อนย้ายทรัพยากรมนุษย์

ความเป็นมาของวิชาชีพครู เริ่มต้นขึ้นในยุโรปในช่วงศตวรรษที่ 18 เป็นผลมาจากการปฏิรูปการศึกษาของประเทศต่าง ๆ ในยุโรปที่ต้องการพัฒนาตนเองให้ทันสมัย (Modern state) การศึกษาที่ได้รับการพัฒนาจะส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ (Ernest Gellner, 1983) ตำแหน่งของครู เกิดขึ้นในประเทศยุโรปที่นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ และต่อมาในประเทศที่นับถือนิกายคาทอลิก อันเป็นอิทธิพลของศาสนาอาชีพครูเพิ่มความสำคัญขึ้นมาอีกอันเป็นผลจากพัฒนาการของเครื่องมือและวิธีการสอนที่ได้รับการพัฒนา การนำเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ลุ่มลึก รวมถึงการขยายตัวของหลักสูตรวิชา สาขาวิชาต่าง ๆ คนเป็นครูจะต้องมีความรู้เฉพาะมากขึ้น สิ่งนี้เป็นแรงผลักดันให้รัฐ (State) ต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อจะทำให้ครูมีความใกล้เคียงกัน เป็นกลุ่มเป็นก้อนและมีลำดับ (Hierarchization) ในระดับประเทศ (Novoa, 2012) ใบประกอบวิชาชีพครูในยุโรปจึงเริ่มขึ้นในศตวรรษที่ 18 (Novoa, 2012)

หลักการของการเป็นวิชาชีพครู

วิชาชีพครู ใช้หลักของการเป็นวิชาชีพเหมือนกับวิชาชีพ (Professional) อื่น ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล วิศวกร นักบัญชี และวิชาชีพอื่น ๆ สำหรับประเทศไทยลักษณะของการเป็นวิชาชีพครูก็เป็นไปตามแนวทางของการเป็นวิชาชีพอื่น ๆ ที่ประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559)

1. มีองค์กรวิชาชีพ มีอำนาจกำหนดการเข้าประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ของบุคคล

2. มีการรับรองมาตรฐานวิชาชีพ (Professional standard) ซึ่งอาจจะมีระดับการรับรองหลายระดับ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานถึงระดับเชี่ยวชาญสูงสุด
3. มีการทดสอบความสามารถหรือสมรรถนะโดยองค์กรรับรองวิชาชีพ
4. ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (Competency) ซึ่งอ้างอิงหลักวิชาการศึกษา หลังการฝึกอบรม
5. มีจรรยาบรรณวิชาชีพ

หลักการของการเป็นวิชาชีพครูของไทย ไม่มีความแตกต่างจากลักษณะของการเป็นวิชาชีพครูของประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะประเทศที่เป็นต้นแบบที่เราไปหยิบยืมของเขามาทั้งอเมริกาและยุโรป แต่อย่างไรก็ตาม จะมีความแตกต่างในรายละเอียดปลีกย่อยในลักษณะความเป็นวิชาชีพ

ความเป็นมาขององค์กรวิชาชีพครู

องค์กรวิชาชีพครู เกิดขึ้นมานานแล้วในยุโรป โดยเป็นที่รวมของมืออาชีพทางการสอน โดยเฉพาะกลุ่มผู้สอนศาสนา ทั้งคาทอลิกและโปรเตสแตนต์ เป้าหมายหลักของการเป็นองค์กรวิชาชีพ คือการปรับปรุงสถานะของวิชาชีพของตน (Novoa, 1987) ซึ่งหมายรวมถึงการพัฒนาความรู้เฉพาะด้าน (Specialized knowledge) การมีภาวะอิสระทางวิชาชีพที่มากขึ้น (Greater professional autonomy) การกำหนดกฎเกณฑ์ หลักการทางจรรยาบรรณ องค์กรวิชาชีพในยุโรปเกิดจากความต้องการในการพัฒนาในระดับตนเองส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งก็เป็นความต้องการของภาครัฐที่จะเข้ามามีส่วนในการจัดระเบียบและควบคุมมาตรฐาน และความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ (Novoa, 1987)

องค์กรวิชาชีพของไทยกับองค์กรวิชาชีพของต่างประเทศ

องค์กรวิชาชีพของไทยมีความเป็นมายาวนานพอสมควร กล่าวคือในปีพุทธศักราช 2488 สมัยรัฐบาลของนายควง อภัยวงศ์ ที่มีนายทวี บุญยเกตุ เป็นรัฐมนตรี ได้ตราพระราชบัญญัติครูเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตในวิชาชีพครู เนื่องจากคนดี คนเก่ง ไม่อยากเรียนครู มีคนเก่งคนดี ที่เป็นครูอยู่แล้วไปประกอบวิชาชีพอื่น จึงได้กำหนดให้มี “คุรุสภา” ขึ้น มีลักษณะเป็นนิติบุคคล ให้มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็นเรื่องนโยบายการศึกษาและวิชาการศึกษาทั่วไป ควบคุมจรรยาบรรณและวินัยของครู รักษาผลประโยชน์และส่งเสริมฐานะครู และครอบครัว ให้ได้รับความช่วยเหลือตามสมควร ส่งเสริมความรู้และความสามัคคีของครู ตลอดจนทำหน้าที่แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในเรื่องของการบริหาร

งานบุคคล โดยกำหนดให้ครูทุกคนต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา ต่อมาในปี พ.ศ. 2546 รัฐบาลของนายทักษิณ ชินวัตร โดยนายปองพล อดิเรกสาร รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ในขณะนั้น ได้ตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ชื่อเรียกเหมือนเดิมว่า “คุรุสภา” (คุรุสภา, 2559)

องค์กรวิชาชีพครูในต่างประเทศ

องค์กรวิชาชีพครูในต่างประเทศ ที่มีการจัดการศึกษาติดอันดับต้น ๆ ของโลก ทั้งนี้ด้วยความเชื่อว่าคุณภาพของครูเป็นผลมาจากความเข้มแข็งขององค์กรวิชาชีพ นำไปสู่คุณภาพที่ดีของการจัดการศึกษา

องค์กรวิชาชีพครูในแคนาดา (อัลเบอร์ตา)

แคนาดานับว่าจัดการศึกษาได้คุณภาพเป็นอันดับหนึ่งของโลก (อารี สัณห์ฉวี, 2559) คุณภาพของการจัดการศึกษาของแคนาดา กำหนดโดยองค์กรส่วนท้องถิ่นในระดับจังหวัด ดังนั้นคุณภาพของการจัดการศึกษาจึงแตกต่างกันไปในแต่ละจังหวัด จังหวัดอัลเบอร์ตา (Alberta) ได้รับการรับรองว่าจัดการศึกษาได้คุณภาพเป็นอันดับหนึ่งของโลก อย่างไรก็ตามแคนาดามีหน่วยงานกลางที่เรียกว่า “กรรมมาธิการกำกับครู” (Commissioner for Teacher Regulation) ที่จัดตั้งตามกฎหมายครู (Teacher Act) ทำหน้าที่กำกับดูแลครูในด้านความสามารถ (Competence) และความประพฤติ (Conduct) ของครู แต่ไม่มีหน้าที่ในการตัดสินชี้ขาด (Judgment) สิ่งใด ๆ ข้างต้น โดยกำกับดูแลครูทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน กรรมมาธิการกำกับครูดังกล่าวจะมีสาขาอยู่ตามจังหวัดต่าง ๆ ของแคนาดา กรรมมาธิการกำกับครูมีอายุการปฏิบัติงานครั้งละ 5 ปี

เงื่อนไขการเป็นวิชาชีพครูของอัลเบอร์ตา แคนาดา

1. สมาชิกมีองค์ความรู้ในวิชาชีพครู มีองค์ความรู้ (Body of knowledge) มีประสบการณ์กว้างขวางเกี่ยวกับโลก วัฒนธรรมของโลก มีองค์ความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยอย่างต่อเนื่องจากทุกส่วนของโลก

2. ตอบสนองเป้าหมายของสังคมอย่างแท้จริง (Serve a great social purpose) ครูรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเต็มตัว ประพฤติตนอยู่ในกรอบของจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ทั้งหน้าที่และความรับผิดชอบ ครูถ่ายทอดปลูกฝังจากประสบการณ์และวัฒนธรรมที่สั่งสมอยู่ในตนสู่ผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนแต่ละคนสู่ผลสัมฤทธิ์ของการรู้จักตัวเอง (Self-realization)

3. มีความร่วมมือระหว่างครูผ่านองค์กรวิชาชีพ ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องในด้านการวิจัย การเตรียมการเพื่อปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนด ให้ครูทุกคนปฏิบัติกับนักเรียนแต่ละคนด้วยความเชื่อมั่นในความเป็นครู ครูสามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในกรอบสังคมที่นำไปสู่การสอน การศึกษาวิจัยที่เชื่อมโยงกับวิชาชีพ

4. มีช่วงเวลาของการเตรียมตัวเป็นครูอย่างชัดเจน เป็นทางการ และมีเงื่อนไขของการเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่องของการเป็นครู ครูต้องผ่านการเรียนหลักสูตรครู และต้องมีช่วงเวลาของการเข้าสู่ตำแหน่ง (Induction) หรือการเป็นครูช่วยสอน (Internship) ก่อนที่จะได้ใบประกอบวิชาชีพ ในช่วงนี้จะรวมถึงการสนับสนุนการเติบโต การประเมินความสามารถ ในช่วงนี้ครูต้องมุ่งมั่นในการเติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการที่จะเป็นครู

5. ความเป็นอิสระตามข้อตกลงในวิชาชีพ ครูสามารถตัดสินใจในภาระและหน้าที่ของตน ใช้เหตุผลตัดสิน วิจัยความต้องการต่าง ๆ ทางการศึกษา ออกแบบกิจกรรมหรือหลักสูตรตามความต้องการนั้น ๆ นำสิ่งที่ออกแบบดำเนินการไปใช้จริงและประเมินความก้าวหน้าของผู้เรียน

6. องค์กรวิชาชีพ มีอิทธิพลในการกำกับมาตรฐานการศึกษาของครู การรับเข้าเรียน การให้ใบอนุญาต การพัฒนาวิชาชีพครู จริยธรรม มาตรฐานความสามารถ และการออกกฎระเบียบวิชาชีพ

กรรมการวิชาชีพครูของแคนาดา

ในแคนาดา กรรมการวิชาชีพครูขึ้นอยู่กับสำนักงานกรรมาธิการกำกับครู (Commissioner for Teacher Regulation) ได้รับการแต่งตั้งครั้งละ 5 ปี มีหน้าที่ดูแลครูในโรงเรียนของรัฐบาลและเอกชน สำนักงานกรรมาธิการกำกับครู มีสาขาอยู่ในแต่ละจังหวัดของประเทศแคนาดา

ระดับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ในแคนาดา มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 2 ระดับ ได้แก่ ใบอนุญาตแรกเริ่ม (Interim Certificate) และใบอนุญาตถาวร (Permanent Certificate)

ใบอนุญาตแรกเริ่ม (Interim Certificate)

เป็นใบอนุญาตที่ออกให้กับผู้ที่เรียนมาทางครูโดยตรงจากคณะศึกษาศาสตร์ ในกรณีของจังหวัดอัลเบอร์ตาต้องได้ปริญญาตรีทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยในอัลเบอร์ตา ถ้าไม่ได้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษา อาจจะใช้ปริญญาตรีจากสาขาอื่นจากมหาวิทยาลัยในอัลเบอร์ตา หรือมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับและต้องจบหลักสูตรวิชาชีพ

ครูจากคณะศึกษาศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยในอัลเบอร์ตา หรือจากมหาวิทยาลัยอื่นที่ได้รับ การยอมรับ หรือจบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการศึกษาจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับ ที่อยู่นอกจังหวัดอัลเบอร์ตา และได้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามเงื่อนไขของงานทะเบียน

ใบอนุญาตแรกเริ่มนี้ ออกให้สำหรับผู้ที่ยื่นมาตามเงื่อนไขข้างต้น ให้ทำหน้าที่สอน ในช่วงสามปีแรก อายุของใบอนุญาตแรก (Interim Certificate) นี้ มีระยะ 3 ปี ปกติจะเป็น วันที่ 31 ของเดือนสิงหาคมของปีที่สาม

ใบอนุญาตถาวร (Permanent Certificate)

ใบอนุญาตถาวร ให้กับผู้ที่มีใบอนุญาตแรกเริ่ม (Interim Certificate) อยู่ และมี ประสบการณ์สอนในโรงเรียน ที่รายวิชา หลักสูตร และวัสดุการสอนดำเนินการตามแนวทาง ของกฎหมายการศึกษา หรือผ่านความเห็นชอบของกระทรวงศึกษาธิการ โดยประสบการณ์ สอนดังกล่าวต้องมีอย่างน้อย 2 ปี และต้องได้รับเอกสารรับรองจากผู้บริหารโรงเรียนที่สอนอยู่

ใบอนุญาตถาวร (Permanent Certificate) นี้ จะใช้ได้ตลอดไป ถ้าไม่ถูกเพิกถอน จากกระทรวงศึกษาธิการ การขอรับใบอนุญาตถาวรนี้ จะต้องผ่านการขอจากผู้บริหาร สถานศึกษา ไม่ใช่ตนเองเป็นผู้ขอ การได้ใบอนุญาตถาวร ผู้ยื่นคนแคนาดามีความแตกฉาน ในภาษาอังกฤษหรือฝรั่งเศส ไม่เคยมีประวัติอาชญากรรม

กรรมาธิการกำกับครู สามารถออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพชั่วคราว (Temporary Certificate) ให้กับผู้ที่เป็นครูที่ไม่ได้เรียนจบทางวิชาชีพครูได้ ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งยวดที่จะต้องมีครูสอนในสาขาที่ขาดครู ใบอนุญาตชั่วคราวนี้จะมีอายุ เพียง 1 ปีการศึกษา หลังจากกระทรวงศึกษาธิการอนุมัติการขอใบอนุญาตชั่วคราวนี้ การขอใบอนุญาตชั่วคราวต้องดำเนินการขอโดยโรงเรียน ไม่ใช่โดยผู้ที่ต้องการมีใบอนุญาต ดังกล่าว (http://en.wikipedia.org/wiki/certified_teacher)

ใบประกอบวิชาชีพครูในประเทศฟินแลนด์

องค์กรที่ดูแลใบประกอบวิชาชีพครูในประเทศฟินแลนด์ คือคณะกรรมการ- การศึกษาแห่งชาติฟินแลนด์ (The Finish National Board of Education : FNBE) ทำหน้าที่ตัดสินใจเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้จบการศึกษาจากต่างประเทศ ที่ต้องการเป็นครูใน ฟินแลนด์ และออกเอกสารสำคัญสำหรับผู้ที่ต้องการเป็นครูในต่างประเทศ สำหรับผู้จบ การศึกษาจากต่างประเทศจะต้องให้คณะกรรมการการศึกษาตรวจสอบประเมินวุฒิการศึกษา นั้น ๆ ก่อน

ประเภทของใบประกอบวิชาชีพ

ประเทศฟินแลนด์ จะออกใบประกอบวิชาชีพสำหรับการสอนเป็น 2 ระดับ คือ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (เกรด 1 ถึง เกรด 9) และระดับสูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ที่จะมีสิทธิ์ขอใบอนุญาตสอนตั้งแต่เกรด 1 ถึง เกรด 9 ต้องมีคุณสมบัติ คือ 1) จบการศึกษาระดับปริญญาโท 2) มีหน่วยกิตสะสมในวิชาที่จะสอนไม่ต่ำกว่า 60 หน่วยกิต (35 สัปดาห์ของการศึกษา) 3) มีหน่วยกิตสะสมในรายวิชาวิธีการสอนสำหรับครูไม่ต่ำกว่า 60 หน่วยกิต (www.helsinki.fi/teachereducatio/step/Information/qualifications/)

สำหรับผู้มีสิทธิ์ขอใบอนุญาตสอนระดับสูงกว่าเกรด 9 ขึ้นไป ต้องมีคุณสมบัติ คือ 1) จบการศึกษาระดับปริญญาโท 2) มีหน่วยกิตสะสมในวิชาที่จะสอนในระดับเกรด 9 ขึ้นไปอย่างน้อย 120 หน่วยกิต และมีหน่วยกิตสะสมในวิชาอื่น ๆ ในระดับเกรด 9 ขึ้นไปอีกไม่น้อยกว่า 60 หน่วยกิต 3) มีหน่วยกิตสะสมในรายวิชาวิธีการสอนสำหรับครูไม่ต่ำกว่า 60 หน่วยกิต

อย่างไรก็ตาม สำหรับการสอนระดับอาชีวศึกษา ผู้ขอใบอนุญาตสอนอาจจะมิวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทก็ได้

วิชาชีพครูในประเทศฟินแลนด์ ถือเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพที่มีศักดิ์ศรี อาชีพครูมีศักดิ์ศรีเทียบเท่าอาชีพหมอ แต่รายได้จากการเป็นครูต่ำกว่าการเป็นหมอ คนที่เข้าสู่อาชีพครูต้องผ่านการแข่งขันและถูกคัดเลือกอย่างเข้มข้น และคนที่เข้าสู่อาชีพครูจะมีผลการเรียนสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ

ใบประกอบวิชาชีพครูในฮ่องกง

แม้ว่าฮ่องกงจะเป็นส่วนหนึ่งของประเทศจีน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 แต่ระบบการศึกษาของฮ่องกงก็ยังดำเนินไปตามระบบการศึกษาของตน ก่อน พ.ศ. 2540 ฮ่องกงถูกจัดไว้ในอันดับ 4 ของโลกทางด้านคุณภาพของการศึกษาในปี พ.ศ. 2558

หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบออกใบประกอบวิชาชีพ

หน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบออกใบประกอบวิชาชีพครูในฮ่องกง ได้แก่ สำนักงานการศึกษา (Education Bureau) ของฮ่องกง กฎษฎีกาทางการศึกษาของฮ่องกงกำหนดไว้ว่าผู้ที่จะทำหน้าที่สอนในโรงเรียนจะต้องเป็นครูวิชาชีพ (Registered teacher) หรือเป็นครูผู้ได้รับใบอนุญาตให้สอน (Permitted teachers) โรงเรียนทั่ว ๆ ไป จำเป็นต้องมีครูที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ยกเว้นโรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้เปิดสอนหลักสูตรสามัญ อาจได้รับ

การยกเว้น (www.edb.gov.hk/en/teacher/qualification-training-Development/qualification/teacher-registration/)

ประเภทของใบประกอบวิชาชีพครู

ในฮ่องกงมีใบประกอบวิชาชีพครูอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ ใบอนุญาตให้สอน (Permitted teacher) และใบอนุญาตครูวิชาชีพ (Registered teacher)

1. ใบอนุญาตให้สอน (Permitted teacher)

ผู้มีสิทธิ์ได้ใบอนุญาตให้สอนต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1) จบการศึกษาอย่างต่ำระดับประกาศนียบัตร (Associate degree) ประกาศนียบัตรชั้นสูง (Higher diploma) หรือเทียบเท่า สามารถทำการสอนในระดับที่ต่ำกว่าการศึกษาของตนหนึ่งระดับ

2) ได้รับการว่าจ้างจากโรงเรียน

3) มีเอกสารรับรองว่าสามารถสอนวิชาที่ถูกจ้างไปสอนได้

4) ผู้ได้ใบอนุญาตให้สอน ต้องสอนเฉพาะในโรงเรียนที่ได้รับอนุญาตให้สอน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงการจ้าง โรงเรียนต้องรายงานให้สำนักงานการศึกษาทราบ

ใบอนุญาตให้สอนนี้ มีระดับต่ำกว่าใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และเป็นใบอนุญาตชั่วคราวเท่านั้น ผู้ถือใบอนุญาตให้สอนไม่ถึงเป็นผู้มีคุณสมบัติเป็นครู จะต้องมีการประเมินและต่อใบอนุญาตทุก ๆ ปี

2. ใบอนุญาตครูวิชาชีพ (Registered teacher)

ผู้ที่จะได้ใบอนุญาตครูวิชาชีพในฮ่องกงต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

1) จบการศึกษาทางครูจากสถาบันการศึกษาในฮ่องกงที่ได้รับการยอมรับ ได้แก่ University of Hong Kong, Chinese University of Hong Kong, Hong Kong Institute of Education และ Hong Kong Baptist University โดยเรียนในหลักสูตรฝึกหัดครู 5 ปี ได้ปริญญาทางการศึกษา (B. Ed.) หรือ ผู้ที่เรียนประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (Postgraduate Diploma in Education, PGDE) ผู้เรียนปริญญาโททางการศึกษา หรือ ปริญญาเอกทางการศึกษา จากสถาบันอื่น ๆ จะไม่ได้รับการยอมรับ

2) จบการศึกษาปริญญาที่สอง (Associate degree) จากมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับ ปกติเป็นมหาวิทยาลัยในฮ่องกง ส่วนใหญ่จะจบปริญญาตรีเป็นอย่างน้อย

3) มีสถานะเป็นคนฮ่องกง หรือถูกจ้างอยู่ในฮ่องกงอย่างถูกกฎหมาย มีวีซ่าให้ทำงานในฮ่องกง

4) มีผู้ให้คำรับรอง (Referee) 2 คน

- 5) ไม่มีประวัติอาชญากรรมใด ๆ
- 6) ผ่านการประเมินและการสัมภาษณ์

ใบอนุญาตครูวิชาชีพในฮ่องกง เป็นใบประกอบวิชาชีพตลอดชีวิต นอกจากถูกถอดถอนด้วยการละเมิดจรรยาบรรณวิชาชีพหรืออื่น ๆ

ใบประกอบวิชาชีพครูในญี่ปุ่น

ประเทศญี่ปุ่น มีประวัติการฝึกหัดครูยาวนานมาก นับเป็นประเทศแรก ๆ ของโลกที่มีระบบการฝึกหัดครู กล่าวคือเริ่มมีโรงเรียนฝึกหัดครู (Normal school) ในปี พ.ศ. 2415 คือเมื่อ 146 ปีมาแล้ว และถัดมาอีก 14 ปี ก็มีการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง (Higher normal school) โดยโรงเรียนฝึกหัดครูทำหน้าที่ผลิตครูสำหรับสอนระดับประถมศึกษา และโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงทำหน้าที่ผลิตครูสำหรับการสอนในระดับมัธยมศึกษาและในโรงเรียนฝึกหัดครู หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ใน พ.ศ. 2492 จึงยกเลิกระบบฝึกหัดครูดั้งเดิม และเริ่มระบบใหม่ที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบัน

ระบบการฝึกหัดครูยุคใหม่ของญี่ปุ่น เป็นการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีความหลากหลาย มีความสามารถและทักษะเฉพาะด้าน ในแต่ละจังหวัดของญี่ปุ่นจะมีมหาวิทยาลัยที่มีคณะศึกษาศาสตร์ หรือวิทยาลัยครูอย่างน้อยหนึ่งแห่ง ซึ่งการผลิตครูจะผลิตโดยสถาบันเหล่านี้ หลักสูตรการผลิตครูจะต้องได้รับการยอมรับ (Accredit) จากกระทรวงการศึกษา วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology : MEXT) (<http://www.nier.go.jp/English/educationjapan/pdf/201103TTCS.pdf>)

ใบประกอบวิชาชีพครูในญี่ปุ่น จะระบุระดับของการสอน ได้แก่ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาพิเศษ นอกจากนี้ยังมีใบประกอบวิชาชีพการสอนสำหรับครู พยาบาล อาหารและโภชนาการของโรงเรียน (School nurses and diet and nutrition teacher) ใบประกอบวิชาชีพครูนี้ไม่ระบุระดับการสอน ซึ่งแตกต่างไปจากใบประกอบวิชาชีพครูอื่น ๆ

ประเภทของใบประกอบวิชาชีพครู

ประเทศญี่ปุ่น มีใบประกอบวิชาชีพครูอยู่ 3 ประเภท ซึ่งแตกต่างกันในเรื่องวิธีการได้มา (Acquisition method) และอายุ (Validity) ของใบประกอบวิชาชีพนั้น ได้แก่

1. ใบประกอบวิชาชีพครูปกติ (Regular teaching certification)
2. ใบประกอบวิชาชีพครูพิเศษ (Special teaching certification)

3. ใบประกอบวิชาชีพชั่วคราว (Temporary teaching certification)

ใบประกอบวิชาชีพครูปกติ (Regular teaching certification)

เป็นใบประกอบวิชาชีพครูที่เป็นที่ต้องการมากที่สุด เป็นใบอนุญาตให้สอน (Teaching license) ออกให้โดยคณะกรรมการการศึกษาของจังหวัด หลังจากบุคคลผู้นั้น จบการศึกษาอบรมวิชาชีพครูจากมหาวิทยาลัย หรือวิทยาลัยฝึกหัดครู ที่กำหนดจาก กระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

ผู้ที่ได้ใบประกอบวิชาชีพครูปกติ สามารถทำการสอนในจังหวัดใด ๆ ก็ได้ในประเทศไทย อายุของใบประกอบวิชาชีพครูปกติ มีระยะเวลา 10 ปี และสามารถต่ออายุได้ โดยการเข้าเรียนในรายวิชาเฉพาะสำหรับการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพปกติ จัดสอนโดย มหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบ ใบประกอบวิชาชีพครูปกติ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ระดับสูง (Advanced)
2. ประเภทหนึ่ง (Type 1)
3. ประเภทสอง (Type 2)

ใบประกอบวิชาชีพครูปกติระดับสูง (Advanced)

ผู้ที่จะได้ใบประกอบวิชาชีพครูระดับนี้ ต้องมีคุณสมบัติคือ

1. จบการศึกษาระดับปริญญาโท
2. มีหน่วยกิตการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในวิชาเนื้อหาที่จะสอนตามจำนวนที่กำหนด
3. มีหน่วยกิตการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาในวิชาวิธีสอนตามจำนวนที่กำหนด

ใบประกอบวิชาชีพครูปกติประเภทหนึ่ง (Type 1)

ผู้ที่จะได้ใบประกอบวิชาชีพครูปกติระดับนี้ ต้องมีคุณสมบัติคือ

1. จบการศึกษาระดับปริญญาตรี
2. มีหน่วยกิตการศึกษาในระดับปริญญาตรีในวิชาเนื้อหาที่จะสอนตามจำนวนที่กำหนด
3. มีหน่วยกิตการศึกษาในระดับปริญญาตรีในวิชาวิธีสอนตามจำนวนที่กำหนด

ใบประกอบวิชาชีพครูปกติประเภทสอง (Type 2)

ผู้ที่จะได้ใบประกอบวิชาชีพครูปกติระดับนี้ ต้องมีคุณสมบัติคือ

1. จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรจากวิทยาลัย
2. มีหน่วยกิตการศึกษาในระดับวิทยาลัยในเนื้อหาที่จะสอนตามจำนวนที่กำหนด

3. มีหน่วยกิตการศึกษาในระดับวิทยาลัยในวิชาวิธีสอนตามจำนวนที่กำหนด

นอกจากเงื่อนไขคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ผู้ขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูปกติทุกคนจะต้องเรียนวิชาเฉพาะอีก 2 หน่วยกิต ที่มีเนื้อหารัฐธรรมนูญของญี่ปุ่น การพลศึกษา ภาษาต่างประเทศสำหรับการสื่อสารและการใช้เครื่องมือการสื่อสาร

อีกเงื่อนไขหนึ่งเพิ่มเติมคือ ผู้เรียนที่ต้องการใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา ต้องเข้าร่วมในกิจกรรมบริการพยาบาล (Nursing) หรือกิจกรรมการบริการให้ความช่วยเหลือ (Assistance services) ต่าง ๆ หรือการช่วยเหลือสื่อสารกับผู้สูงอายุ หรือผู้มีความผิดปกติของร่างกาย (Disabilities) มากกว่า 7 วัน ในสถาบันการศึกษาของตน ในลักษณะการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมหรือความต้องการอื่น ๆ

ใบประกอบวิชาชีพครูพิเศษ (Special teaching certification)

ใบประกอบวิชาชีพครูพิเศษ ออกให้สำหรับบุคลากรทางการศึกษา (Educational staff) ผ่านการสอบครู (Teacher examination) ของแต่ละจังหวัด เพื่อที่จะจ้างบุคคลต่าง ๆ ที่มีความรู้เป็นเลิศ (Superior knowledge) มีประสบการณ์เป็นเลิศ มีวิธีการเป็นเลิศ มีฐานะทางสังคม (Social prestige) มีความมุ่งมั่นและแตกฉานทางการศึกษา

การออกใบประกอบวิชาชีพครูพิเศษ ดำเนินการโดยการเสนอความเห็นจากทางโรงเรียน เมื่อโรงเรียนเสนอชื่อผู้สมควรได้ใบประกอบวิชาชีพครูพิเศษแล้ว บุคคลผู้นั้นจะถูกสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ใบประกอบวิชาชีพครูพิเศษนี้ จะใช้ได้เฉพาะในจังหวัดที่ออกใบประกอบวิชาชีพนั้นเท่านั้น ใบประกอบวิชาชีพชนิดนี้ มีอายุ 10 ปี และสามารถต่ออายุได้เช่นเดียวกัน การต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครูปกติ โดยการเข้าเรียนในรายวิชาสำหรับการต่อใบประกอบวิชาชีพครู

ผู้มีใบประกอบวิชาชีพครูพิเศษสามารถขอใบประกอบวิชาชีพครูปกติได้ โดยทำการสอนมาไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีหน่วยกิตในการเรียนในสถาบันการผลิตครูตามจำนวนที่กำหนด

ใบประกอบวิชาชีพชั่วคราว (Temporary teaching certification)

ใบประกอบวิชาชีพชั่วคราว ออกให้กรณีกับทางโรงเรียนไม่สามารถว่าจ้างผู้มีใบประกอบวิชาชีพครูปกติ อายุใบประกอบวิชาชีพชั่วคราว คือ 3 ปี และสามารถใช้ได้เฉพาะในจังหวัดที่ออกใบประกอบวิชาชีพชั่วคราวเท่านั้น ใบประกอบวิชาชีพชั่วคราวนี้มีการออกให้น้อยมาก

เงื่อนไข ข้อกำหนด ของใบประกอบวิชาชีพครูระดับต่าง ๆ ในญี่ปุ่น

ระดับการสอนในโรงเรียนของญี่ปุ่นมี 4 ระดับ จากระดับปฐมวัยจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รวมถึงการศึกษาในระดับการศึกษาพิเศษ มีเงื่อนไขและข้อกำหนดต่าง ๆ แตกต่างกันไป ซึ่งถือว่าเป็นเงื่อนไขที่เข้มงวดมาก ที่ทำให้อาชีพครูในญี่ปุ่นเป็นอาชีพที่มีรายได้สูงมากเมื่อเทียบกับประเทศ ต่าง ๆ ทั่วโลก เงื่อนไขและข้อกำหนดต่าง ๆ ในการขอใบประกอบวิชาชีพครูปกติ (Regular teaching certification) มีดังนี้

ใบประกอบวิชาชีพครูปกติระดับปฐมวัย (Kindergarten)

1. ใบประกอบวิชาชีพครูระดับสูง (Advanced)

1.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ตามมาตรฐานการศึกษานานาชาติ (ISCED)

1.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา อย่างน้อย 6 หน่วยกิต

1.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาวิธีสอน อย่างน้อย 35 หน่วยกิต

2. ใบประกอบวิชาชีพครูประเภทหนึ่ง (Type 1)

2.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ตามมาตรฐานการศึกษานานาชาติ (ISCED)

2.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา อย่างน้อย 6 หน่วยกิต

2.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาวิธีสอน อย่างน้อย 35 หน่วยกิต

3. ใบประกอบวิชาชีพครูประเภทสอง (Type 2)

3.1 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตร ตามมาตรฐานการศึกษานานาชาติ (ISCED)

3.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยกิต

3.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาที่สอน ไม่น้อยกว่า 27 หน่วยกิต

ใบประกอบวิชาชีพครูปกติระดับประถมศึกษา (Primary school)

1. ใบประกอบวิชาชีพครูระดับสูง (Advanced)

1.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโท

1.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา อย่างน้อย 8 หน่วยกิต

1.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาวิธีสอน ไม่น้อยกว่า 41 หน่วยกิต

2. ใบประกอบวิชาชีพครูประเภทหนึ่ง (Type 1)

2.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา อย่างน้อย 8 หน่วยกิต

2.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาวิธีสอน ไม่น้อยกว่า 41 หน่วยกิต

3. ใบประกอบวิชาชีพครูประเภทสอง (Type 2)

3.1 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตร

3.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยกิต

3.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาวิธีสอน ไม่น้อยกว่า 31 หน่วยกิต

ใบประกอบวิชาชีพครูปกติระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (Lower secondary school)

1. ใบประกอบวิชาชีพครูระดับสูง (Advanced)

1.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโท

1.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา ไม่น้อยกว่า 20 หน่วยกิต

1.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาวิธีสอน ไม่น้อยกว่า 31 หน่วยกิต

2. ใบประกอบวิชาชีพครูประเภทหนึ่ง (Type 1)

2.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา ไม่น้อยกว่า 20 หน่วยกิต

2.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาวิธีสอน ไม่น้อยกว่า 31 หน่วยกิต

3. ใบประกอบวิชาชีพครูประเภทสอง (Type 2)

3.1 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตร

3.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา ไม่น้อยกว่า 10 หน่วยกิต

3.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาวิธีสอน ไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต

ใบประกอบวิชาชีพครูปกติระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (Upper Secondary School)

1. ใบประกอบวิชาชีพครูระดับสูง (Advanced)

1.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโท

1.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา ไม่น้อยกว่า 20 หน่วยกิต

1.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาวิธีสอน ไม่น้อยกว่า 23 หน่วยกิต

2. ใบประกอบวิชาชีพครูประเภทหนึ่ง (Type 1)

2.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

2.2 มีหน่วยกิตรวมของวิชาเนื้อหา ไม่น้อยกว่า 20 หน่วยกิต

2.3 มีหน่วยกิตรวมของวิชาวิธีสอน ไม่น้อยกว่า 23 หน่วยกิต

ใบประกอบวิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ (Special Needs Education)

1. ใบประกอบวิชาชีพครูระดับสูง (Advanced)

- 1.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโท
- 1.2 มีใบประกาศนียบัตรการสอนระดับปฐมวัย/ประถมศึกษา/มัธยมศึกษาตอนต้น/มัธยมศึกษาตอนปลาย
- 1.3 มีหน่วยกิตรวมของรายวิชาการศึกษาพิเศษ ไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิต

2. ใบประกอบวิชาชีพครูประเภทหนึ่ง (Type 1)

- 2.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี
- 2.2 มีใบประกาศนียบัตรการสอนระดับปฐมวัย/ประถมศึกษา/มัธยมศึกษาตอนต้น/มัธยมศึกษาตอนปลาย
- 2.3 มีหน่วยกิตรวมของรายวิชาการศึกษาพิเศษ ไม่น้อยกว่า 26 หน่วยกิต

3. ใบประกอบวิชาชีพครูประเภทสอง (Type 2)

- 3.1 มีใบประกาศนียบัตรการสอนระดับปฐมวัย/ประถมศึกษา/มัธยมศึกษาตอนต้น/มัธยมศึกษาตอนปลาย
- 3.2 หน่วยกิตรวมของรายวิชาการศึกษาพิเศษ ไม่น้อยกว่า 16 หน่วยกิต

ใบประกอบวิชาชีพครูของประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลีย เป็นประเทศที่เพิ่งได้ดำเนินการปรับปรุงมาตรฐานวิชาชีพครู ในปี พ.ศ. 2559 ถ้าพิจารณามาตรฐานวิชาชีพครูของออสเตรเลียจะพบว่า มีความครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ อย่างน่าสนใจ สมควรที่จะนำมาเสนอ ดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพครูของออสเตรเลีย

บุคคลที่จะเป็นครูในออสเตรเลีย จะต้องมีความสมบูรณ์ 7 ประการ ได้แก่ ความรู้ในผู้เรียน หรือรู้จักผู้เรียน มีความรู้ในเนื้อหาและวิธีสอนเนื้อหา นั้น ๆ สามารถวางแผนและจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้และบอกผลป้อนกลับแก่ผู้เรียน ร่วมเรียนรู้ในวิชาชีพ และประสานทำงานร่วมกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชน คุณสมบัติ 7 ประการนี้ ให้ความสำคัญกับผู้เรียน เนื้อหาสาระที่จะสอน กระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นหลัก ซึ่งแตกต่างออกไปจากมาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศไทย ดังรายละเอียดดังนี้

1. การรู้จักผู้เรียน

- 1.1 มีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการทางกาย สติปัญญา สังคม และลักษณะนิสัย
- 1.2 รู้ว่าผู้เรียนเรียนรู้อย่างไร
- 1.3 รู้จักผู้เรียนที่มีความหลากหลาย มีความแตกต่างด้านภาษา วัฒนธรรม ศาสนา และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม
- 1.4 มีความสามารถในการใช้ยุทธวิธีการสอนกลุ่มคนพื้นเมืองดั้งเดิม และคนชาวเกาะ
- 1.5 สามารถกำหนด จำแนกวิธีสอนให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน
- 1.6 มีวิธีการสนับสนุนให้ผู้ทุพพลภาพ (Disability) ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม

2. มีความรู้ในเนื้อหาสาระและรู้วิธีสอนเนื้อหา นั้น ๆ

- 2.1 มีความรู้ในเนื้อหาและวิธีสอนในวิชาที่ตนเองสอน
- 2.2 สามารถเลือกและประมวลเนื้อหา
- 2.3 มีความรู้ในด้านหลักสูตร การประเมิน และการรายงาน
- 2.4 เข้าใจ ให้เกียรติกลุ่มชนพื้นเมืองดั้งเดิม หมู่คนชาวเกาะที่จะทำให้เกิดความเข้าใจ การอยู่ร่วมกันระหว่างกลุ่มชนพื้นเมืองดั้งเดิมและผู้เข้ามาอยู่ใหม่
- 2.5 มีความสามารถในการสอน อ่าน เขียน ให้เกิดการอ่านออก เขียนได้ และความสามารถทางด้านจำนวนตัวเลข
- 2.6 มีความสามารถในการใช้สารสนเทศและเทคโนโลยีการสื่อสาร

3. การวางแผนและจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

คำว่า “ประสิทธิภาพ” (Effective) หมายถึงสามารถดำเนินการได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้

- 3.1 กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่ทำนาย ตามลักษณะของผู้เรียน
- 3.2 วางแผนกำหนดโครงสร้าง จัดลำดับโปรแกรมการเรียนรู้
- 3.3 ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย
- 3.4 เลือกและใช้ทรัพยากรการเรียนรู้
- 3.5 สื่อสารในห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.6 ประเมินและปรับปรุงโปรแกรมการสอน
- 3.7 ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการเรียนรู้

4. สร้างและรักษาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างปลอดภัย

- 4.1 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้เรียน
- 4.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน
- 4.3 บริหาร จัดการ พฤติกรรมทำลายของผู้เรียน
- 4.4 สร้างและรักษาความปลอดภัยให้กับผู้เรียน
- 4.5 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบและจรรยาบรรณ

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5. ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน บอกรผลการเรียนรู้และรายงานผลการเรียนรู้ของผู้เรียน

- 5.1 ประเมินการเรียนรู้ผู้เรียน
- 5.2 บอกรผลป้อนกลับแก่ผู้เรียนในเรื่องที่เรียนไป
- 5.3 ตัดสินสิ่งต่าง ๆ อย่างตรงไป ตรงมา
- 5.4 แปลผลข้อมูลผู้เรียน
- 5.5 รายงานความก้าวหน้าผู้เรียน

6. ร่วมเรียนรู้ในวิชาชีพ

เนื่องจากวิชาชีพครู มีหน้าที่หลักคือการพัฒนาผู้เรียนผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ งานดังกล่าวมีลักษณะเป็นงานประจำ จึงจำเป็นที่ครูจะต้องมีกิจกรรมการมีส่วนร่วมในวิชาชีพครู ดังนี้

- 6.1 กำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเอง และวางแผนการพัฒนาตน
- 6.2 ร่วมดำเนินการในการเรียนรู้ในวิชาชีพ และนำไปสู่การปรับปรุงการทำงาน
- 6.3 ร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการปรับปรุงการทำงาน
- 6.4 ใช้กระบวนการเรียนรู้ในวิชาชีพและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

7. ประสานอย่างมืออาชีพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน

- 7.1 มีความรับผิดชอบและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 7.2 ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ เงื่อนไข การปฏิบัติงานขององค์กร
- 7.3 ร่วมมือกับผู้ปกครองนักเรียน

ประเภทของใบประกอบวิชาชีพครูในออสเตรเลียที่เกี่ยวกับการสอน มี 3 ประเภท คือ

1. ใบประกอบวิชาชีพครูถาวร (Full registration) ให้กับบุคคลที่
 - จบการศึกษาของศึกษาศาสตร์ที่ได้รับการยอมรับจากรัฐบาล
 - มีคุณสมบัติครบตามเงื่อนไขวิชาชีพครู หรือมีประสบการณ์การสอนมาอย่างน้อย 5 ปี
 - มีร่างกายแข็งแรง มีคุณสมบัติของครูครบตามเงื่อนไข
 - มีความสามารถทางภาษาอังกฤษ ทั้งพูดและเขียน
2. ใบประกอบวิชาชีพครูชั่วคราว (Provisional registration)
 - มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับผู้ขอใบประกอบวิชาชีพครู
3. ใบประกอบวิชาชีพครูพิเศษ (Limited registration)
 - ได้รับการว่าจ้างให้ทำการสอน
 - มีร่างกายแข็งแรง มีคุณสมบัติความเป็นครูตามเงื่อนไข
 - มีความสามารถทางภาษาอังกฤษ ทั้งการพูดและการเขียน
 - มีคุณสมบัติอื่นๆ ตามคุณสมบัติครูพิเศษ (www.altst.edu.au/initial-teacher-education)

ใบประกอบวิชาชีพครูของประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นประเทศที่มีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาของประเทศไทยสูง และอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลายาวนาน เนื่องจากสหรัฐอเมริกามีมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงทางด้านการศึกษาหลายแห่ง ประกอบกับการเป็นผู้นำทางด้านเศรษฐกิจของโลก จึงมีผู้เดินทางไปเรียนต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยเฉพาะผู้ที่ได้ทุนการศึกษาต่อต่างประเทศ พื้นฐานการศึกษาในวิชาชีพครูของประเทศไทยได้รับอิทธิพลโดยตรงจากมหาวิทยาลัยบางแห่งในประเทศสหรัฐอเมริกา ที่ส่งผู้เชี่ยวชาญทางการศึกษาเข้ามาช่วยเหลือมหาวิทยาลัยไทยที่ทำหน้าที่ผลิตครู รวมถึงการให้ทุนอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยไปเรียนทางด้านการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

ใบประกอบวิชาชีพครูในสหรัฐอเมริกา

เนื่องจากประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วยรัฐต่าง ๆ และรัฐต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเป็นของตนเอง ดังนั้น กฎ ระเบียบ และกระบวนการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับใบประกอบวิชาชีพครูจะมีความหลากหลายในแต่ละรัฐ แต่อย่างไรก็ตาม คุณสมบัติทั่วไปของผู้จะได้ใบประกอบวิชาชีพครู เป็นดังนี้

1. จบปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำในสาขาวิชาที่จะขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
2. เรียนรายวิชาเกี่ยวกับวิธีการสอน ตามจำนวนหน่วยกิตที่กำหนดโดยรัฐต่าง ๆ
3. มีประสบการณ์การสอนภาคสนามในฐานะครูฝึกสอน (Student teachers)
4. บางรัฐกำหนดให้ต้องสอบผ่านข้อสอบมาตรฐาน (Standardizes exam)

ในระดับประเทศหรือในระดับรัฐ ในสาขาวิชาที่สอนและวิธีการสอนในรายวิชานั้น ๆ

5. ในปีแรกของการสอนจะถูกนิเทศและประเมินในวิชาที่สอน
6. ในบางรัฐใช้แนวทางเดียวกันกับการออกใบอนุญาตการขับขีรถยนต์ กล่าวคือ เริ่มจากการเป็นครูฝึกหัดสอน จากนั้นรับใบอนุญาตผู้สอนหน้าใหม่ (Novice license) และรับใบอนุญาตประกอบการสอนชั่วคราว จากใบประกอบวิชาชีพครูชั่วคราวก็จะได้ใบประกอบวิชาชีพในระดับที่สูงขึ้น

7. ในบางรัฐ กำหนดให้มีการพิมพ์ลายนิ้วมือก่อนได้ใบประกอบวิชาชีพครู

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ออกใบประกอบวิชาชีพ

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ออกใบประกอบวิชาชีพ คือ กรมการศึกษา (Department of education) ของแต่ละรัฐ

หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอบวัดความรู้ของการเป็นครู

การวัดความรู้ความเป็นครู จะวัดในด้านความรู้ในเนื้อหาสาระที่จะดำเนินการสอน การวัดความรู้ความสามารถในด้านวิธีการสอน และการปฏิบัติการสอนจริงในสหรัฐอเมริกา ดำเนินการโดยบริษัทเอกชน 2 บริษัท คือ บริษัทบริการทดสอบทางการศึกษา (Educational Testing Service : ETS) และกลุ่มบริษัทระบบการประเมินทางการศึกษา เพียร์สัน (The Evaluation System Group of Pearson Education)

ใบประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทย

ใบประกอบวิชาชีพครูของประเทศไทย เป็นหนึ่งในสี่ลักษณะของใบประกอบวิชาชีพครูทางการศึกษา กล่าวคือใบประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะครอบคลุมใบประกอบวิชาชีพ 4 ชนิด คือ 1. ใบประกอบวิชาชีพครู 2. ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3. ใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และ 4. ใบประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษา

ใบประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ใบประกอบวิชาชีพของบุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้าน การเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

องค์กรวิชาชีพครูของประเทศไทย

องค์กรวิชาชีพครูตามกฎหมายของประเทศไทย คือ “คุรุสภา” ทำหน้าที่เป็นสภาวิชาชีพทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์ คือ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ กำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาวิชาชีพ รวมถึงประสาน ส่งเสริม การศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ หน้าที่ขององค์กรวิชาชีพครู (คุรุสภา) คือ

1. กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
2. ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
3. ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอประกอบวิชาชีพ
4. พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต
5. สนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
6. ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
7. รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิปัตร์ของสถาบันต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ
8. รับรองความรู้และประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้งความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ
9. ส่งเสริมการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ
10. เป็นตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย

11. ออกข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วย

ก. การกำหนดลักษณะต้องห้ามของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและประธานกรรมการคุรุสภา

ข. ออกใบอนุญาต ต่อใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต และการรับรองความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ

ค. หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอรับใบอนุญาต

ง. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ขอรับใบอนุญาต

จ. จรรยาบรรณของวิชาชีพ และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

ฉ. มาตรฐานวิชาชีพ

ช. วิธีการสรรหา การเลือก การเลือกตั้ง และการตั้งคณะกรรมการคุรุสภา และคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ

ซ. องค์ประกอบ หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกคณะกรรมการสรรหา

ฌ. หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเลขาธิการคุรุสภา

ญ. กิจกรรมอื่น ๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติ

12. ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย หรือปัญหาการพัฒนาวิชาชีพ

13. ให้คำแนะนำหรือเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ หรือการออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศต่าง ๆ

14. แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการใด ๆ ในอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา

15. ดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของคุรุสภา

มาตรฐานวิชาชีพครู (คุรุสภา, 2558)

มาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศไทย ประกอบด้วยมาตรฐาน 3 ด้าน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้ของผู้รับใบประกอบวิชาชีพครู คือ ต้องมีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง ความรู้ดังกล่าวประกอบด้วยสาระต่าง ๆ 11 สาระด้วยกัน คือ

1) ความเป็นครู

2) ปรัชญาการศึกษา

- 3) ภาษาและวัฒนธรรม
- 4) จิตวิทยาสำหรับครู
- 5) หลักสูตร
- 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน
- 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
- 9) การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้
- 10) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 11) คุณธรรม จริยธรรม

ส่วนของประสบการณ์วิชาชีพของผู้ขอรับใบประกอบวิชาชีพครู คือ

1. ผ่านการปฏิบัติการสอนในโรงเรียนตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขของคณะกรรมการคุรุสภากำหนดคือ

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยมาตรฐานทั้งหมด 12 มาตรฐาน เกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง การพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในห้องเรียนและชุมชน

มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติตน ของผู้ประกอบวิชาชีพครูของไทยเป็นไปตามการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วยจรรยาบรรณ 4 ด้าน ด้วยกัน คือ

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อสังคม

(<http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=254>)

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบระบบไปประกอบวิชาชีพครูของไทยและต่างประเทศ

องค์ประกอบ	องค์กรที่ออก ใบประกอบวิชาชีพครู		คุณสมบัติเบื้องต้นในการได้ ใบประกอบวิชาชีพครู		คุณสมบัติทางวิชาชีพครู			ประเภทใบอนุญาต			อายุใบอนุญาต		
	ส่วนกลาง	ส่วนท้องถิ่น	ต้องเรียน ทางครู	ไม่ต้องเรียน ทางครู แต่มี คุณสมบัติ คุณสมบัติ ตามเงื่อนไข	เรียนวิชา เนื้อหา	เรียนวิชา วิธีสอน	มี ประสบการณ์ การสอน	ถาวร	ชั่วคราว	พิเศษ	ถาวร	ชั่วคราว	พิเศษ
ไทย	✓		ป. ตรี	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5 ปี	-	1 ปี
แคนาดา	-	✓	ป. ตรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	ตลอดชีพ	5 ปี	-
ฟินแลนด์	✓	-	ป. โท	ป. โท	✓	✓	✓	✓	✓	-	N.A.	-	-
ฮ่องกง	✓	-	ป. ตรี	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	ตลอดชีพ	-	1 ปี
ญี่ปุ่น	-	✓	อนุปริญญา										
ป. ตรี ป.โท	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	10 ปี	-	3 ปี			
ออสเตรเลีย	-	✓	ป. ตรี	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5 ปี	3 ปี	ไม่ตายตัว
สหรัฐอเมริกา	-	✓	ป. ตรี	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	5 ปี	4 ปี	5 ปี

ข้อเสนอแนะ/ข้อสังเกต

1. ประเทศไทยมีองค์ประกอบของระบบใบประกอบวิชาชีพครู ครบถ้วนสมบูรณ์ เมื่อเทียบกับต่างประเทศที่มีผลการจัดการศึกษาได้ดีในระดับต้นๆของโลก ก็น่าจะคาดหวังได้ว่าการมีระบบใบประกอบวิชาชีพครูที่สมบูรณ์ สอดคล้องกับประเทศที่จัดการศึกษาได้ดี การศึกษาของประเทศไทยควรจะดีด้วยแต่ในสายตาของผู้เกี่ยวข้องที่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stake holder) โดยเฉพาะผู้ปกครองของนักเรียนกลับเห็นว่าการศึกษาของไทยยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ประเด็นนี้ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องในวงการศึกษามองออกมามากมายทางแก้ไขปรับปรุงการศึกษาของไทย อย่างต่อเนื่อง ข้อสังเกตก็คือการจัดการศึกษานั้น ต้องใช้เวลา อย่างน้อย 4 ปี เพื่อจะเห็นผลของการดำเนินการ แต่ในช่วงเวลาที่ผ่านมาไม่เคยมีนโยบายทางการศึกษาของไทยที่อยู่ได้นานเกิน 3 ปี ดังนั้นประเทศไทยจึงถูกมองว่าจัดการศึกษาล้มเหลว

งานวิจัยนี้ ต้องการหาความเหมาะสมของระบบและรูปแบบการผลิตและระบบการวิจัยของสถาบันการผลิตครู สำหรับสังคมไทยและความเป็นสากล ผลจากการศึกษาวิเคราะห์ครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่าระบบใบประกอบวิชาชีพครูของไทย มีองค์ประกอบสอดคล้องกับประเทศที่จัดการศึกษาได้ดีแต่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลับไม่พึงพอใจกับการจัดการศึกษาของไทย ปรากฏการณ์นี้อธิบายได้ สองแนวทาง แนวทางที่หนึ่ง อธิบายว่าการมีระบบใบประกอบวิชาชีพครูที่มีองค์ประกอบที่ครบถ้วนไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา หรือ อธิบายตามแนวที่สอง อธิบายได้ว่า ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าวเป็นความคาดหวังตามกระแสของการแข่งขันตามกระแสของวัตถุนิยมซึ่งจะแปรเปลี่ยนไปตลอดเวลา

สำหรับผู้เขียนเองเชื่อว่า การศึกษาจะต้องขึ้นาสังคม สร้างบรรทัดฐานที่ถูกต้องตามปรัชญาวัฒนธรรมของความเป็นไทยผนวกกับการอยู่ร่วมในสังคมโลกได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข ไม่โอนอ่อนตามกระแสสังคมอย่างเดียว

2. ควรมีการศึกษาเชิงลึกในแต่ละองค์ประกอบวิชาชีพว่าควรกำหนดรายละเอียด อะไร อย่างไร ดังจะเห็นได้จากประเทศญี่ปุ่น ฮองกง หรือแคนาดา ที่มีความเข้มงวดในรายละเอียด และทำให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพในอันดับต้นๆ ของประเทศ

บรรณานุกรม

- มหาวิทยาลัยเฮลซิงกิ. (2559). *ใบอนุญาตประกอบอาชีพครูของประเทศฟินแลนด์*. เข้าถึงได้จาก www.helsinki.fi/teachereducatio/Step/information/qualifications/.
- กระทรวงศึกษาธิการ ประเทศฮ่องกง. (2559). *ใบอนุญาตประกอบอาชีพครูของฮ่องกง*. เข้าถึงได้จาก www.edb.gov.hk/en/teacher/qualification-training-Development/qualification/teacher-registration/.
- สถาบันการเรียนการสอนและความเป็นผู้นำ ประเทศออสเตรเลีย. (2559). *ใบอนุญาตประกอบอาชีพครูของประเทศออสเตรเลีย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.aitsl.edu.au/initial-teacher-education>.
- สถาบันเพื่อการวิจัยนโยบายการศึกษาแห่งชาติ ประเทศญี่ปุ่น. (2559). *ใบอนุญาตประกอบอาชีพครูของประเทศญี่ปุ่น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nier.go.jp/English/educationjapan/pdf/201103TTCS.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2559). *ใบอนุญาตประกอบอาชีพครูของไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=254>.



ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
สายสามัญและสายอาชีพ

ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพ

รองศาสตราจารย์ ดร. กล้า ทองขาว*

ความนำ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา ไม่ได้เป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นเงื่อนไขสำคัญของหลักสูตรการฝึกหัดครูมาตั้งแต่อดีต ซึ่งนักเรียนฝึกหัดครูทุกคนก่อนสำเร็จการศึกษาออกไปเป็นครู ไม่ว่าจะเป็นครูที่สอนในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาหรืออุดมศึกษา หลักสูตรกำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือที่เข้าใจกันโดยทั่วไปก็คือ “การฝึกสอน” (Internship) ระหว่างเรียนตามข้อบังคับของหลักสูตรการศึกษาแต่ละระดับ เช่น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ป.กศ.) ซึ่งเป็นหลักสูตรขั้นต้นของการผลิตครูในอดีต กำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติการสอน 1 ภาคการศึกษา ในสถานศึกษาที่โรงเรียนฝึกหัดครูกำหนด โดยมีครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ทำหน้าที่กำกับดูแลนิเทศ ให้คำปรึกษาและประเมินผลการฝึกปฏิบัติการสอน (กล้า ทองขาว 2559 : 34-40) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม นับตั้งแต่ปีพ.ศ.2556 ครูสภา ซึ่งเป็นสภาวิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ประกาศข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 (1) (11) (ฉ) และมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 จึงออกข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีคุณวุฒิ มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามที่ครูสภากำหนด (ราชกิจจานุเบกษา 2556 : 67 -70) และประกาศครูสภา เรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อประกอบวิชาชีพ พ.ศ.2557 กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์การรับรอง มาตรฐานหลักสูตรและ

* ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

มาตรฐานการผลิต สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คุรุสภากำหนด กล่าวคือ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู จะต้องมีการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียนและการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะตามเกณฑ์การรับรองประสบการณ์วิชาชีพ ในขณะที่มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา จะต้องมีการฝึกปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาและปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาระหว่างเรียนตามหลักสูตรที่คุรุสภารับรอง คือ ฝึกการบริหารสถานศึกษาร้อยละ 50 และฝึกการบริหารการศึกษาร้อยละ 50 โดยมีชั่วโมงปฏิบัติไม่น้อยกว่า 90 ชั่วโมง (ราชกิจจานุเบกษา 2557 : 16-19 และเอกสารแนบท้ายประกาศ)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเรื่องสำคัญและน่าสนใจ ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพ รวมทั้งการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา น่าจะเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งขององค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูของไทย จุดประสงค์ของบทความ คือ ความพยายามค้นหาคำตอบ 5 ประการ ได้แก่ (1) ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูทั้งสายสามัญและสายอาชีพในปัจจุบันเป็นอย่างไร (2) หลักการสำคัญและเป้าหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สายสามัญและสายอาชีพคืออะไร (3) ปัญหา อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน ของระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพเป็นอย่างไร (4) ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพที่มีคุณภาพที่จะช่วยทำให้การผลิตครูมีคุณภาพสูงควรเป็นอย่างไร และ (5) ข้อเสนอเชิงนโยบายต่อระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสายสามัญและสายอาชีพเป็นอย่างไร ผลการศึกษาน่าจะมีคำตอบดังต่อไปนี้

1. ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพ

การจัดหลักสูตรการผลิตครูหรือบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาที่กฎหมายกำหนดให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของคุรุสภาปัจจุบัน มี 4 กลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา (ยกเว้นผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์) จะต้องผ่านการฝึกปฏิบัติวิชาชีพหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามข้อกำหนดของหลักสูตรในระดับและประเภทของหลักสูตรในสาขาวิชาหรือคณะวิชาของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐหรือเอกชน (ปัจจุบัน คือ คณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ หรือที่มีชื่อเรียกอย่างอื่น แต่มีการจัดการเรียนการสอน

และการวิจัยทางการศึกษา) ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) รับทราบหลักสูตรแล้ว และ สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) รับรองปริญญา โดยมีเงื่อนไข หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการฝึกปฏิบัติ ตามระดับและประเภทของหลักสูตรดังนี้

1.1 ข้อกำหนดมาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

1) **มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู** คุรุสภามีการกำหนดจำนวนหน่วยกิต (ขั้นต่ำ) ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาเอก โดยกำหนดมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนหน่วยกิต (ขั้นต่ำ) และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู จำแนกตามประเภท ระดับหลักสูตรตามเกณฑ์การรับรองของคุรุสภา พ.ศ.2557

ประเภท / ระดับหลักสูตร	จำนวนหน่วยกิต
วิชาชีพครู	
1. การปฏิบัติการสอนในโครงสร้างหลักสูตร	
1.1 ปริญญาตรี (5 ปี)	12
1.2 ปริญญาตรีควบโท (6 ปี)	12
1.3 ประกาศนียบัตรบัณฑิต	6
1.4 ปริญญาโท(2 ปี)	6
1.5 ปริญญาโทควบเอก(4 ปี)	8
1.6 ปริญญาเอก (3 ปี)	6
2. มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู	ประสบการณ์วิชาชีพครู
2.1 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน	1) มีคำอธิบายรายวิชาตามมาตรฐานความรู้และสมรรถนะ
2.2 การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ	2) มีกิจกรรมเสริมความเป็นครูเป็นระยะ ๆ ตลอดหลักสูตร
	3) กำหนดปฏิบัติการสอน 2 ภาค มีชั่วโมงสอนรายวิชาเอก 18 ชม.ต่อสัปดาห์ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์หรือ 120 ชม.ต่อภาค
	4) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายไม่น้อยกว่า 120 ชม.ต่อภาค
	5) เข้าร่วมสัมมนาไม่น้อยกว่า 15 ชม. ต่อภาค
	6) วัดและประเมินผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียนและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูในหลักสูตรระดับปริญญาตรี (5 ปี) และปริญญาตรีควบโท (6 ปี) คุรุสภากำหนดหน่วยกิต (ขั้นต่ำ) ที่จะให้การรับรองสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ 12 หน่วยกิต เท่ากัน ในขณะที่หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต หลักสูตรปริญญาโทและหลักสูตรปริญญาเอก กำหนดไว้ 6 หน่วยกิต ส่วนหลักสูตรปริญญาโทควบเอก กำหนดไว้ 8 หน่วยกิต

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ระหว่างเรียนและกำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ในสาขาวิชาเฉพาะไว้ โดยกำหนดเงื่อนไขและรายละเอียดของกรอบการปฏิบัติกิจกรรมการศึกษา สารของกิจกรรมและระยะเวลาไว้ค่อนข้างชัดเจน

2) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา คุรุสภามีการกำหนดจำนวนหน่วยกิต (ขั้นต่ำ) ในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ตั้งแต่หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตจนถึงระดับปริญญาเอกไว้จำนวน 3 หน่วยกิตเท่ากันทุกระดับ โดยกำหนดเงื่อนไขการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ ตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนหน่วยกิต (ขั้นต่ำ) และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา จำแนกตามประเภทและระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ตามรับรองของคุรุสภา พ.ศ. 2557

ประเภท / ระดับหลักสูตร	จำนวนหน่วยกิต
วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา 1. การปฏิบัติวิชาชีพการบริหารการศึกษา 1.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิต 1.2 ปริญญาโท (2 ปี) 1.3 ปริญญาโทควบเอก (4 ปี) 1.4 ปริญญาเอก	 3 3 3 3
2. มาตรฐานปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา การฝึกปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาและปฏิบัติการบริหารการศึกษาระหว่างเรียน	ปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา 1) มีคำอธิบายรายวิชาตามมาตรฐานความรู้และสมรรถนะ 2) มีแผนกิจกรรมเสริมความเป็นผู้บริหารเป็นระยะ ๆ ตลอดหลักสูตร 3) กำหนดการฝึกปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาและบริหารการศึกษา (3 หน่วยกิต) มีชั่วโมงฝึกไม่น้อยกว่า 90 ชม. (15X6 ชม.) 4) ฝึกบริหารสถานศึกษาร้อยละ 50

1.2 กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐานหลักสูตรจากคุรุสภาแล้ว จะต้องนำเสนอมาตรฐานการผลิต ตามแบบประเมินมาตรฐานการผลิตและมาตรฐานบัณฑิต ที่ผ่านความเห็นชอบจากสภาสถาบันแล้วให้คุรุสภาพิจารณารับรองมาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งหลักสูตรการผลิตครูและผู้บริหารสายสามัญและสายอาชีพ ก่อนการรับผู้เข้าศึกษาตามหลักสูตรการสอนในปีการศึกษาที่เริ่มเปิดสอน

ในองค์ประกอบของเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการผลิตของแต่ละหลักสูตร สถาบันอุดมศึกษาจะต้องแสดงข้อมูลรายชื่อหรือคุณสมบัติของโรงเรียนหรือสถานศึกษา และหรือสำนักงานทางการศึกษาที่ผู้เรียนจะต้องไปฝึกปฏิบัติการสอน หรือฝึกปฏิบัติ

การบริหารการศึกษา (แล้วแต่กรณี) ไม่น้อยกว่าคุณสมบัติตามมาตรฐานที่คุรุสภากำหนด แสดงรายชื่อหรือคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงหรือผู้บริหารพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ที่มีคุณสมบัติไม่น้อยกว่ามาตรฐาน นอกจากนั้นสถาบันจะต้องแสดงข้อมูลการจัดกิจกรรม การฝึกปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำสมุดบันทึกผลการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมความเป็นครูหรือเสริมความเป็นผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุมัติผลการสำเร็จการศึกษาของผู้เรียนแต่ละคนด้วย เป็นต้น

การจัดกิจกรรมการปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน หรือการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา หรือการฝึกปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษาของแต่ละสถาบัน จะจัดทำเป็นคู่มือการฝึกปฏิบัติการสอน คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือแผนกิจกรรมการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ รวมทั้งมีสมุดบันทึกการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมความเป็นครูหรือกิจกรรมเสริมความเป็นผู้บริหารการศึกษา(แล้วแต่กรณี) ของนักศึกษาแต่ละปีการศึกษาหรือแต่ละรุ่นของนักศึกษาแต่ละคน โดยรูปแบบการฝึกปฏิบัติวิชาชีพมีรายละเอียดดังนี้

ก. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Professional Experiences in Education)

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติวิชาชีพใน 2 ลักษณะ คือ

(1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน (Classroom Practicum Experiences) เป็นกิจกรรมที่กำหนดไว้ในการเรียนรายวิชา ที่ผู้เรียนจะต้องมีการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน คือ การเตรียมผู้เรียนให้พร้อมที่จะออกฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา หรือมีความพร้อมในความเป็นครู เช่น มีการฝึกทดลองสอน การฝึกจัดทำสื่อ การใช้สื่อประกอบการสอน การฝึกจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ เป็นต้น โดยผู้เรียนจะต้องฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะไม่น้อยกว่าที่คุรุสภากำหนด ทั้งครูสายสามัญและสายอาชีพ ก่อนการออกไปฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา

(2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา (Teaching Practicum Experiences) ในรายวิชาเฉพาะ ข้อกำหนดการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรแต่ละระดับ (ปริญญาตรี-ปริญญาเอก) จะต้องมีจำนวนหน่วยกิตของการฝึกปฏิบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของคุรุสภา และมีการปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายต่อภาคการศึกษาเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด มีการพบคณาจารย์ มีการเข้าร่วมสัมมนา กับคณาจารย์และเพื่อนนิสิตนักศึกษาในแต่ละภาคการศึกษาไม่น้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

และมีการวัดและประเมินผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นการฝึกปฏิบัติ และหลังการฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา โดยแต่ละระดับมีรายละเอียดต่างกันไป ขอบข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญ (ปริญญาตรี) นักศึกษาจะต้องได้รับการฝึก 6 ด้าน คือ (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 2559 : 7 – 9) (1) ด้านวิชาการ ได้แก่ งานด้านการจัดการเรียนการสอน งานวิจัยชั้นเรียน และการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและโรงเรียน (2) งานด้านปกครอง (3) งานธุรการ (4) งานกิจกรรมนักเรียน (5) งานพัฒนาชุมชน และ (6) งานโครงการ คือ งานจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนร่วมกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ในด้านการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของครูสายอาชีพ (ปริญญาตรี) นักศึกษาต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา 1 ปีการศึกษา คิดเป็น 12 หน่วยกิต แบ่งเป็น 2 ภาคเรียน ภาคเรียนละ 6 หน่วยกิต การฝึกปฏิบัติการสอน นักศึกษาที่ฝึกต้องปฏิบัติงานเต็มเวลาเสมือนครู จัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน บันทึกการฝึกปฏิบัติประสบการณ์วิชาชีพครูประจำวัน ทำการคิดวิเคราะห์หลักสูตร มีชั่วโมงในการปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จัดทำโครงการพัฒนาผู้เรียน นักศึกษารวบรวมผลงานทั้งหมดลงในแฟ้มสะสมผลงานและมีการสัมมนาหลังการฝึกประสบการณ์วิชาชีพพร้อมกันระหว่างนักศึกษา อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ (อินทร์ธิดา คำภีระ และคนอื่น ๆ 2558: 273 – 279)

นอกจากนี้ รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรปริญญาตรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่จัดหลักสูตรการศึกษาทางไกล มีการจัดการเรียนการสอนเป็นชุดวิชา 6 หน่วยกิต ผู้เรียนนอกจากจะต้องศึกษาเนื้อหาความรู้ในชุดวิชาและเข้าสอบภาคทฤษฎีในสนามสอบแล้ว ทุกคนยังจะต้องผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ เพื่อประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ในระหว่างการประชุม เช่น ทำความเข้าใจสถานภาพของวิชาชีพศึกษาศาสตร์ จัดระบบและวางแผนการสอน เขียนแผนการสอน ฝึกปฏิบัติการออกข้อสอบ จัดทำกิจกรรมพัฒนาตน วิเคราะห์ปัญหาค่านิยม ผลิตชุดการสอน ฝึกทักษะการสอนจุดภาค แบบจำลองทักษะ ทดลองสอน การแก้ปัญหาสถานการณ์จำลอง การประเมินพฤติกรรมการสอนและการฝึกปฏิบัติทดลองสอน เป็นต้น (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2543 : 6 - 12) หลักสูตรปริญญาตรี ต่อเนื่องดังกล่าว จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาครูประจำการ ซึ่งปัจจุบันมีการปิดหลักสูตรนี้แล้ว แต่ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาแนวการฝึกประสบการณ์วิชาชีพดังกล่าวไปใช้สำหรับหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา(ปริญญาโท) คือ ชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิต หลักสูตรและการสอนในปัจจุบัน

สำหรับมาตรฐานบัณฑิตที่ครุสภาให้การรับรอง ยังมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพบัณฑิต ให้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูต้องผ่านการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู โดยกำหนดให้เข้าร่วมกิจกรรมเสริมความเป็นครู เช่น กิจกรรมด้านการปฏิบัติธรรมหรือกิจกรรมอาสา และกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ปีละไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรมอีกด้วย

ข. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษา (Professional Practicum in Administration)

การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาครุสภาไม่เพียงแต่กำหนดให้สถาบันผู้ผลิตบัณฑิต ต้องมีแผนการจัดกิจกรรมเสริมความเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษานั้น แต่ยังกำหนดให้นักศึกษาหรือนิสิตจะต้องได้รับการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพในสถานศึกษาและในสำนักงานทางการศึกษา โดยมีชั่วโมงปฏิบัติการฝึกวิชาชีพไม่น้อยกว่า 90 ชั่วโมง ตามเกณฑ์ที่ครุสภากำหนดแบบแผนหรือแนวทางการจัดการฝึกปฏิบัติวิชาชีพดังกล่าว ในปัจจุบันมีแนวปฏิบัติอยู่ 3 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 การฝึกฝนและเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้นำต้นแบบ (Practicum with Prototype Leadership) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษานี้ไม่ยึดแนวตามเกณฑ์ของครุสภา กล่าวคือ หน่วยการฝึกปฏิบัติไม่ยึดสถานศึกษาหรือหน่วยงานทางการศึกษา และสาระการฝึกปฏิบัติไม่เน้นการบริหารตามภารกิจของหน่วยงาน แต่เน้น “การนำ” หรือ “ภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้บริหารการศึกษาด้านแบบ โดยข้อบังคับของหลักสูตรจะกำหนดให้นักศึกษาหรือนิสิต ที่เรียนรายวิชาครบถ้วนแล้ว ต้องเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติโดดเด่นทางการบริหารการศึกษาค้นคว้า หรือด้านความเป็นผู้นำทางการศึกษา ต่อคณะกรรมการ เพื่อให้ความเห็นชอบ พร้อมเสนอแผนงานการฝึกปฏิบัติต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนการออกทำการฝึกปฏิบัติภาคสนาม (จักรกฤษณ์ สิริริน, 2559 : การสัมภาษณ์)

งานหรือกิจกรรมการฝึกปฏิบัติแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นกิจกรรมการเฝ้าติดตามและศึกษาบทบาท หรือพฤติกรรมกรเป็นผู้นำในสถานการณ์ต่างๆ ของผู้บริหารต้นแบบ และส่วนที่เป็นงานจัดทำโครงการทางวิชาการที่ผู้บริหารหรือผู้นำต้นแบบ(ผู้บริหารพี่เลี้ยง)มอบหมายให้ทำอีก 1 โครงการ โดยนักศึกษาหรือนิสิตผู้ฝึกปฏิบัติจะต้องดำเนินกิจกรรมทั้ง 2 ส่วนนี้ ไม่น้อยกว่า 200 ชั่วโมง

ระหว่างดำเนินกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ ผู้ฝึกจะต้องเฝ้าติดตามการทำงานของผู้นำต้นแบบ ศึกษาเรียนรู้ในสิ่งที่ผู้นำต้นแบบปฏิบัติภารกิจในการบริหารจัดการ

สถานศึกษา หรือองค์กรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี จัดบันทึก วิเคราะห์และเขียนรายงาน ขณะเดียวกันโครงการที่ผู้นำต้นแบบกำหนดให้ทำก็จะต้องดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์

เมื่อสิ้นสุดการฝึกปฏิบัติภาคสนาม ผู้ฝึกจะต้องนำผลงานการฝึกปฏิบัติ วิชาชีพเสนอต่อที่ประชุมสัมมนาในชั้นเรียนร่วมกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน โดยมีคณะกรรมการ อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้นำต้นแบบ ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้บริหารพี่เลี้ยง เข้าร่วมอภิปราย ชักถาม หรือให้ความคิดเห็นและประเมินผลงาน นอกจากนี้ผลงานการฝึกปฏิบัติวิชาชีพยังมีการจัด เผยแพร่ผ่านทางสื่อ หรือ เว็บไซต์ของสถาบันด้วย

รูปแบบที่ 2 การจัดประสบการณ์วิชาชีบบริหารการศึกษาโดยใช้ กิจกรรมสถานการณ์จำลอง (Professional Experiences in Education Administration)
(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2545 และ 2557)

การฝึกปฏิบัติวิชาชีบบริหารการศึกษารูปแบบนี้ นักศึกษาจะลงทะเบียน เรียนในภาคการศึกษาสุดท้าย ก่อนสำเร็จการศึกษา ในระดับปริญญาตรีเรียกว่าชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีบบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโทเรียกว่า ชุดวิชาประสบการณ์ วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา เป็นการศึกษาที่มีเนื้อหาความรู้และกิจกรรมสัมมนา เข้ม (Intensive Seminar) ซึ่งมีค่าหน่วยกิตเทียบได้ 6 หน่วยกิต ส่วนที่เป็นเนื้อหาความรู้ นักศึกษาจะต้องศึกษาด้วยตนเอง (90 ชั่วโมง) ส่วนที่เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา เข้ม (45 ชั่วโมง) นักศึกษาจะได้รับการฝึกปฏิบัติกับอาจารย์ผู้สอนในสถานที่ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ในกระบวนการฝึก คือ ก่อนเข้ารับการสัมมนา เข้ม นักศึกษาจะต้องศึกษา เนื้อหาสาระและทำกิจกรรมที่กำหนดให้ตามหน่วยการเรียน และกิจกรรมอื่นที่ได้รับ มอบหมาย แล้วนำมาใช้เพื่อประกอบการสัมมนา เข้มด้วย

ขอบข่ายของสาระการฝึกประสบการณ์ในระหว่างการสัมมนา เข้ม 5 วัน 4 คืน ในหลักสูตรปริญญาตรีประกอบด้วย การฝึกปฏิบัติการวิเคราะห์ปัญหาการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา การฝึกและพัฒนาการตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ กลุ่มสัมพันธ์ การพัฒนาบุคลิกภาพและการเข้าสังคม ทักษะการประชุมและการนำการประชุม การใช้ เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา การพัฒนาคุณธรรมและจรรยาวิชาชีพ และการพัฒนา วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

ในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา สาระการฝึกปฏิบัติเน้นในด้าน การสร้าง วิสัยทัศน์และการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา การวิเคราะห์พฤติกรรม องค์กรและการสร้างทีมงาน การวิเคราะห์และการจัดการความขัดแย้ง การพัฒนาระบบ

สารสนเทศและการสื่อสาร การวิจัยเพื่อพัฒนาและการบริหารการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาคุณภาพงาน คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา เป็นต้น

การฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษาตามรูปแบบที่ 2 ผู้เรียนจะได้รับการฝึกในลักษณะที่ใช้สถานการณ์จำลอง (Simulation) การใช้บทสมมติ (Role play) การวิเคราะห์กรณีศึกษา (Case Study) การวิเคราะห์สถานการณ์ภาวะวิกฤต (Critical incident analysis) และการอภิปราย (Discussion) เป็นหลัก

การวัดและประเมินผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษาในรูปแบบที่ 2 จะมีการสอบวัดเนื้อหาความรู้ในส่วนของที่ 1 เป็นแบบทดสอบที่วัดเป็นคะแนนจากการทำข้อสอบ นำไปรวมกับการวัดผลการเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาเข้มในส่วนที่ 2 ด้วย หากผลการประเมินการฝึกประสบการณ์ในกิจกรรมการสัมมนาเข้มไม่ผ่าน นักศึกษาจะต้องเข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพใหม่

รูปแบบที่ 3 การฝึกปฏิบัติวิชาชีพแบบการเรียนรู้และการศึกษาเพื่อเสริมประสบการณ์การบริหารการศึกษา (Professional Experiences and Study in Education Management)

การฝึกปฏิบัติวิชาชีพการบริหารและการจัดการศึกษารูปแบบนี้ เป็นรูปแบบการฝึกเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานบัณฑิต มาตรฐานการผลิตและมาตรฐานหลักสูตรของคุรุสภา ซึ่งเป็นหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา โดยนักศึกษาจะลงทะเบียนเรียนวิชาการฝึกปฏิบัติวิชาชีพในภาคการศึกษาสุดท้ายก่อนสำเร็จการศึกษา คือลงทะเบียนเรียนควบคู่กับวิชาวิทยานิพนธ์หรือสารนิพนธ์ ขึ้นตอนและสาระการฝึกปฏิบัติวิชาชีพการบริหารการศึกษารูปแบบที่ 3 มีดังนี้ (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2557)

ขั้นที่ 1 การจัดทำแผนการฝึกปฏิบัติ เมื่อนักศึกษาลงทะเบียนเรียนรายวิชาการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ตามตารางเรียนประจำภาค นักศึกษาทุกคนต้องเข้ารับการปฐมนิเทศและจัดทำแผนการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

นักศึกษาเป็นผู้เสนอชื่อและคุณสมบัติของสถานศึกษาและสำนักงานทางการศึกษาที่ต้องการเข้าไปทำการฝึกต่อคณะกรรมการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่หลักสูตรกำหนด และสถานศึกษาที่จะเข้าไปทำการฝึกปฏิบัติ ต้องมิใช่สถานศึกษาที่นักศึกษาปฏิบัติงานอยู่ ส่วนสำนักงานทางการศึกษาที่เข้าไปทำการฝึกปฏิบัติต้องเป็นสำนักงานที่เป็นต้นสังกัดของสถานศึกษาที่นักศึกษาจะเข้าไปรับการฝึกปฏิบัติ แผนกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ จะแสดงภาพรวม มีแสดงตารางการฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา 8 วัน (หรือ 48 ชั่วโมง) ในสำนักงานทางการศึกษา 8 วัน (หรือ 48 ชั่วโมง) แสดงรายละเอียดของสาระ

ประเด็นการฝึก ขั้นตอนการฝึก ชื่อผู้ควบคุมการฝึกหรือผู้บริหารพี่เลี้ยง การกำกับติดตาม การฝึก การนิเทศและการประเมินผลการฝึกเป็นรายกิจกรรม

นอกจากนี้ นักศึกษาต้องทำความเข้าใจแนวทางและวิธีการจัดทำรายงาน ผลการฝึกปฏิบัติ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นรายงานการฝึกปฏิบัติในสถานศึกษาและส่วนที่เป็น รายงานการฝึกปฏิบัติในสำนักงานทางการศึกษา

ส่วนสุดท้ายของแผนกิจกรรม จะมีใบลงเวลาการฝึกปฏิบัติกิจกรรมใน สถานศึกษาและในสำนักงานทางการศึกษา แสดงวัน เวลาฝึก หัวข้อการฝึก การลงลายมือ ชื่อผู้บริหารพี่เลี้ยง ชื่อนักศึกษาและอาจารย์นิเทศเมื่อมีการออกนิเทศการฝึกปฏิบัติของ นักศึกษา

ขั้นที่ 2 การออกฝึกปฏิบัติวิชาชีพ เมื่อนักศึกษาทำความเข้าใจใน รายละเอียดของแนวทางการฝึกประสบการณ์ภาคสนามตามแบบ มคอ.4 เกี่ยวกับ กำหนดการ สถานที่ และมีการเตรียมตัวร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยจะมีการเตรียมการและประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาที่คณะกรรมการ ให้ความเห็นชอบ และทำความเข้าใจกับผู้บริหารพี่เลี้ยงแล้ว นักศึกษาจะต้องเข้าไปฝึก ปฏิบัติวิชาชีพตามแผนกิจกรรมการฝึกของตนเอง โดยมีผู้บริหารพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ ร่วมกันกำกับ ดูแลและให้คำปรึกษานักศึกษาตามแผนการฝึกและการนิเทศ ทั้งนี้ผู้เรียนจะมีการฝึกในสถานศึกษาอย่างน้อย 45 ชั่วโมง และในสำนักงานทางการศึกษาอย่างน้อย 45 ชั่วโมงดังกล่าวมาแล้ว

สาระของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพการจัดการการศึกษาในสถานศึกษา มีจุดเน้น 6 เรื่อง คือ (1) การบริหารนโยบายและแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา (2) การประกันคุณภาพ การศึกษา (3) การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (5) การบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุ และการบริหาร ทั่วไป และ (6) การบริหารงานวิจัยและการบริการทางวิชาการ ส่วนสาระการฝึกปฏิบัติ วิชาชีพในสำนักงานทางการศึกษาเน้น 5 เรื่อง คือ (1) การบริหารนโยบายและแผนกลยุทธ์ (2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (3) การบริหารงบประมาณ การเงิน และพัสดุ (4) การบริหาร งานวิจัยและการบริการทางวิชาการ และ (5) การสนับสนุนการจัดหลักสูตรและการจัด การเรียนรู้ โดยสาระประเด็นการฝึกของแต่ละสถาบันอาจมีจุดเน้นที่แตกต่างกันบ้าง ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับจุดเน้นของหลักสูตรแต่ละสถาบัน

ขั้นตอนสุดท้ายของการฝึกปฏิบัติ ในขั้นตอนนี้คือ นักศึกษาทุกคนจะต้อง จัดทำรายงานการฝึกปฏิบัติวิชาชีพและจัดเตรียมการนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติต่อที่ประชุม

ขั้นที่ 3 การนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพและอภิปราย เป็นขั้นตอนที่นักศึกษาทุกคนจะต้องนำผลงานการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ตามประสบการณ์ของแต่ละคนมานำเสนอต่อที่ประชุม โดยมีคณะกรรมการ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้นิเทศ ผู้บริหารพี่เลี้ยง และเพื่อนนักศึกษาร่วมซักถาม แสดงความคิดเห็น อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ ในขั้นตอนนี้ นักศึกษาจะได้รับประสบการณ์และได้เรียนรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างกว้างขวางและหลากหลาย

การประเมินผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพรูปแบบนี้จะใช้ทีมผู้ประเมินประกอบด้วย อาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาหรืออาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์นิเทศและผู้บริหารพี่เลี้ยง องค์กรประกอบที่ประเมิน ได้แก่ ความสมบูรณ์ของแผนกิจกรรมการฝึกปฏิบัติ ความสามารถและทักษะในการฝึก การนำเสนอการฝึกปฏิบัติ และรายงานผลการฝึกปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุป ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในปัจจุบันแบ่งเป็น 3 มาตรฐานวิชาชีพ คือ การฝึกปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับการฝึกปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ในปัจจุบันสถาบันการผลิตครู ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษา จะดำเนินกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียนในหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์การรับรองของสภาวิชาชีพ หรือคุรุสภาเป็นหลัก กล่าวคือ ผู้เรียนที่เรียนสำเร็จจะไปประกอบวิชาชีพครู สถาบันผลิตจะกำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติระหว่างเรียนในชั้นเรียน และฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา ตามเกณฑ์จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อภาคการศึกษา ตามที่คุรุสภากำหนด และจัดให้มีกิจกรรมเสริมความเป็นครู ซึ่งเป็นกิจกรรมพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของความเป็นครูตามมาตรฐานการผลิตของคุรุสภา ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างครูสายสามัญและสายอาชีพยังไม่ชัดเจนว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร แต่แนวทางการปฏิบัติทั้ง 2 สายจะมุ่งเน้นให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการผลิตของคุรุสภาในปัจจุบันเป็นหลัก

สำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบันมีการปฏิบัติอยู่ 3 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบการฝึกฝนและเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้นำต้นแบบ (2) รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่ใช้สถานการณ์จำลอง และ (3) รูปแบบการฝึกปฏิบัติวิชาชีพแบบการเรียนรู้และการศึกษาเพื่อเสริมประสบการณ์การบริหารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การรับรองของคุรุสภา โดยพบว่ารูปแบบที่ 1 มีการปฏิบัติในระดับดุขภูมิต ส่วนรูปแบบที่ 2 มีการปฏิบัติในระดับมหาดษิตของมหาวิทยาลัยที่สอนระบบทางไกล ซึ่งการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2 รูปแบบแรกอาจยังไม่สอดคล้องกับเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการผลิตของคุรุสภาในปัจจุบัน

2. หลักการสำคัญและเป้าหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จากการศึกษาพบดังนี้

2.1 หลักการและเป้าหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพ สามารถจำแนกประเด็นได้ดังนี้

1) วิชาชีพครูจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ผู้ที่จะทำหน้าที่ครูจะต้องได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดี ทั้งนี้เพราะถือว่า การฝึกปฏิบัติวิชาชีพ (Professional Practicum หรือ Teaching Professional Practicum) หรือ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ (Professional Experiences in Education) มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อให้ นักศึกษาครู ได้นำความรู้และความสามารถเฉพาะตน ที่ได้จากการเรียนในชั้นเรียน มาประยุกต์ใช้ในการฝึกปฏิบัติทักษะการสอนในรูปแบบต่าง ๆ และมีโอกาสเรียนรู้สภาพความเป็นจริงของการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นอกจากจะเป็นการฝึกปฏิบัติภาคทฤษฎี ในชั้นเรียน และภาคปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ผู้เรียนจะต้องฝึกปฏิบัติงาน ของครูทั้งหมดเสมือนครูประจำคนหนึ่งของสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย เช่น จะต้องปฏิบัติตาม กฎระเบียบของสถานศึกษาที่ฝึกปฏิบัติการสอน การเป็นครูประจำชั้น ครูดูแลนักเรียน ประจำวัน ครูกิจกรรมอื่นๆ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับความเป็นครู มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และตระหนักต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูในอนาคต

3) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เป็นการฝึกงานทางวิชาชีพครู หลังจาก ผ่านการศึกษาเนื้อหาความรู้ภาคทฤษฎีในชั้นเรียนครบถ้วนแล้ว และผ่านการฝึกปฏิบัติ ระหว่างเรียนแล้ว จะต้องออกฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาและทำการวิจัยในชั้นเรียน ในระดับชั้นที่รับผิดชอบในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ทำงานร่วมกับครูและ บุคลากรอื่นในโรงเรียน ได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนและพัฒนาตนเองในด้าน ต่างๆ

4) สถานศึกษาที่นักศึกษาหรือนิสิตเลือกเข้าไปรับการฝึกปฏิบัติการสอน จะต้องเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริหาร สถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี ตามมาตรฐานของคุรุสภา และตามนโยบายของสำนักงาน คณะกรรมการอุดมศึกษา และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

5) ก่อนการออกฝึกปฏิบัติการสอน นักศึกษาหรือนิสิตจะต้องเข้าร่วม โครงการเตรียมความพร้อมและเข้ารับการปฐมนิเทศให้ครบถ้วน

6) ขอบข่ายของงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษาประกอบด้วย (1) งานวิชาการ คือ งานด้านการจัดการเรียนการสอนและงานด้านการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนและโรงเรียน (2) งานด้านปกครอง (3) งานธุรการ (4) งานกิจกรรมต่าง ๆ และ (5) งานพัฒนาชุมชน

7) นักศึกษาหรือนิสิต(ระดับปริญญาตรี) จะต้องมีชั่วโมงการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ 2 ภาคการศึกษา ภาคการศึกษาละไม่น้อยกว่า 240 ชั่วโมง ระยะเวลาการฝึกปฏิบัติ การสอนอย่างน้อย 8 – 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่น้อยกว่า 16 สัปดาห์ ติดต่อกัน ในรายวิชาที่ตรงกับสาขาวิชาเอก และมีเวลาปฏิบัติงานครูและเรียนรู้งานอื่น ๆ ในหน้าที่ครู จำนวนทั้งสิ้นไม่น้อยกว่าที่หลักสูตรกำหนดต่อภาคการศึกษา

8) การนิเทศนักศึกษาหรือนิสิตฝึกสอน ดำเนินงานร่วมกันระหว่างสถานศึกษา และมหาวิทยาลัย โดยสถานศึกษาที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ต้องมีครูพี่เลี้ยง ทำหน้าที่นิเทศอย่างใกล้ชิด เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือ ติดตามผลและนิเทศผู้เรียนอย่างจริงจัง นอกจากนั้นครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศประจำโรงเรียน มีหน้าที่ประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ประเมินคุณลักษณะความเป็นครูและพฤติกรรมทั่วไปประเมินทักษะ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อบรมกับอาจารย์นิเทศ (วิชาเอก) ของมหาวิทยาลัยด้วย

9) การวัดและประเมินผลการปฏิบัติการสอนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

2.2 หลักการและเป้าหมายของการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา สามารถจำแนกประเด็นได้ดังนี้

1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง นอกจากจะมี ผู้ประกอบวิชาชีพครูแล้ว กฎหมายยังกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหาร การศึกษา จะต้องมีการสอบการเป็นครูก่อน กล่าวคือ การขอมีใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ผู้ขอจะต้องมี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมาประกอบในการขอ ตามเงื่อนไขของสภาวิชาชีพด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นทั้งครูและผู้บริหารการศึกษาไปพร้อมกัน

2) การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา เป็นการนำภาคทฤษฎีและ การปฏิบัติในชั้นเรียนไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาและในสำนักงานทางการศึกษา เป็นการ ฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมประสบการณ์ตรงหรือลักษณะจำลองสถานการณ์ เพื่อเสริมและเติมเต็ม

เกี่ยวกับการบริหารจัดการในภารกิจขององค์กรทางการศึกษา เป็นการศึกษา วิเคราะห์ เรียนรู้บทบาทและพฤติกรรมผู้นำและผู้บริหารการศึกษาต้นแบบที่โดดเด่น ทั้งทางด้านวิชาการและการบริหารจัดการ ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารและองค์กรทางการศึกษา มีโอกาสได้ร่วมกิจกรรมของหน่วยงานทางการศึกษาด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง

3) การจัดกิจกรรมการสัมมนาเพื่อนำเสนอผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพในชั้นเรียน หลังการฝึกในภาคสนาม มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ของนักศึกษาหรือนิสิตให้กว้างขวาง ร่วมกับอาจารย์นิเทศและอาจารย์ผู้รับผิดชอบรายวิชาหรืออาจารย์ที่ปรึกษา และกิจกรรมดังกล่าวหากมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับผลงานร่วมกันอย่างจริงจังระหว่างผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหารพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศจะส่งเสริมผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวาง

กล่าวโดยสรุป หลักการและเป้าหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สายสามัญและสายอาชีวศึกษามีลักษณะคล้ายกัน แต่การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูกับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีความแตกต่างกันในด้านหลักการ เป้าหมาย วัตถุประสงค์และวิธีการ อย่างไรก็ตาม สภาวิชาชีพครูหรือคุรุสภา กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการบริหารการศึกษ จะต้องผ่านการฝึกปฏิบัติการสอนมาก่อน คือ ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอยู่ก่อน ส่วนผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์นั้น จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ยังไม่พบข้อมูลด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษานิเทศก์ ซึ่งวิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นอีกวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพควบคุม และต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3. ปัญหา อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.1 ปัญหาและอุปสรรคของการฝึกประสบการณ์ จากการศึกษาพบว่า ในด้านแนวคิด หลักการ และเป้าหมายของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูและการฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษามีได้สะท้อนให้เห็นปัญหาและอุปสรรค โดยจะเห็นว่า การกำหนดหลักสูตรของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของแต่ละสถาบัน ต่างเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ผู้เรียนในหลักสูตรทางการศึกษา จะต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือฝึกปฏิบัติการวิชาชีพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพ (คุรุสภา) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด กล่าวคือ ในขั้นตอนการนำเสนอข้อมูลเพื่อขอรับรองมาตรฐานการผลิตจากคุรุสภา มักพบว่า มีหลายสถาบันมีการกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง

และวิธีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้สูงกว่าเกณฑ์การรับรองของคุรุสภา โดยเฉพาะหลักสูตรวิชาชีพครู แต่ปัญหาและอุปสรรคของการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา มักพบปัญหาในขั้นการนำหลักสูตรไปปฏิบัติ หรือจะเรียกว่า ปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตรของแต่ละสถาบัน ดังนี้

1) ปัญหาความรู้ไม่เข้าใจแนวปฏิบัติในการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ชัดเจนของสถาบันผลิตครูและผู้บริหารการศึกษา อันเนื่องมาจากสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดหลักสูตรทางการศึกษายังมีประสบการณ์ไม่เพียงพอ หรือทีมงานที่รับผิดชอบหลักสูตรทางการศึกษาขาดความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารและการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เมื่อคณะวิชามีการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษาเสนอให้สภาสถาบันอนุมัติทำการเปิดสอน ผู้รับผิดชอบหลักสูตรมิได้ให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาหลักสูตร เช่น ขั้นตอนการวิพากษ์หลักสูตร ที่ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์สูงมาให้ข้อวิพากษ์วิจารณ์และเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติต่างๆ ของหลักสูตรอย่างจริงจัง ก่อนนำเสนอสภาสถาบันพิจารณาอนุมัติและเปิดสอน และเมื่อนำเสนอหลักสูตรให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษารับทราบแล้ว เสนอคุรุสภาเพื่อให้การรับรองมาตรฐานการผลิต มักพบปัญหาและข้อบกพร่องเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ว่าไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรวิชาชีพอยู่เสมอ

2) สถาบันอุดมศึกษาที่มีการเปิดสอนหลักสูตรสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้ความสนใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ตามประกาศคุรุสภา เรื่องการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ พ.ศ. 2557 ไม่เพียงพอ กล่าวคือ เมื่อคุรุสภาประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรฉบับนี้ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อ 14 มีนาคม 2557 เรื่องให้ปริญญาและประกาศนียบัตรหรือคุณวุฒิใดขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งที่ยังมีการปรับปรุงหลักสูตรไม่แล้วเสร็จตามประกาศนี้ แต่ยังสามารถใช้หลักเกณฑ์การรับรองตามประกาศคุรุสภา พ.ศ.2549 ได้ (ต้องไม่เกิน 3 ปี หลังจากวันประกาศฉบับ พ.ศ. 2557) โดยหลักเกณฑ์การรับรองตามประกาศคุรุสภา พ.ศ. 2549 มิได้กำหนดรายละเอียดและเงื่อนไขการรับรองไว้ในมาตรฐานการผลิตที่ชัดเจนเหมือนประกาศของคุรุสภา พ.ศ. 2557 ยิ่งไปกว่านั้นเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการผลิตสำหรับหลักสูตรบริหารการศึกษาในประกาศของคุรุสภา พ.ศ. 2549 ไม่มีหลักเกณฑ์การรับรองเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หรือการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพแต่อย่างใดเลย ดังนั้นเมื่อ

มีการประกาศใช้เกณฑ์การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรของคุรุสภา พ.ศ.2557 จึงถือเป็นเรื่องใหม่ โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรบริหารการศึกษามาก่อนการมีกฎหมายการจัดตั้งสภาวิชาชีพหรือ คุรุสภา เช่น มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แต่สำหรับสถาบันอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรบริหารการศึกษารุ่นใหม่หรือเกือบทั้งหมดถือเป็นเรื่องใหม่) ส่วนสถาบันที่เคยเปิดสอนหลักสูตรวิชาชีพครูมาก่อน ก็จะต้องทำรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาให้รอบคอบและรัดกุมยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อน ดังนั้นในกระบวนการจัดทำหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรของสถาบัน หากคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรขาดความเอาใจใส่และไม่เห็นความสำคัญ ก็จะนำไปสู่ปัญหาการรับรองมาตรฐานการผลิตและคุณภาพของผลผลิตได้

3) สภาวิชาชีพคือ คุรุสภา มิได้ทำการจัดประชุมสัมมนาหรือประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะการทำความเข้าใจแนวทางและวิธีการการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ร่วมกับสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรทางการศึกษาอย่างจริงจัง ทั้งนี้อาจจะสืบเนื่องมาจากการขาดแคลนทรัพยากรหรือปัญหาอื่น ๆ มีผลให้บางสถาบันอ้างความไม่รู้และไม่เข้าใจแนวปฏิบัติมาเป็นเหตุผลของการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง

4) ปัญหาเกี่ยวกับการไม่ให้ความร่วมมือกับสภาวิชาชีพในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สภาวิชาชีพหรือคุรุสภากำหนด ทั้งๆที่รู้ว่าสิ่งที่กระทำเป็นสิ่งที่ไม่ควร เช่น มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์ไว้ชัดเจน แต่มิได้นำไปปฏิบัติจริงตามที่ระบุไว้ เป็นต้น ทั้งนี้อาจจะสืบเนื่องจากเหตุผลและความจำเป็นของสถาบันเอง

5) ปัญหาวิธีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่นิสิตหรือนักศึกษามีได้ลงมือปฏิบัติจริงในสถานศึกษาและในสำนักงานทางการศึกษา โดยเฉพาะการฝึกประสบการณ์วิชาชีพบริหารการศึกษ เพราะสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา มีข้อจำกัดในการเปิดโอกาสให้นิสิตหรือนักศึกษา เข้าร่วมบริหารงานนโยบายและแผนของสถานศึกษา ร่วมบริหารงานวิชาการ งานการเงิน งานบุคคล และ งานอื่นๆ เพียงแต่ให้โอกาสเข้าไปศึกษาสัมภาษณ์ สังเกตการณ์ หรือสอบถามผู้ปฏิบัติ และรับฟังการบรรยายหรือคำอธิบายจากหัวหน้างานหรือผู้ปฏิบัติงานในประเด็นที่กำหนดให้มีการฝึก ผู้รับผิดชอบงานอาจกำหนดให้มีการศึกษาเอกสาร ศึกษาข้อมูลและหลักฐานการปฏิบัติตามภารกิจขององค์การทางการศึกษา ผู้ฝึกมีการจดบันทึกผลการศึกษา จัดทำเป็นรายงานประสบการณ์ เป็นบทเรียนและการประยุกต์ใช้ เพื่อนำเสนอในการสัมมนาร่วมกัน หลังการฝึกปฏิบัติครบตามประเด็น

ที่กำหนดไว้ในแผนกิจกรรมการฝึก โดยมีผู้บริหารพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศ ร่วมกันกำกับ ติดตามและประเมินผล อย่างไรก็ตาม ปัญหาการไม่ได้ลงมือฝึกปฏิบัติจริงดังกล่าว หากสถาบันการผลิตครูและผู้บริหารการศึกษา มีการปฏิบัติที่หละหลวม อาจทำให้ กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นเพียงการไปเยี่ยมชมงานของสถานศึกษาและ สำนักงานทางการศึกษาเท่านั้นก็เป็นได้

กล่าวโดยสรุป ปัญหาและอุปสรรคของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา มิได้เป็นปัญหาในด้านแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพ แต่ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากกระบวนการบริหารและการจัดการ หลักสูตรโดยเฉพาะการทำความเข้าใจให้ตรงกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ส่วนปัญหาการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพหลักสูตรบริหารการศึกษา ยังมีข้อจำกัดที่นิสิตหรือนักศึกษามีได้ลงมือ ปฏิบัติจริง หากสถาบันผลิตไม่มีมาตรการที่เข้มงวดจริงจัง กิจกรรมการฝึกอาจเป็นเพียง การเข้าไปเยี่ยมชมงาน

3.2 จุดแข็งและจุดอ่อนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา สามารถ จำแนกได้ดังนี้

ก. จุดแข็งของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สายสามัญและสายอาชีพมีจุดแข็งพอสรุปได้ดังนี้

1) การมีมาตรฐานและเกณฑ์การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตร ทางการศึกษาไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของสถาบันอุดมศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นกรอบ ในการพัฒนาและจัดทำหลักสูตรให้ได้มาตรฐาน ทั้งด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ โดยเฉพาะมาตรฐานวิชาชีพครู ที่กำหนดให้มีการฝึกปฏิบัติระหว่างเรียนและการฝึก ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ และมีการอธิบายรายละเอียดของเกณฑ์ การรับรองไว้ชัดเจน เช่นเดียวกับมาตรฐานปฏิบัติการวิชาชีพบริหารการศึกษา ก็มีการอธิบาย เกณฑ์การรับรองไว้ชัดเจน ซึ่งมาตรฐานและเกณฑ์ที่คุรุสภากำหนด ได้รับการยอมรับจาก สถาบันที่จัดหลักสูตรการศึกษา จะสังเกตเห็นว่ามีบางสถาบันอุดมศึกษากำหนดเกณฑ์ การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูไว้สูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่คุรุสภากำหนดมาก

2) มีการกำกับติดตามมาตรฐานการผลิตครู การกำกับติดตามกระบวนการ ผลิตเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์การผลิตครู โดยมีการเชิญสถาบันอุดมศึกษาที่จัด หลักสูตรทางการศึกษามาชี้แจงและทำความเข้าใจร่วมกับคุรุสภาก่อนการรับสมัครผู้เรียน และมีการออกตรวจเยี่ยมสถาบันการศึกษาที่ดำเนินการจัดหลักสูตรระหว่างเรียน สามารถ ช่วยเหลือทั้ง 2 ฝ่ายได้เรียนรู้ปัญหาและแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อให้

นักศึกษาหรือนิสิตที่ต้องการประกอบวิชาชีพครูได้รับความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ วิชาชีพครบถ้วนตามมาตรฐาน และสถาบันได้รับการรับรองคุณภาพการผลิตครูตามเกณฑ์ การรับรองที่ถูกต้อง

3) การคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ ผู้บริหารต้นแบบ สำนักงานทางการศึกษาต้นแบบ ที่มีความโดดเด่นทั้งทางการบริหารและวิชาการ รวมทั้งการคัดเลือกครู พี่เลี้ยงและผู้บริหารพี่เลี้ยงที่มีคุณภาพ ในกระบวนการฝึกปฏิบัติวิชาชีพทางการศึกษา ที่เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการผลิต ของคุรุสภา ช่วยให้การจัดการปฏิบัติการสอนและการปฏิบัติการบริหารการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐาน

4) การจัดกิจกรรมสัมมนาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การฝึกปฏิบัติวิชาชีพร่วมกันของนักศึกษาหรือนิสิต โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้สอน อาจารย์นิเทศก์ และครูพี่เลี้ยงหรือผู้บริหารพี่เลี้ยงร่วมอภิปรายแสดงความคิดเห็น จัดว่าเป็นจุดแข็งสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากกิจกรรมการสัมมนาดังกล่าวเป็นโอกาสสำคัญที่ทุกฝ่ายจะได้รับรู้บทเรียนและประสบการณ์ที่หลากหลาย สามารถสะท้อนให้เห็นองค์ความรู้หรือแนวปฏิบัติที่ดี ทุกฝ่ายอาจได้บทเรียนทั้งในส่วนที่เป็นเนื้อหาสาระและวิธีการของการฝึกปฏิบัติร่วมกัน ผู้เรียนได้เรียนรู้ประสบการณ์ ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาในกระบวนการฝึกปฏิบัติร่วมกัน และสามารถนำประสบการณ์ต่างๆไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนา งานการเรียนการสอนและการบริหารการศึกษาในอนาคต

ข. จุดอ่อนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในกระบวนการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพทางการศึกษามีจุดอ่อนพอสรุปได้ดังนี้

1) การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาไม่สอดคล้องกับการนำไปใช้จริง ในอนาคต กล่าวคือ การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาของนักศึกษาหรือนิสิตระดับปริญญาตรี จะต้องทำการสอนในสาขาวิชาเฉพาะ หรือตามวิชาเอก หรือตามกลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ฝึกสอน ตามหลักเกณฑ์และมาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของคุรุสภา แต่เมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษาไปแล้ว และได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ก็มักจะไม่ได้รับมอบหมายการสอนตามวิชาเฉพาะ หรือตามวิชาเอก หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เคยฝึกปฏิบัติการสอน แต่จะต้องสอนทุกกลุ่มสาระ เพราะอาจจะได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้นระดับใดระดับหนึ่งด้วย หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่ง การฝึกปฏิบัติการสอนตามวิชาเอกในโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือประถมศึกษาที่มีคุณสมบัติ

ตามหลักเกณฑ์ของคุรุสภาที่นักศึกษาหรือนิสิตเลือก เมื่อเรียนสำเร็จและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กที่มีครูสอนไม่ครบชั้น หรือไม่ครบตามกลุ่มสาระ ทำให้ประสบการณ์การฝึกปฏิบัติการสอนไม่สอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติจริง เช่น เคยฝึกสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ หรือในรายวิชาฟิสิกส์ เมื่อสอบบรรจุได้ต้องสอนนักเรียนทุกกลุ่มสาระ เป็นต้น

2) การไม่ได้ทำการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่เป็นไปตามเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการผลิตของคุรุสภา กรณีผู้เรียนในระดับปริญญาโทและประกาศนียบัตรบัณฑิต ปัจจุบันผู้เรียนระดับนี้เป็นผู้ที่ทำงานเต็มเวลาในวันราชการ (จันทร์-ศุกร์) จะใช้เวลาบางส่วน (part time) เข้าเรียนภาคทฤษฎีในชั้นเรียน ในวันเสาร์-อาทิตย์ หรือ นอกเวลาทำงาน เมื่อถึงเวลาเรียนรายวิชาการฝึกปฏิบัติการสอน หลังการเรียนภาคทฤษฎีในชั้นเรียนครบถ้วนแล้ว ผู้เรียนไม่สามารถเลือกโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่จะทำการฝึกปฏิบัติการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์ของคุรุสภาได้ เพราะผู้เรียนไม่สามารถทำงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อไปฝึกปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอื่น (ที่เป็นไปตามมาตรฐาน) ได้ ตามเกณฑ์จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ หรือต่อภาคการศึกษาที่คุรุสภากำหนด ทำให้ผู้เรียนในหลักสูตรดังกล่าวต้องทำการฝึกปฏิบัติวิชาชีพที่โรงเรียนเดิมที่สอนอยู่ หากโรงเรียนที่สอนประจำเป็นสถานศึกษาที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การรับรองของคุรุสภา ก็จะมีปัญหาหรือจุดอ่อนของการฝึกปฏิบัติการสอน แต่สภาพปัจจุบัน ผู้เรียนระดับปริญญาโทและประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวนไม่น้อยที่ได้รับการอนุมัติให้ฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ทำการสอนอยู่ประจำ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์การรับรองของคุรุสภา

3) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสายอาชีพ ยังไม่มีแนวปฏิบัติให้ผู้ที่จะเป็นครูอาชีพจะศึกษามีประสบการณ์การฝึกปฏิบัติในสถานประกอบการ โดยมาตรฐานและเกณฑ์การรับรองมาตรฐานการผลิตของคุรุสภา มิได้กำหนดแนวปฏิบัติเป็นการเฉพาะสำหรับครูสายอาชีพ ซึ่งครูอาชีพศึกษาจำเป็นต้องมีขีดความสามารถทางวิชาชีพ ให้มีประสบการณ์วิชาชีพจากสถานประกอบการ เพื่อให้ได้รับการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ และปฏิบัติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ วัฒนธรรมองค์กรและเงื่อนไขการสร้างประสบการณ์ของสถานประกอบการ สำหรับผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูสายอาชีพในอนาคต

4) ผู้รับผิดชอบการจัดหลักสูตรและการจัดประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา ไม่ค่อยเห็นความสำคัญของการเลือกสถานศึกษา หรือองค์กรทางการศึกษา หรือผู้นำทางการศึกษาที่โดดเด่นเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนเข้ารับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษา ตามแนวคิดและหลักการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ สืบเนื่องมาจากผู้เรียนใน

หลักสูตร (ระดับปริญญาเอก ปริญญาโทและประกาศนียบัตรบัณฑิต) ในปัจจุบันเป็นผู้ที่ทำงานประจำเต็มเวลาในวันราชการ (จันทร์-ศุกร์) ซึ่งส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมดจะมาเรียนในวันเสาร์-อาทิตย์ หรือ หลังเวลาทำงานประจำในวันราชการ เมื่อถึงคราวที่จะต้องฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ที่สมควรจะได้รับมอบหมายให้ฝึกปฏิบัติในโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการที่โดดเด่น แต่มักจะมีการอนุโลมให้ฝึกปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาในโรงเรียนที่ผู้เรียนปฏิบัติงานประจำอยู่ (อาจเป็นสถานศึกษาที่ไม่ได้มาตรฐานด้วย) และอาจไม่ให้ความสำคัญกับการเลือกครูพี่เลี้ยงหรือผู้บริหารพี่เลี้ยง ให้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นผลให้การปฏิบัติไม่สอดคล้องกับแนวคิด หลักการและเจตนารมณ์ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพบริหารการศึกษา

กล่าวโดยสรุป การฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน โดยจุดแข็งจะเกี่ยวข้องกับมาตรฐาน เกณฑ์และการบริหารจัดการการฝึกปฏิบัติของผู้รับผิดชอบหลักสูตร ที่มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คุรุสภากำหนด ส่วนจุดอ่อนซึ่งส่วนใหญ่ก็เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเช่นกัน สำหรับจุดอ่อนเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การรับรองปริญญาจะพบในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอาชีวศึกษาว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูอาชีวศึกษานั้นมีความจำเป็นต้องได้รับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพในสถานประกอบการด้วย ส่วนจุดอ่อนของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาอยู่ที่มาตรฐานของแหล่งฝึกและคุณภาพและความสามารถของผู้บริหารพี่เลี้ยง ในกรณีที่ผู้รับผิดชอบหลักสูตรไม่เห็นความสำคัญของเรื่องนี้ อันมีข้อจำกัดจากความไม่สะดวกของผู้เรียนในหลักสูตร

4. ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่จะช่วยส่งเสริมการผลิตครูให้มีคุณภาพ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ในหัวข้อศึกษา 3 หัวข้อที่ผ่านมา สามารถประมวลข้อมูลระบบการฝึกปฏิบัติวิชาชีพที่จะช่วยส่งเสริมการผลิตครูให้มีคุณภาพดังนี้

1. สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ควรบริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานและเกณฑ์การผลิตบัณฑิตของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมาตรฐานและเกณฑ์การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรของคุรุสภา เช่น มีการรับผู้เรียนที่มีคุณสมบัติและมีจำนวนตามที่กำหนดไว้ในแผนการศึกษาในหลักสูตร มีการใช้อาจารย์ผู้สอน อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามจำนวนและสัดส่วนต่อผู้เรียนตามเกณฑ์ ใช้อาจารย์ผู้สอนและการควบคุมงาน

วิจัยที่มีคุณภาพสูงและมีวุฒิตรงตามสาขาวิชาที่เปิดสอน มีอาจารย์นิเทศที่มีคุณสมบัติ มีประสบการณ์และมีสัดส่วนตามที่คุรุสภากำหนด เลือกใช้ครูหรือผู้บริหารพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติ มีความรู้และมีประสบการณ์สูงมาเป็นพี่เลี้ยงแก่นักศึกษาหรือนิสิตระหว่างฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ผู้เรียนเมื่อไปประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และเรียนภาคทฤษฎีในชั้นเรียนให้ครบถ้วนก่อนการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ผู้เรียนเมื่อไปประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ควรได้รับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจาก 3 รูปแบบที่กล่าวมาแล้วอย่างเป็นระบบ โดยต้องผ่านการเรียนภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในชั้นเรียนให้ครบถ้วนทุกรายวิชา ก่อนเข้ารับการฝึกปฏิบัติในสถานศึกษา หรือองค์กรทางการศึกษา และต้องมีการคัดเลือกผู้นำต้นแบบ หรือสถานศึกษาต้นแบบ หรือองค์กรทางการศึกษาต้นแบบที่มีคุณลักษณะโดดเด่น มีการใช้ระบบครูพี่เลี้ยงหรือผู้บริหารพี่เลี้ยงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งด้านการให้คำปรึกษา แนะนำ กำกับติดตาม และระบบการวัดผลและประเมินผลทุกขั้นตอนตลอดเส้นทางของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และควรมีการจัดกิจกรรมการสัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์หลังการฝึกปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

2. การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา นอกจากสถานศึกษาที่เลือกฝึกปฏิบัติ จะต้องมีความโดดเด่นทางด้านการบริหารและทางด้านวิชาการ การฝึกปฏิบัติการสอนในวิชาเอกหรือวิชาเฉพาะตามเกณฑ์การรับรองปริญญาของคุรุสภา โดยความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูและสถานศึกษาแล้ว ยังมีความจำเป็นที่หน่วยงานผู้ผลิตครู (คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์) ของสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรของรัฐและเอกชนผู้ใช้ครู ซึ่งเป็นต้นสังกัด (เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นต้น) ต้องร่วมมือกันวางแผนการผลิตและการใช้ครูให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ทั้งสองฝ่ายควรร่วมกันพิจารณาว่า การผลิตครูที่สามารถสอนได้ทุกวิชา (เช่น หลักสูตรครูประถมศึกษา) เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) ซึ่งมีจำนวนโรงเรียนดังกล่าวอยู่มากกว่าครึ่งหนึ่งของโรงเรียนในสังกัด สพฐ. ทั้งหมด (อาจรวมโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนขนาดเล็กด้วย) ยังมีความจำเป็นอยู่หรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้แผนการผลิตและการใช้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีความสอดคล้องกัน และไม่เกิดปัญหาความสูญเปล่า

3. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูสายอาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูสายอาชีพ ควรได้รับการฝึกปฏิบัติวิชาชีพในสถานประกอบการ โดยจัดให้สถานประกอบการเป็นหน่วยฝึกที่มีบุคลากรของสถานประกอบการที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และมีคุณสมบัติที่

เหมาะสมทำหน้าที่ครูที่เลี้ยง เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศการสอน ร่วมกับอาจารย์นิเทศ จากสถาบันอุดมศึกษาที่รับผิดชอบหลักสูตร และให้มีการประเมินผลการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ร่วมกับอาจารย์นิเทศจากสถาบันอุดมศึกษา โดยแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังกล่าว ครูสภาและสำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษาควรมีการพิจารณาร่วมกัน

4. การฝึกปฏิบัติการบริหารสถานศึกษาและการฝึกปฏิบัติการบริหารการศึกษา ที่มีการดำเนินการอยู่ในปัจจุบันมี 3 รูปแบบ คือ รูปแบบที่ 1 เป็นรูปแบบการฝึกฝนและเรียนรู้ประสบการณ์จากผู้นำต้นแบบ รูปแบบที่ 2 เป็นรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ จากการใช้กิจกรรมสถานการณ์จำลอง และรูปแบบที่ 3 เป็นรูปแบบการศึกษาเรียนรู้เสริม ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาและการบริการการศึกษา รูปแบบการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ การบริหารการศึกษารูปแบบที่ 1 และ 2 หากมีการนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม อาจช่วย ส่งเสริมการจัดหลักสูตรสำหรับผลิตผู้บริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ ตัวอย่างเช่น รูปแบบ ที่ 1 อาจเหมาะสมกับผู้เรียนในระดับปริญญาเอก รูปแบบที่ 2 อาจเหมาะสมสำหรับผู้เรียน ในระดับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือแม้แต่ระดับปริญญาโท โดยรูปแบบ ที่ 1 นักศึกษาหรือนิสิตต้องฝึกกับผู้นำต้นแบบ หรือองค์กรทางการศึกษาต้นแบบอย่างใด อย่างหนึ่ง ในขณะที่รูปแบบที่ 2 เป็นการฝึกปฏิบัติในลักษณะสถานการณ์จำลอง เป็นการ จำลองปัญหา จำลองเหตุการณ์และกรณีศึกษาให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติแบบการอบรมเข้ม (intensive training) ซึ่งมีใช้สถานการณ์จริง แต่จะมีผลดีในกระบวนการฝึกที่เป็นแบบ เข้มข้นตามสถานการณ์ที่จำลองขึ้น แต่อาจจะไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการผลิตตามหลัก เกณฑ์ของครูสภาในปัจจุบัน ส่วนรูปแบบที่ 3 น่าจะเป็นแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับ หลักสูตรปริญญาโททางการบริหารและการจัดการศึกษาปัจจุบันมากที่สุด

โดยสรุป ระบบการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูที่จะช่วยส่งเสริมการผลิตครูให้มีคุณภาพ สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรทางการศึกษา จะต้องมีการจัดทำหลักสูตร และ บริหารหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานการผลิตครูของครูสภา และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ของ สกอ. โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการผลิตครู ตั้งแต่มีการคัดเลือกผู้เรียนที่เข้มข้น มีการเรียนภาคทฤษฎีในชั้นเรียนให้เป็นไปตามตามมาตรฐานความรู้และสมรรถนะ มีการเสริมประสบการณ์และเสริมสมรรถนะให้ได้มาตรฐานด้วยการฝึกปฏิบัติวิชาชีพตาม ประเภทและระดับของหลักสูตร การฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ผู้เรียนควรได้รับการฝึกในสถานศึกษา ที่มีความโดดเด่นทั้งงานบริหารและงานวิชาการ และสาระของการฝึกควรเป็นไปตามความ ต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูและผู้ใช้ผู้บริหารการศึกษา ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ โดย เลือกใช้รูปแบบการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพอย่างเหมาะสม

5. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน หลักการสำคัญและเป้าหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา ศึกษาปัญหา อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน และศึกษาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่จะช่วยให้การผลิตครูมีคุณภาพสูง สามารถนำมาเสนอแนะเชิงนโยบายได้ดังนี้

1) หน่วยงานระดับนโยบายและระดับปฏิบัติที่รับผิดชอบเรื่องการผลิตครู ซึ่งเป็นสาขาวิชาชีพชั้นสูงและเป็นสาขาวิชาชีพควบคุม จะต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการผลิตและมาตรฐานบัณฑิตทางการศึกษาอย่างจริงจัง โดยหลักสูตรการผลิตครูจะต้องสะท้อนมาตรฐานความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นและสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ของโลก ให้ความสำคัญเกี่ยวกับมาตรฐานการผลิตบัณฑิตครูทุกสาขาวิชาชีพ และทุกระดับ (ตรี-โท-เอก) ทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกผู้เรียนครู การจัดหาอาจารย์ผู้สอนที่มีคุณภาพสูงและวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่ทำการสอน มีสัดส่วนอาจารย์ผู้สอนกับจำนวนผู้เรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนให้ได้ผลตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ มีการฝึกปฏิบัติระหว่างเรียนรายวิชาภาคทฤษฎี มีการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการเรียนการสอนเพียงพอ และมีสื่อ อุปกรณ์การเรียน มีแหล่งค้นคว้าทันสมัย มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติการสอนหรือการบริหารในสถานศึกษา และหรือในหน่วยงานทางการศึกษา หรือในสถานประกอบการที่ได้คุณภาพมาตรฐาน มีกิจกรรมเสริมความเป็นครูและกิจกรรมเสริมความเป็นผู้บริหารการศึกษา (แล้วแต่กรณี) แก่ผู้เรียนอย่างเข้มข้น มีการวัดผลและประเมินผลการศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือ ทั้งนี้ให้ถือว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพครูสายสามัญและสายอาชีพ การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพศึกษานิเทศก์ คือองค์ประกอบสำคัญของประสบการณ์จริงที่ผู้เรียนจะต้องนำไปปฏิบัติจริงในอนาคต เพราะการฝึกปฏิบัติวิชาชีพจัดเป็นการพัฒนาสมรรถนะตรงแก่ผู้เรียน ส่งเสริมให้ผลผลิตครูมีคุณภาพสูง โดยเฉพาะเป็นการส่งเสริมคุณภาพผลผลิตด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานในอนาคต เพราะการเรียนสำเร็จเพียงภาคทฤษฎีในชั้นเรียน มิใช่หลักประกันคุณภาพของผลผลิต ดังนั้น ในระดับนโยบายควรให้ความสำคัญกับการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพของทั้ง 4 กลุ่มวิชาชีพทางการศึกษา คือ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหาร

สถานศึกษา ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ให้ได้คุณภาพและมาตรฐานอย่างจริงจัง

2) ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตครู ได้แก่ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่เป็นแหล่งผลิตครู กับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา-ขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานคณะกรรมการ-ส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ผู้ใช้ครู และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กคศ.) และคุรุสภา ผู้ดูแลรับผิดชอบ มาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ ร่วมกันศึกษา ทบทวนและ พิจารณาแนวทางการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (สายสามัญ สายอาชีว) ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ให้ สามารถนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีด้านคุณภาพผลผลิตครูทุกระดับ (ตรี-โท-เอก) แต่ปัจจุบันแนวปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ค่อนข้างชัดเจน เป็นที่ยอมรับกัน ทั่วไป มีเพียงแบบแผนการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู สายสามัญเท่านั้น (เฉพาะระดับปริญญาตรี-โทและประกาศนียบัตรบัณฑิต) ส่วนแบบแผน การฝึกปฏิบัติการสอนของครูสายอาชีวยังขาดความชัดเจน เพราะไม่ปรากฏให้มีการฝึก ปฏิบัติการสอนในสถานประกอบการ สำหรับแบบแผนการฝึกปฏิบัติการบริหารการศึกษายัง พอมิแนวทางอยู่บ้าง แต่คงยังมีประเด็นที่อาจให้มีการศึกษาและทบทวน ในขณะที่หลักเกณฑ์ มาตรฐานและแนวปฏิบัติสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษานิเทศก์นั้นยังไม่ปรากฏเลย

3) หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการให้ความเห็นชอบหลักสูตร ซึ่งมีอำนาจในการ กำกับติดตาม เช่น สกอ.และคุรุสภา ควรเข้าไปสอดส่องดูแลเพื่อให้ข้อเสนอแนะและให้ คำปรึกษา โดยการออกตรวจเยี่ยมสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อจะได้ช่วยเหลือและแนะนำแนวทางการแก้ไขปัญหาในกระบวนการผลิตครู โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้ถูกต้อง สมบูรณ์ เพื่อให้ผลผลิต ครูมีคุณภาพได้มาตรฐานแท้จริง

4) ควรมีการศึกษา และทบทวนแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการจัดฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูที่ว่า นิสิตหรือนักศึกษาวิชาชีพครู จะมีการฝึกปฏิบัติวิชาชีพใน สถานศึกษาได้ดี เมื่อมีประสบการณ์การเรียนในรายวิชาของหลักสูตรครบถ้วนแล้ว เช่น ปัจจุบัน ผู้ที่มีคุณสมบัติออกฝึกสอนในสถานศึกษา หลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี คือผู้เรียนใน ชั้นปีที่ 4 หรือปีที่ 5 หากมีการคิดใหม่ให้ผู้เรียนได้เริ่มฝึกปฏิบัติการสอนตั้งแต่เรียนชั้นปีที่ 2 หรือ 3 ผลจะเป็นอย่างไร เป็นต้น โดยมีฐานคติใหม่ว่า การเรียนรู้ภาคทฤษฎีไปพร้อมๆ กับ

ภาคปฏิบัติ น่าจะมีผลดีมากกว่า หรือทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพมากกว่าการให้เรียนภาคทฤษฎีให้เสร็จสิ้นก่อน แล้วค่อยลงมือฝึกปฏิบัติ

สรุปความ

บทความนี้ผู้เขียนได้ทำการศึกษาและประมวลคำตอบ 5 ประการเกี่ยวกับระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางการศึกษา โดยสะท้อนให้เห็นสภาพปัจจุบันของระบบการจัดการ หลักการสำคัญและเป้าหมายของการฝึก ปัญหา อุปสรรค จุดแข็งและจุดอ่อนของระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เสนอประเด็นที่ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะช่วยให้การผลิตครูมีคุณภาพสูงขึ้น และประมวลข้อเสนอเชิงนโยบายต่อรัฐหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ 3 ประการ เพื่อจะได้นำไปพิจารณาและแสวงหายุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานต่อไป โดยเฉพาะในประเด็นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

บรรณานุกรม

กล้า ทองขาว. “สัญลักษณ์แห่งการสร้างครูในอดีตกับภาวะผู้นำทางการศึกษาของท่านอาจารย์ประสิทธิ์ สุนทรโรทก” ใน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี (2559) รำลึก 100 ปีอาจารย์ประสิทธิ์ สุนทรโรทก 1 มิถุนายน 2559. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. หน้า 34-40.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 130 ตอน พิเศษ 130 ง หน้า 65 4 ตุลาคม 2556.

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. (2559). การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 5 ปี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. เข้าถึงได้จาก edu.sru.ac.th/word57 วันที่เข้าถึง 15 กันยายน 2559.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. (2559). คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (ฝึกสอน) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. เข้าถึงได้จาก techno.edu.nu.ac.th วันที่เข้าถึง 16 กันยายน 2559.

จักรกฤษณ์ ลีริน. *การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา*. 15 ตุลาคม 2559.

ประกาศครุสภา เรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ พ.ศ.2557. *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 131 ตอนพิเศษ 46 ง หน้า 16 14 มีนาคม 2557.

ประกาศครุสภา เรื่อง การรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรทางการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพ พ.ศ.2548. *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 123 ตอนที่ 66 ง หน้า 117 13 กรกฎาคม 2549.

ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. (2553). *คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Internship)*. ฝ่ายประสบการณ์วิชาชีพครู คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ประกาศสถาบันอาชีวศึกษาภาคใต้ 2 เรื่อง *แนวปฏิบัติการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพครู อาชีวศึกษาในสถานประกอบการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559*. เข้าถึงได้จาก www.veis2ac.th ประกาศสถาบันฯ วันที่เข้าถึง 15 กันยายน 2559.

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. (2558). *คู่มือฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน*. วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ (2557). *แผนกิจกรรมการฝึกปฏิบัติวิชาชีพการจัดการการศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา*. วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช. (2545). *แบบฝึกปฏิบัติประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ ชุติวิชา ประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช. (2557). *ประมวลสาระชุติวิชา ประสบการณ์วิชาชีพ มหาบัณฑิตบริหารการศึกษา*. บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช. (25545). *เอกสารการสอน ชุติวิชาประสบการณ์วิชาชีพ บริหารการศึกษา*. สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธราช.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.(2559). *การประชุมสัมมนา เรื่อง การยกระดับคุณภาพบัณฑิตศึกษาศาสาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์*. วันจันทร์ที่ 28 มีนาคม 2559 ณ ห้องมิราเคิลแกรนด์ เอปี ชั้น 4 โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร. สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา. (2559). *คู่มือการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพครูอาชีวศึกษาในสถานประกอบการ*. เข้าถึงได้จาก [bpcd.ves.go.th>tabid,Articleid>aspx](http://bpcd.ves.go.th/tabid,Articleid>aspx). วันที่เข้าถึง 15 กันยายน 2559.

อินทร์ธิดา คำภีระ อาริสสา พูลศิลป์ และนพรัตน์ จันทน์น้อย.(2558) รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของการผลิตครูสายอาชีพ. *คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. เข้าถึงได้จาก www.nctecned.org 20 พฤศจิกายน 2558 วันที่เข้าถึง 8 ตุลาคม 2559.

Student Teachers, Pre – Practicum, Full Practicum and Clinical Experience. (2559). *Office of Professional Practicum Experiences, Lynch School of Education* เข้าถึงได้จาก [https://www.2.edu>~loftusf>three](https://www.2.edu/~loftusf>three) วันที่เข้าถึงเมื่อ 12 พฤศจิกายน 2559.



ระบบกลไกความร่วมมือในการจัด
การเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู
สถาบันการศึกษา สถาบันประกอบการ
และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒินิวซีพี

ระบบกลไกความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอน ระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิวิชาชีพ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์¹

บทนำ

การทำให้เป้าหมายเรื่องการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบรรลุผลนั้นได้ไม่อาจผลึกให้เป็นภาระหน้าที่เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูประจำการเท่านั้น การฝึกหัดครูใหม่ให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้ถือเป็นพันธกิจของสถาบันผลิตครูทุกแห่ง และเป็นกลไกที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนระดับโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่ากระบวนการผลิตครูของสถาบันผลิตยังคงเป็นรูปแบบเดิม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ถึงแม้ว่าจะมีครูสภา ซึ่งเป็นสถาบันที่กำหนดคุณวุฒิวิชาชีพคอยกำกับติดตามให้การผลิตเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครู แต่จากการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ก็พบสภาพปัญหาว่า การกำกับติดตามดังกล่าวเป็นเพียงการตรวจสอบเอกสารหลักสูตร์ว่ามีเนื้อหาในรายวิชาต่างๆ ครบตามหัวข้อของมาตรฐานความรู้หรือไม่เท่านั้น แต่ขาดกระบวนการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานและการสร้างความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนเองในฐานะนักศึกษาวิชาชีพครูซึ่งเป็นส่วนสำคัญของมาตรฐานการปฏิบัติตนเมื่อเข้าสู่วิชาชีพครูด้วย (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2559)

¹ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยคณิตศาสตร์ศึกษา รักษาการผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับอาเซียน มหาวิทยาลัยขอนแก่น และนายกสมาคมคณิตศาสตร์ศึกษาแห่งประเทศไทย

การผลิตครูให้ตอบสนองเป้าหมายในการปฏิรูปการศึกษาได้นั้นถือเป็นจุดเปลี่ยนถึงขั้นการเคลื่อนย้ายกระบวนทัศน์ทางการศึกษา (Educational Paradigm Shift) จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในระบบผลิตครู วิเคราะห์คุณภาพที่พึงประสงค์ของบัณฑิตครูให้ได้ก่อนเพื่อกำหนดเป็นเป้าประสงค์ที่เป็นรูปธรรม พิจารณาเปรียบเทียบกลไกความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครูกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ เพื่อหาแนวทางว่าสถาบันผลิตครูกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเทศไทยจะร่วมมือกันอย่างไร การเรียนการสอนในสถาบันผลิตครูจะมีองค์ประกอบใดบ้างจึงจะได้บัณฑิตครูที่ออกไปขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในระดับโรงเรียนให้บรรลุผลได้จริง

1. สภาพปัญหาในระบบผลิตครู

ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ (2546) ได้นำเสนอสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในระบบผลิตครูของไทย ซึ่งเป็นมูลเหตุที่ทำให้ไม่สามารถฝึกหัดครูให้ได้คุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศได้ การเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์สภาพปัญหาของระบบผลิตครูก่อนจะทำให้หน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องได้มองเห็นแนวทางว่าจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงในเรื่องใดบ้างเพื่อให้ปัญหาที่เป็นอยู่ในการฝึกหัดครูของไทยได้รับการแก้ไข

1.1 ปัญหาเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายกระบวนทัศน์ทางการศึกษา

ในขณะที่ระบบโรงเรียนของไทยได้รับการคาดหวังให้เปลี่ยนแนวทางการสอนไปสู่การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งเริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 แต่รากฐานของปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูไทยนั้นมาจากวิถีคิดในการผลิตครูในแนวทางแบบเดิมตั้งแต่ยุคก่อนการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีพื้นฐานความเข้าใจว่าครูมีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน ความเข้าใจดังกล่าวนี้เป็นแนวทางที่เน้นเฉพาะผลลัพธ์ (Product-Oriented Approach) คือคำตอบที่ถูกต้องหรือผลสัมฤทธิ์เท่านั้น การจัดการเรียนการสอนในแนวใหม่ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวทางที่เน้นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ (Process Product - Oriented Approach) จึงเป็นบทบาทใหม่ที่ระบบโรงเรียนของไทยไม่เคยรู้จักคุ้นเคยมาก่อน นับเป็นบทบาทหน้าที่ของสถาบันผลิตโดยตรงที่ต้องปฏิรูปการฝึกหัดครูให้เกิดเคลื่อนย้ายไปสู่กระบวนทัศน์ที่เน้นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ให้ได้

อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนย้ายกระบวนทัศน์ดังกล่าวมีรายละเอียดในเชิงโครงสร้างการผลิตครูที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นๆ อีกจำนวนมาก เช่น แนวคิดเชิงทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของหลักสูตรผลิตครู การบูรณาการนวัตกรรมสำหรับการสอนและการพัฒนาวิชาชีพ

เข้าไปในหลักสูตรผลิตครู รวมถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) เพื่อรองรับการพัฒนามุมมองเชิงวิชาชีพของบัณฑิตครูด้วย เมื่อพิจารณาในแนวทางนี้แล้วจึงเห็นได้ว่า สถาบันผลิตจำเป็นต้องปฏิรูปในทุกมิติที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของนักศึกษาวิชาชีพครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

1.2 การไม่ได้เน้นการบูรณาการของสมรรถนะการสอนใหม่ๆ และคุณลักษณะความเป็นครู

การสอนที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนนั้นเกี่ยวข้องโดยตรงกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจะเข้าถึงแนวคิดของนักเรียนได้นั้นทักษะการสังเกตถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ต้องมีการฝึกฝน เพราะครูที่ไม่มีสมรรถนะในการสังเกตแนวคิดของนักเรียนก็จะไม่สามารถมองเห็นกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ถึงแม้ว่าครูจะมีความรู้เชิงเนื้อหาเล็กน้อยเพียงใดก็ตาม ในแง่นี้จึงกล่าวได้ว่าครูที่ฝึกทักษะการสังเกตแนวคิดของนักเรียนจนกระทั่งสามารถเอาแนวคิดของนักเรียนเป็นจุดเน้นในการสอนได้นั้นได้พัฒนาวิชาชีพของตนเองให้ก้าวหน้าไปมากกว่าครูที่ไม่สามารถสังเกตแนวคิดของนักเรียนได้ สมรรถนะการสอนดังกล่าวข้างต้นนี้จำเป็นต้องพัฒนาบนคุณลักษณะเรื่องการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งถือเป็นพื้นฐานของจิตวิญญาณความเป็นครู

1.3 โครงสร้างของหลักสูตรผลิตครูไม่ได้เน้นความรู้เชิงบูรณาการด้านเนื้อหาและการสอน (Pedagogical Content Knowledge-PCK)

การจัดการเรียนการสอนในแนวทางที่เน้นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ซึ่งเป็นที่ทิศทางใหม่นี้ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการแนะนำทฤษฎีการสอนแบบต่างๆ ของนักการศึกษาจากทั่วโลกผ่านรายวิชาของหลักสูตรผลิตครูแต่เพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องมีรายวิชาที่จะทำให้นักศึกษาครูได้ศึกษากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนและได้รับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของตนเองไปพร้อมกันด้วย โครงสร้างของหลักสูตรผลิตครูในสถาบันผลิตจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการผสมผสานรายวิชาที่เป็นความรู้ด้านเนื้อหากับวิธีการสอนแบบต่างๆ ให้มีรายวิชาด้านกระบวนการเรียนรู้ในแต่ละขอบเขตเนื้อหาในโครงสร้างหลักสูตรด้วย เช่น กลุ่มวิชาที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มวิชาที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มวิชาที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้ด้านภาษา เป็นต้น

กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นพื้นที่เชื่อมต่อที่จะทำให้ครูได้พัฒนาความรู้ว่าจะสอนเนื้อหาแต่ละเรื่องอย่างไร ซึ่งเป็นแง่มุมที่สำคัญของความรู้เชิงบูรณาการด้านเนื้อหาและการสอน (Pedagogical Content Knowledge-PCK) เป็นความรู้ที่จำเป็น

อย่างยิ่งสำหรับนักศึกษาครูยุคใหม่ที่จะไปเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนระดับโรงเรียนให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง สถาบันผลิตทั้งหมดจำเป็นต้องทบทวนโครงสร้างของหลักสูตรผลิตครูอย่างเร่งด่วนเพื่อให้นักศึกษาฝึกหัดครูได้รับการพัฒนาให้ถูกทิศทาง

1.4 เน้นภาคปฏิบัติน้อยในช่วงปี 1 – ปี 4 และไม่ได้เน้นการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Classroom Teaching Practice) แบบใหม่ ๆ

การสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานสอนให้เกิดขึ้นได้ในระหว่างกระบวนการผลิตนั้น นักศึกษาวิชาชีพครูจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนงานภาคปฏิบัติตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ของหลักสูตร แต่เนื่องจากแนวคิดเชิงปรัชญาของระบบผลิตครูที่เชื่อว่านักศึกษาครูจะต้องมีความรู้ด้านเนื้อหาก่อนแล้วจึงฝึกปฏิบัติ จึงทำให้รายวิชาเกี่ยวกับประสบการณ์วิชาชีพทั้งหลายถูกจัดไว้ให้เป็นรายวิชาสำหรับนักศึกษาในชั้นปีสูงๆ ที่ไม่ได้เริ่มต้นตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 นอกจากนี้ โดยภาพรวมของหลักสูตรการผลิตครูของไทยส่วนใหญ่ได้จัดให้การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะหรือในศัพทเดิมใช้ชื่อเรียกว่าการฝึกสอนไว้อยู่ในชั้นปีที่ 5 หรือชั้นปีสุดท้ายก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาออกไปเป็นครู การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาแบบอัดแน่นในระยะเวลา 1 ปีสุดท้ายของหลักสูตร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้นักศึกษาครูขาดโอกาสในการขัดเกลามุมมองเชิงวิชาชีพของตนเองอีกด้วย

1.5 ไม่ได้เน้นวิธีการในการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

เนื่องจากชั้นเรียนระดับโรงเรียนเป็นหน่วยย่อยพื้นฐานที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การปฏิบัติการสอนในห้องเรียน (Classroom Teaching Practice) ซึ่งถือเป็นงานภาคปฏิบัติของครูจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น นอกจากเครื่องมือสำหรับการพัฒนาวิธีสอนซึ่งเป็นงานในวิชาชีพครูแล้ว ยังจำเป็นต้องมีเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติการสอน (Improving Classroom Teaching Practice) ควบคู่กันไปด้วย ครูจึงจะสามารถมองเห็นการปฏิบัติการสอนของตนเองและมีมุมมองเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้ วิชาชีพครูและการพัฒนาวิชาชีพครูที่แยกกันอยู่คนละระดับดังแผนภาพที่ 1 จะทำให้ครูสามารถปรับปรุงการปฏิบัติการสอนให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอได้



ภาพที่ 1 แสดงความเกี่ยวข้องของการปฏิบัติการสอนและการปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

อย่างไรก็ตาม หลักสูตรผลิตครูเกือบทั้งหมดของประเทศไทยในปัจจุบันไม่ได้สร้างขึ้นบนแนวคิดดังกล่าวข้างต้นนี้ จึงทำให้บัณฑิตครูที่สำเร็จการศึกษาและบรรจุเข้าไปในระบบโรงเรียนไม่สามารถปรับปรุงการสอนของตนเองให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอได้ เพราะขาดมุมมองที่จะช่วยให้มองเห็นการปฏิบัติการสอนของตนเอง ชั้นเรียนที่สอนโดยบัณฑิตครูใหม่นี้จึงไม่มีอะไรแตกต่างจากชั้นเรียนแบบเดิมโดยทั่วไป การผลิตครูที่ขาดศักยภาพในการปรับปรุงการสอนของตนเองจึงยิ่งเป็นการซ้ำเติมปัญหาให้รุนแรงขึ้นไปอีก

2. จุดเด่นของระบบผลิตครูในประเทศต่างๆ

นอกจากการพิจารณาสภาพปัญหาในระบบผลิตครูของไทยจะทำให้เห็นช่องว่างที่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขปัญหาได้แล้ว การพิจารณาเป้าหมายของการแก้ปัญหาเปรียบเทียบกับระบบผลิตครูของประเทศต่างๆ จะทำให้แนวทางการกำหนดคุณภาพบัณฑิตครูที่พึงประสงค์ของไทยชัดเจนยิ่งขึ้นไปอีก จนสามารถกำหนดกลไกความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิวิชาชีพได้ จึงควรพิจารณาจุดเด่นของระบบผลิตครูของประเทศต่างๆ ต่อไปนี้ประกอบด้วย

2.1 สิงคโปร์

หลักสูตรผลิตครูของสิงคโปร์ดำเนินการบนโมเดล V3SK ของ NIE ที่เน้นการสอดประสานระหว่าง 1) ค่านิยมหลัก (Values) 3 อย่าง 2) ทักษะ (Skills) ที่จำเป็นเช่น ทักษะการคิดเชิงสะท้อน ทักษะการจัดการตนเองและผู้อื่น เป็นต้น และ 3) ความรู้

(Knowledge) สำหรับศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติด้านค่านิยมที่ NIE เชื่อว่าเป็นหัวใจของคุณลักษณะความเป็นครู จึงมีโปรแกรมสำหรับการพัฒนาค่านิยมของนักศึกษาฝึกหัดครูอย่างเฉพาะเจาะจง นอกจากนี้ NIE ยังให้ความสำคัญกับการปฏิบัติการสอนเป็นอย่างยิ่งเพราะเห็นว่าช่วงเวลาของการฝึกสอนเป็นสาระสำคัญของหลักสูตรผลิตครูในแง่ของการฝึกปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Classroom Teaching Practice) ซึ่งเป็นรอยต่อสำหรับการเคลื่อนย้ายเข้าสู่วิชาชีพครู โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติแบบใหม่ๆ ในแนวทางที่เป็นนวัตกรรมเพื่อให้ครูรุ่นใหม่สามารถทำงานภาคปฏิบัติในชั้นเรียนในแนวทางที่แตกต่างได้ แนวคิดนี้เห็นได้ชัดเจนจากการที่ NIE ของสิงคโปร์ได้กำหนดให้มีการบูรณาการกรอบแนวคิดของการฝึกการสะท้อนผลบูรณาการเข้าไปในการฝึกสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาฝึกหัดครูให้เป็นครูที่มีนิสัยในการคิดเชิงสะท้อนได้

แง่มุมที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของระบบพัฒนาครูที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครูคือข้อกำหนดเกี่ยวกับการเข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ เห็นได้จากการที่กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์กำหนดให้ครูที่สอนวิชาเดียวกัน ระดับชั้นเดียวกัน ต้องเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานร่วมกันทุกสัปดาห์ ซึ่งครูแต่ละคนจะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน ปัญหาอุปสรรค และจะได้รับข้อเสนอแนะจากสมาชิกคนอื่นๆ ที่เข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้เวทิดังกล่าวยังเป็นพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนนวัตกรรมการสอนที่ดีของครูแต่ละคนด้วย จึงเรียกได้ว่าเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional learning community = PLC) ที่กระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ถือว่าเป็นกิจกรรมบังคับ โดยครูที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี กิจกรรมดังกล่าวนี้เป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพครูของสิงคโปร์ ระบบฝึกหัดครูจึงได้กำหนดเรื่องการอุทิศตนต่อวิชาชีพและชุมชนไว้ให้เป็นค่านิยมอย่างหนึ่งในโมเดล V3SK ด้วย

การผลิตและพัฒนาครูของสิงคโปร์ดำเนินการโดย NIE ซึ่งเป็นหน่วยงานในกำกับของ Nanyang Technological University, Singapore ความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและ NIE เป็นไปอย่างสอดคล้องรองรับกันเพื่อขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนาครูของประเทศ ซึ่งสามารถสรุปให้เห็นกลไกความร่วมมือได้ดังนี้

- กระทรวงศึกษาธิการเป็นฝ่ายสนับสนุนเงินเดือนสำหรับจ้างครู โดยมี NIE เป็นผู้ผลิตและพัฒนา
- กระทรวงศึกษาธิการกำหนดคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกับ NIE เพื่อเป็นมาตรฐานวิชาชีพครู
- กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาคัดเลือกผู้เข้าศึกษาใน NIE ร่วมกับ NIE

- กระทรวงศึกษาธิการร่วมพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรผลิตครูของ NIE
- NIE ทำวิจัยสำหรับการกำหนดทิศทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ

จากกลไกความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์และ NIE ที่มีทั้งงานด้านวิชาการและวิจัย การสอดประสานกันในกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการผลิต รวมไปถึงการจ้างงานเพื่อบรรจุเป็นครูประจำการ กลไกความร่วมมือในลักษณะนี้ทำให้บัณฑิตที่จบจาก NIE ไม่จำเป็นต้องสอบหรือขอรับใบประกาศใดๆ ในการสอน เนื่องการร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่าง MOE กับ NIE ดังกล่าว เป็นสิ่งประกันคุณภาพครูอยู่แล้ว

2.2 เยอรมัน

การฝึกหัดครูในเยอรมันแบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น ชั้นการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา และชั้นการเตรียมเข้าประจำการ (Preparatory Service) โดยมีข้อกำหนดของทั้ง 2 ระยะ และความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันดังนี้

1) การศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องประกอบไปด้วยการฝึกปฏิบัติในหลักสูตร (periods of practical training) และการฝึกปฏิบัติในโรงเรียน (practical training in school setting) ซึ่งเป็นการฝึกประสบการณ์และสังเกตการสอนในห้องเรียนจริง หลักสูตรการฝึกหัดครูจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของสายงานการสอนแต่ละประเภท ซึ่งถูกวางแนวทางไว้ในมาตรฐานการฝึกหัดครู (Standard for Teacher Training) เมื่อนักศึกษาฝึกหัดครูได้รับการฝึกครบตามที่กำหนดแล้วจะต้องเข้ารับทดสอบของรัฐครั้งที่ 1 (First State exam)

2) ผู้ที่ผ่านการทดสอบของรัฐครั้งที่ 1 แล้วจะเข้าสู่การเตรียมเข้าประจำการ ซึ่งเป็นการทดลองสอนเป็นเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนครึ่งหนึ่งของอัตราเงินเดือนปกติ การฝึกหัดครูในระยะการเตรียมเข้าประจำการนี้ครอบคลุมถึงแนวคิดเชิงทฤษฎีของการเรียน การสอน การทดลองสอน และการสะท้อนผลบนพื้นฐานทางทฤษฎี ผ่านกิจกรรมที่แตกต่างหลากหลายซึ่งอาจจำแนกได้เป็น

- การสัมมนาขั้นต้น (introductory seminars)
- การได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมในการสอนแต่ละบทเรียน (sitting in on the class)
- การร่วมสอน (accompanied teaching)
- การสอนโดยอิสระ (independent teaching)
- การฝึกหัดผ่านการสัมมนา (training in seminar events)

เมื่อผ่านการฝึกในระยะเวลาเตรียมเข้าประจำการครบแล้วจะต้องผ่านการทดสอบของรัฐครั้งที่ 2 (Second State exam) จึงจะมีคุณสมบัติที่จะสามารถประกอบอาชีพครูได้และได้รับอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพครู จากการพิจารณาระบบฝึกหัดครูของเยอรมันโดยสรุปนี้จะเห็นได้ถึงการให้ความสำคัญของการฝึกหัดการปฏิบัติการสอน (Classroom Teaching Practice) ผ่านการฝึกหัดในหลายรูปแบบ รวมทั้งการใช้ “การสัมมนา (Seminar)” เป็นพื้นที่สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ซึ่งเป็นแง่มุมที่จำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนามุมมองเชิงวิชาชีพของนักศึกษาฝึกหัดครู

2.3 ญี่ปุ่น

การผลิตครูของญี่ปุ่นก็มีจุดเน้นที่การฝึกการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน เช่นเดียวกับกับสิงคโปร์และเยอรมัน โดยในช่วงของการฝึกปฏิบัติอยู่ที่โรงเรียนนั้นมีจุดเน้นที่การฝึกการสังเกตเนื่องจากญี่ปุ่นเห็นว่าการสังเกตชั้นเรียนเป็นเครื่องมือที่จำเป็นที่สุดสำหรับวิชาชีพครู อย่างไรก็ตาม ระบบผลิตครูจะเชื่อมโยงกับระบบการฝึกหัดครูใหม่ (Beginning Teachers) อย่างชัดเจน โดยครูใหม่ทุกคนต้องเข้ารับการอบรมในหลักสูตรการเข้าสู่วิชาชีพ (Induction Training Program) อย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 1 ปี ใช้เวลารวมทั้งสิ้นประมาณ 300 ชั่วโมง ดำเนินการทั้งในระดับชาติโดย NCTD (National Center for Teachers' Development) และระดับท้องถิ่นโดยศูนย์ฝึกอบรมครูประจำจังหวัด การปรับเปลี่ยนในทางนโยบายใดๆ ของกระทรวงศึกษาธิการของญี่ปุ่นต้องใช้ผลการวิจัยของ NIER (National Institute for Educational Policy Research) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการเป็นสิ่งชี้แนะและกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงใดๆ

ในระหว่างการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพนี้ ครูมือใหม่แต่ละคนจะได้รับการดูแลจากครูที่มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญเพื่อให้ได้เรียนรู้และฝึกฝนในบทบาทต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเรียนรู้จากการสังเกตชั้นเรียน ซึ่งเป็นรูปแบบที่เรียกว่า “JugyoKenkyu-kai (Lesson Study Meeting)” ที่เน้นการสังเกตชั้นเรียนและการอภิปรายหลังการสอน รูปแบบดังกล่าวนี้เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนแนวคิดทั้งส่วนที่เป็นเนื้อหาที่สอนและบทบาทของครูระหว่างที่ดำเนินการสอน นอกจากนี้ ยังมีการเชิญครูที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยเข้าร่วม เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพัฒนาการของชั้นเรียนที่ได้เข้าไปสังเกต การตีความเนื้อหาที่สอน และแนวทางในการพัฒนาต่อไปอีกด้วย

3. ตัวอย่างกลไกความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครูและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

จากการพิจารณาสภาพปัญหาในระบบผลิตครูของไทยเปรียบเทียบกับระบบผลิตครูของประเทศต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นนี้สะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของสถาบันผลิตครูทั้งหมด ทั้งมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยราชภัฏจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงที่มีส่วนรับผิดชอบในการแก้ปัญหาการปฏิรูปการศึกษา ร่วมกับหน่วยใช้และหน่วยพัฒนาครู การพัฒนาในแนวทางนี้จำเป็นต้องมีการเชื่อมต่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างหลักสูตรการผลิตครูและโปรแกรมการพัฒนาครูประจำการ ดังตัวอย่างความสำเร็จในภาคปฏิบัติจากรายงานการดำเนินโครงการพัฒนาการคิดขั้นสูงทางคณิตศาสตร์ของนักเรียนในเขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้โครงการแก้ปัญหาสาธารณสุขและการศึกษาเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้ชี้ให้เห็นตำแหน่งของการบูรณาการดังกล่าวนี้ได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม ด้วยการดำเนินการตามแนวทางของนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีการแบบเปิด (Open Approach) ซึ่งมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่องกว่า 10 ปี จนกระทั่งได้รูปแบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based training)

การดำเนินการในโครงการดังกล่าวข้างต้นนี้เป็นจุดเชื่อมต่อให้เกิดการบูรณาการระหว่างหลักสูตรผลิตครูและการพัฒนาครูประจำการ การปรับโครงสร้างหลักสูตรผลิตครูให้มีจุดเน้นเรื่องความรู้เชิงบูรณาการด้านเนื้อหาและการสอน (Pedagogical Content Knowledge-PCK) เพื่อให้ นักศึกษาวิชาชีพครูได้เรียนรู้ว่าจะสอนเนื้อหาแต่ละเรื่องอย่างไรที่ไม่ใช่การเน้นเพียงวิธีสอนเท่านั้น รวมทั้งการนำนวัตกรรมทั้งสองเรื่องนี้เข้าไปในการฝึกหัดครูเพื่อให้นักศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีนวัตกรรมได้ เป็นกลไกที่มหาวิทยาลัยในฐานะสถาบันผลิตได้ร่วมมือกับครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารโรงเรียน ที่ถือเป็นบุคลากรในหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิตในซึ่งก็คือสถานศึกษา (หากเป็นการอาชีวศึกษาผู้ใช้บัณฑิตในลักษณะนี้ก็คือสถานประกอบการ) ความร่วมมือในลักษณะนี้เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูแนวใหม่ที่แตกต่างจากการอบรมในระยะสั้นโดยสถาบันผลิตครูและหน่วยงานพัฒนาครู แต่เป็นการร่วมมืออย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องของมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ ในฐานะจุดเริ่มต้นของชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) โดยมีนักศึกษาครูและนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาร่วมในกระบวนการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกันในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) ในลักษณะนี้จะทำให้บทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเปลี่ยนแปลงไปอย่างสิ้นเชิง เนื่องจากการกำหนดให้ชั้นเรียนระดับโรงเรียนเป็นหน่วยในพัฒนาที่เป็นความรับผิดชอบร่วมระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การพิจารณาว่าครูจะสามารถค้นหากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนในชั้นเรียนของตนเองได้อย่างไรเป็นภาระหน้าที่ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการพัฒนาครูซึ่งจะต้องแสดงบทบาทการพัฒนาครูที่แตกต่างจากเดิม กล่าวคือ ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยซึ่งเคยทำหน้าที่เป็นวิทยากรอบรมให้ครูก็ต้องเปลี่ยนเป็นการชี้ประเด็นเรื่องกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจากชั้นเรียนที่ครูสอน ศึกษานิเทศก์ที่เคยติดตามเพื่อประเมินการสอนของครูก็ต้องเปลี่ยนเป็นการร่วมมือกับครูในการสังเกตชั้นเรียนที่ครูสอน เพื่อช่วยกันค้นหากระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน การใช้ชั้นเรียนระดับโรงเรียนเป็นหน่วยขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในลักษณะนี้นับว่าเป็นการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้นักศึกษาวิชาชีพครูได้ฝึกการสังเกตแนวคิดของนักเรียน ฝึกการสะท้อนผล รวมไปถึงฝึกการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนในแนวใหม่ตรงตามลักษณะเด่นของระบบผลิตครูทั้งของสิงคโปร์ เยอรมัน และญี่ปุ่น ซึ่งสามารถนำเสนอให้เห็นภาพของการทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพให้เข้าใจได้ง่าย ดังแผนภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2 แสดงความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตกับสถานศึกษา

4. ข้อเสนอแนะระบบกลไกความร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนระหว่างสถาบันผลิตครู สถาบันการศึกษาสถานประกอบการ และสถาบันที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิวินิจฉัย

จากการนำเสนอสภาพปัญหาของระบบผลิตครูของไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ และวิเคราะห์ตัวอย่างของความสำเร็จภาคปฏิบัติของการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครูและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องดังที่นำเสนอมาทั้งหมดนั้น เพื่อให้เป็นแนวทางการขยายผลการพัฒนาหรือกำหนดการพัฒนาในทางนโยบายเพื่อประโยชน์ในการแก้ปัญหาการผลิตครูของไทยต่อไปนั้น สามารถสรุปให้เห็นความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมได้ ดังต่อไปนี้

4.1 สถาบันผลิตครูจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากการผลิตครูแต่เพียงอย่างเดียวเป็นการบูรณาการการผลิตและพัฒนาครูอย่างมีนวัตกรรม ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการร่วมมือกันระหว่างสถาบันผลิตครูและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด โรงเรียน รวมไปถึงสำนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชุมชนในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Training)

4.2 การปรับเปลี่ยนบทบาทของสถาบันผลิตตามข้อ 4.1) จะเป็นกลไกให้สถาบันผลิตต้องทบทวนโครงสร้างของหลักสูตรผลิตครูของตนเองเพื่อสร้างคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ให้สามารถจบออกไปทำงานร่วมกับสถานศึกษาอย่างมีนวัตกรรมได้ ในแง่นี้จึงถือว่าการทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตามข้อ 4.1) เป็นกลไกหลักดันให้สถาบันผลิตครูต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งการกำหนดแนวปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Classroom Teaching Practice) ของบัณฑิตครู อันจะนำไปสู่การเคลื่อนย้ายกระบวนทัศน์ทางการศึกษาได้จริง

4.3 การร่วมมือกันระหว่างสถาบันผลิตกับสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจะเป็นกลไกให้การจัดการเรียนการสอนของสถาบันผลิตสามารถปรับปรุงคุณภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การฝึกสมรรถนะในการปฏิบัติการสอนใหม่ๆ ที่จำเป็น เช่น ทักษะการสังเกตแนวคิดของนักเรียน ทักษะการสะท้อนผลเพื่อฝึกการคิดเชิงสะท้อนได้จากการใช้ชั้นเรียนของโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ จึงจะทำให้การยกระดับการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตสามารถเกิดขึ้นได้จริง

4.4 เมื่อการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันผลิต และสถาบันการศึกษา (หรือผู้ประกอบการในกรณีของอาชีวศึกษา) เป็นไปในแนวทางตามข้อ 4.1-4.3 แล้ว สถาบันที่เกี่ยวข้องกับคุณวุฒิวินิจฉัยจึงจะสามารถกำกับติดตามมาตรฐานวิชาชีพครูทั้งในส่วนของ

มาตรฐานการผลิตและมาตรฐานการพัฒนา รวมไปถึงมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนได้จริงอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจำเป็นต้องมีการออกแบบการกำกับติดตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่เหมาะสมให้อยู่ในแนวทางของการประเมินหรือกำกับติดตามในภาคปฏิบัติจริงจึงจะทำให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนได้

บรรณานุกรม

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559)*. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- Center for Research on International Cooperation in Educational Development. (2006). *Japanese Educational system and Practice*. Retrieved November 10, 2015, from <http://e-archives.criced.tsukuba.ac.jp/>.
- Judith, M. L. (1998). *Teacher Education and Training in Japan*. Retrieved November 10, 2015, from <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13674589800200055>.
- Kultus Minister Konferenz. *Basic Structure of the Education System in the Federal Republic of Germany-Diagram*. Retrieved November 10, 2015, from http://www.kmk.org/fileadmin/doc/Dokumentation/Bildungswesen_en_pdfs/en-2014.pdf.
- Kultus Minister Konferenz. *The Education System in the Federal Republic of Germany 2012/2013*. Retrieved November 10, 2015, from http://www.kmk.org/fileadmin/doc/Dokumentation/Bildungswesen_en_pdfs/teachers.pdf https://www.researchgate.net/publication/264166548_Teacher_Education_in_Singapore
- Lim, K. M. (2013). *Teacher Education in Singapore*. Paper presented at the SEAMEO RIHED Regional Seminar on Teacher Education, Singapore. Retrieved November 10, 2015, from https://www.researchgate.net/publication/264166548_Teacher_Education_in_Singapore.

- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. (2004). *The Development of Educational in Japan*. Retrieved November 10, 2015, from http://www.ibe.unesco.org/National_Reports/ICE_2004/japan.pdf.
- Tan, O. S. (2010). *21st Century Teacher Education: A Singapore Case*. Retrieved November 10, 2015, from http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1121703274255/1439264-1264455051293/6734290-1264455075354/Teacher_Ed_Sing_TOS1.pdf.
- National Institute of Education. (2009). *A Teacher Education Model for the 21st Century*. Retrieved November 10, 2015, from https://www.nie.edu.sg/docs/default-source/nie-files/te21_executive-summary_101109.pdf?sfvrsn=2.



การเสริมสร้างความเข้มแข็ง
ให้สถาบันพลีตากรุ

การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ *

สภาพการณ์ปัจจุบันของสถาบันผลิตครู

ครุศึกษา (Teacher Education) ในประเทศไทยนับตั้งแต่มีการยกเลิกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูได้แก่กรมการฝึกหัดครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและส่งเสริมวิทยฐานะครูได้แก่กองส่งเสริมวิทยฐานะครู รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสถานะของวิทยาลัยวิชาการศึกษา (college of education) ทั้ง 8 แห่ง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เปลี่ยนแปลงไปเป็นมหาวิทยาลัยทั่วไป (comprehensive university) ทำให้การครุศึกษาขาดสถาบันวิชาชีพชั้นสูง สถาบันการศึกษาชั้นสูงที่เป็นตัวป้อนให้กับวิทยาลัยครูต่าง ๆ ทั่วประเทศ (ไม่มีแหล่งผลิตครูของครู) หลังจากนั้นเป็นต้นมาครุศึกษาของประเทศไทยก็อ่อนแอและผลิตครูและครูของครูที่ไม่ได้มาตรฐานเข้าสู่ระบบจนกระทั่งมีการเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตจากหลักสูตร 4 ปีเป็น 5 ปี โดยเน้นการผลิตครูปริญญาที่เน้นความเชี่ยวชาญ (Specialized) ตามวิชาเอกที่มีการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงระบบการผลิตครั้งนี้ขาดความชัดเจนเรื่องการผลิตครูเพื่อป้อนเข้าสู่ระบบโรงเรียน ในขณะที่ระบบการศึกษายังเป็นระบบ 6:3:3 ระบบผลิตครู 5 ปีที่เน้นความเชี่ยวชาญในรายวิชาเอกต่าง ๆ ไม่ตอบสนองต่อความต้องการครูของโรงเรียนในประเทศซึ่งมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนทั้งหมดในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 30,715 โรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ซึ่งมีจำนวนครูไม่ครบชั้น การผลิตครูสอนได้เฉพาะบางวิชาจึง

* คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยคณิตศาสตร์ศึกษา รักษาการผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา วิชาชีพรุสำหรับอาเซียน มหาวิทยาลัยขอนแก่น และนายกสมาคมคณิตศาสตร์ศึกษาแห่งประเทศไทย

สร้างปัญหาให้กับระบบโรงเรียนทั่วประเทศ ยิ่งไปกว่านั้นความไม่ชัดเจนเรื่องการผลิตครูครุที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (specialized teachers) และครูที่มีความสามารถทั่วไป (generalized teacher) ก็มีสัดส่วนไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับจำนวนโรงเรียนที่ต้องการครูแต่ละประเภท รวมทั้งมีความเหลื่อมล้ำในแง่ของหลักสูตรผลิตครูตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดโดยคุรุสภาในประเด็นของการได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กล่าวคือ สำหรับหลักสูตรผลิตครูทั่วไป (generalized teacher) ในหลักสูตร 5 ปี ซึ่งควรจะผลิตครูที่จะสอนในระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งสามารถสอนได้สองหรือสามรายวิชาในระดับโรงเรียน โดยไม่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในรายวิชาเอกเดี่ยวหรือเอกคู่เท่านั้น กำหนดให้ต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเป็นเวลา 1 ปี ร่วมกับรายวิชาชีพครูอีกประมาณ 50 หน่วยกิต ไว้ในหลักสูตร 5 ปี เพื่อให้ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพโดยอัตโนมัตินั้นก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านกฎหมายและปัญหาทางด้านคุณภาพของผู้ที่ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเมื่อเรียนผ่านหลักสูตร 5 ปี แต่ไม่สามารถสอบบรรจุเข้ารับข้าราชการครูได้ในขณะที่คนที่จบหลักสูตร 4 ปี ทางวิชาเฉพาะ เช่น เอกคณิตศาสตร์ หรือ วิทยาศาสตร์ สามารถสมัครเป็นครูลูกจ้างได้โดยรับหนังสือให้ประกอบวิชาชีพชั่วคราว โดยสามารถฝึกอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพและได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในภายหลัง

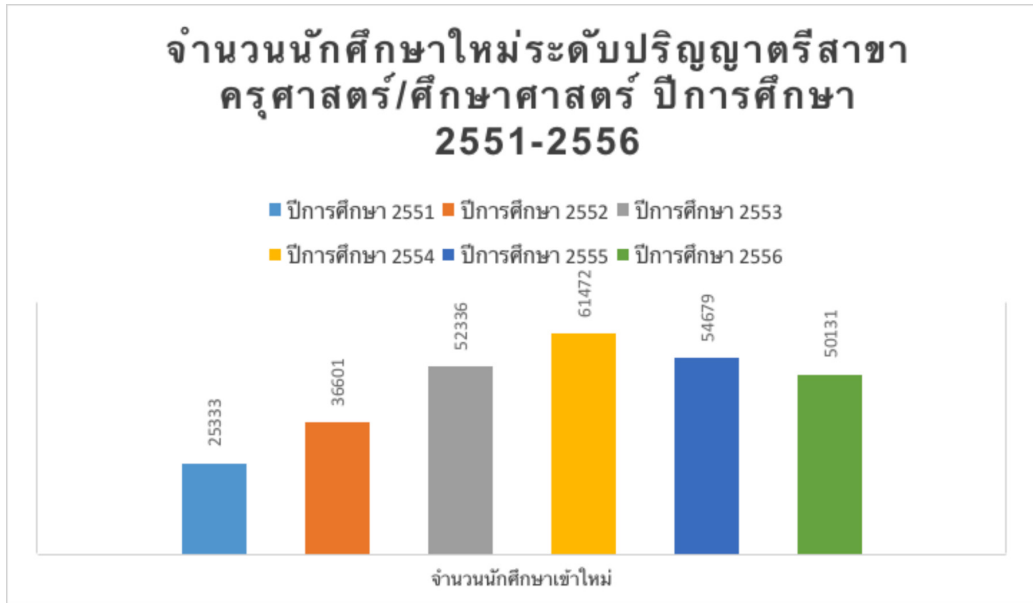
ความไม่ชัดเจนของการจำแนกครูเฉพาะทางกับครูทั่วไปยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับการประเมินสมรรถนะของครูทั่วไปอย่างผิวเผิน และเมื่อบรรจุเข้ารับราชการแล้วสอนไม่ตรงวิชาเอกจึงมีความพยายามในการแก้ปัญหาซึ่งไม่ได้ตอบสนองการแก้ปัญหาโดยตรง คือการผลิตครูประเภท 4+2 ในระดับปริญญาโทโดยมุ่งเน้นให้ได้วุฒิปริญญาโทและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพด้วย ทำให้จำนวนหน่วยกิตในหลักสูตรผลิตครูปริญญาโทที่เรียกกันว่าหลักสูตร สควค. (โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์) มีจำนวนหน่วยกิตสูงมากกว่า 50 หน่วย ซึ่งไม่เหมาะกับการเรียนในระยะเวลาที่กำหนดไว้ 2 ปี ดังนั้นแม้หลักสูตรดังกล่าวจะดึงดูดคนมาเรียนเนื่องจากมีแรงจูงใจเรื่องการได้รับทุนการศึกษาในระหว่างเรียนและการได้รับโอกาสในการบรรจุทันทีหลังสำเร็จการศึกษา แต่การที่ต้องเรียนในวิชาต่าง ๆ จำนวนมาก รวมทั้งทำวิจัยในระดับปริญญาโทในระหว่างปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาอีก 1 ปีเพื่อให้ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทำให้มีความกังวลเกี่ยวกับคุณภาพของการเรียนการสอนในหลักสูตร ทั้งที่ในความเป็นจริงถ้าต้องการคนที่มีความสามารถเฉพาะทางมาเป็นครู ก็ควรให้เรียนปริญญาโท ส่วนการได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควรต้องไปได้มาโดยวิธีอื่น ไม่ใช่มารวมไว้ในหลักสูตรปริญญาโท

จำนวนสถาบันผลิตครูและศักยภาพการผลิตครู

จากรายงานผลการศึกษา: สถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย (2558) พบว่า จะมีครูออกจาก ระบบราชการใน 15 ปี ข้างหน้าจำนวนทั้งสิ้น 288,233 คน โดยเฉพาะครูในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งมีเป็นจำนวนมากกว่า สังกัดอื่น ๆ และมากที่สุดในรอบหลายทศวรรษ อย่างไรก็ตามหน่วยงานที่รับผิดชอบจำเป็นต้องมีข้อมูลความต้องการครูเพื่อนำไปกำหนด กรอบทิศทางการผลิตครูมาทดแทน เมื่อพิจารณาในระยะเวลาที่ใกล้เข้ามาคือใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2557-2562) จะมีภาวะความต้องการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมากที่สุด เนื่องจากในช่วงดังกล่าวมีครูที่เกษียณอายุมากที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความต้องการ ครูในรอบ 6 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2557 -2562) จำนวนทั้งสิ้น 109,245 คน โดยปีที่ต้องการครูมากที่สุด เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 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 เมื่อพิจารณาจำนวนครูที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจำนวนครูที่ต้องการใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2557-2562) มีทั้งสิ้น 109,245 คน แยกตามความต้องการของ สาขาวิชา ดังนี้ คณิตศาสตร์ 14,399 คน รองลงมา ภาษาอังกฤษ 13,852 คน ภาษาไทย 11,454 คน สังคมศึกษา 7,487 คน วิทยาศาสตร์ศึกษา 7,462 และสาขาอื่น ๆ 54,591 คน สำหรับความต้องการครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา มีจำนวนครูที่ต้องการใน 6 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2557-2562) มีทั้งสิ้น 1,831 คน แยกตามความต้องการของ สาขาวิชา ดังนี้ ภาษาอังกฤษ 184 คน รองลงมา เครื่องกล 163 คน การจัดการทั่วไป 127 คน คอมพิวเตอร์ศึกษา 125 คน และคณิตศาสตร์ 117 คน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

จากข้อมูลข้างต้นที่กล่าวมา สรุปได้ว่าสถาบันการผลิตครูจำเป็นต้องผลิตครูในรอบ 6 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2557 -2562) จำนวนทั้งสิ้น 109,245 คน โดยปี พ.ศ. 2562 ต้องผลิตครู จำนวน 24,643 คน รองลงมา ปี พ.ศ. 2561 ต้องผลิตครู จำนวน 22,999 คน ปี พ.ศ. 2560 ต้องผลิตครู จำนวน 21,961 คน ปี พ.ศ. 2559 ต้องผลิตครู จำนวน 17,621 คน ปี พ.ศ. 2558 ต้องผลิตครู จำนวน 12,111 คน และปี พ.ศ. 2557 ต้องผลิตครู จำนวน 9,910 คน จึงจะเพียงพอต่อความต้องการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558) นอกจากนี้การที่มีการนำ เสนอข่าวสารในที่สาธารณะว่ามีอัตราการบรรจุครูเนื่องจากการเกษียณในช่วง 10 ปีข้างหน้า

ประมาณ 200,000 อัตรา เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความต้องการเทียม (pseudo demand) ขึ้นในสถาบันผลิตครูโดยจำนวนนักศึกษาในแต่ละสถาบันเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังกราฟต่อไปนี้



(ที่มา: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา)

จากกราฟจะเห็นว่าการผลิตมีแนวโน้มในแต่ละปีมากกว่า 50,000 คน ในขณะที่อัตราบรรจุในแต่ละปีประมาณ 20,000 คนเท่านั้น

จุดเน้นในการสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู

จากสภาพปัจจุบันที่กล่าวมาจะเห็นว่าในช่วง 3 ทศวรรษที่ผ่านมา สถาบันผลิตครูทั้งระบบมีความอ่อนแอ ผลิตครูที่ไม่ได้มาตรฐานเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งสะท้อนได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกรายวิชาทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติไม่เป็นที่น่าพอใจดังที่ได้รับทราบกันโดยทั่วไปในสังคมขณะนี้ ในช่วง 10 ปีข้างหน้าการป้อนครูใหม่เข้าสู่ระบบจึงมีความสำคัญต่ออนาคตของประเทศชาติ หรือกล่าวได้ว่าการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันผลิตครูมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน แนวทางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันผลิตครูจำเป็นต้องมองครูศึกษา (Teacher Education) ในเชิงระบบที่

ประกอบไปด้วย ระบบผลิต ระบบการพัฒนาคูใหม่และระบบการพัฒนาคูประจำการให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน

ปัจจัยหรือเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู

ในปัจจุบันได้มีการตีความหน้าที่ของสถาบันผลิตไว้เพียง การผลิตบัณฑิตทางด้านครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เท่านั้น แต่แท้จริงแล้วการผลิตบัณฑิตและการพัฒนาคูประจำการควรดำเนินการโดยสถาบันผลิตและควรเป็นการพัฒนาในระยะยาวเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลในเชิงพัฒนา แนวคิดสำคัญในการทำหน้าที่ทั้งสองส่วนของสถาบันผลิตนี้จึงควรเน้นการพัฒนาโดยเชื่อมโยงกับพื้นที่เพื่อให้นักศึกษามีแหล่งฝึกปฏิบัติงานและในขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาคูประจำการได้ด้วย มหาวิทยาลัยควรจัดทำคลัสเตอร์เพื่อสร้างความแข็งแกร่งในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านคณิตศาสตร์ศึกษา ด้านวิทยาศาสตร์ศึกษา ด้านปฐมวัย มีการบูรณาการการผลิตและการพัฒนาโดยแยกตามพื้นที่ ในขณะเดียวกันอาจารย์ในสถาบันผลิตก็สามารถร่วมเรียนรู้จากการทำงานภาคปฏิบัติในเชิงพื้นที่กับนักศึกษาและครูประจำการได้ การบูรณาการการทำงานของบัณฑิตศึกษากับปริญญาตรี เพื่อไปทำงานกับครูประจำการและงานวิจัยโดยปัญหาในเชิงวิจัยนั้นมาจากพื้นที่ จะเห็นได้ว่าการทำหน้าที่ในลักษณะดังกล่าวของสถาบันผลิตจะสามารถทำให้สถาบันผลิตมีความเข้มแข็งได้ เนื่องจากสามารถผลิตบัณฑิตที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของพื้นที่ได้ พัฒนาคูประจำการเพื่อปรับปรุงงานในพื้นที่ในระยะยาวได้ และพัฒนาความเชี่ยวชาญของตนเองจากการทำงานภาคปฏิบัติร่วมกับนักศึกษาและครูประจำการได้ และการสร้างเครือข่ายทั้งในระดับพื้นที่และตามประเด็นที่สนใจร่วมกันโดยการจัดตั้งเป็นคลัสเตอร์นั้นจะช่วยกำหนดทิศทางการศึกษาในแต่ศาสตร์ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ประเด็นเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยในการสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครูทั้งสิ้น

ข้อเสนอเชิงนโยบายในการสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู

เพื่อให้สถาบันผลิตครูมีความเข้มแข็ง สามารถดำเนินการได้ดังต่อไปนี้

1. สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตและโรงเรียน (University-School Collaboration) ในการผลิต พัฒนาคูใหม่และพัฒนาคูประจำการ

1.1 นักศึกษาคูใช้โรงเรียนเป็นพื้นที่การปฏิบัติตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ต่อเนื่องจนถึงปฏิบัติการสอนในชั้นปีที่ 5

1.2 สถาบันผลิตร่วมมือกับศูนย์ฝึกอบรมครูประจำการของจังหวัดเพื่อฝึกอบรมครูใหม่และเข้าร่วมชุมชนการปฏิบัติงานของจังหวัดนั้น

1.3 สถาบันผลิตร่วมมือกับศูนย์ฝึกอบรมครูประจำการของจังหวัดเพื่อฝึกอบรมครูประจำการและผู้บริหารสถานศึกษา และเข้าร่วมชุมชนการปฏิบัติงานของจังหวัดนั้น

2. พัฒนาศักยภาพอาจารย์เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถาบันผลิตครูให้ได้มาตรฐาน มีสมรรถนะในระดับสากล โดย

2.1 จัดทำมาตรฐานการผลิตและการสรรหาอาจารย์ที่มีประสบการณ์ประจำหลักสูตรทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

2.2 จัดระบบ mentor สำหรับครูของครู และส่งเสริมให้ผู้ที่ที่มีประสบการณ์การสอนหรือการลงพื้นที่ในโรงเรียนเป็นอาจารย์

2.3 พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับอาจารย์อุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21

2.4 ผลิตและพัฒนาอาจารย์ (ครูของครู) ในสถาบันผลิตครูและสถาบันร่วมผลิต (จัดสรรทุนปริญญาเอกและหลังปริญญาเอก ผลิตและพัฒนาคณาจารย์)

2.5 พัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับความรู้ที่บูรณาการวิธีสอนและเนื้อหา (Pedagogical Content Knowledge) ภาษา และการใช้เทคโนโลยี (Technology Literacy)

3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันผลิตครู สามารถทำได้โดย

3.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถาบันผลิตเพื่อส่งเสริมการผลิตอาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.2 แลกเปลี่ยนอาจารย์นักวิจัยของสถาบันผลิตครูกับสถาบันต่างประเทศ (Fellowship Program หรือ visiting researcher) โดยการสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและหน่วยงานอื่น

3.3 สถาบันผลิตและจังหวัดร่วมกันจัดตั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูประจำจังหวัด

3.4 พัฒนาการปฏิบัติการสอน (Teaching Practice) ทั้งในสถาบันผลิตและสถานศึกษาโดยใช้การวิจัยเพื่อปรับปรุงงาน

3.5 วิจัยร่วมกับสถาบันผลิตครูในระดับชาติและนานาชาติเพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอนทั้งในสถาบันผลิตและสถานศึกษา

3.6 ส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอน

3.7 ใช้การวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการผลิตและปฏิรูปมาตรฐานวิชาชีพครู

3.8 วิจัยเพื่อปรับปรุงมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการผลิตครูที่มีศักยภาพสูง สอดคล้องกับความต้องการและความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3.9 วิจัยเพื่อพัฒนาระบบการผลิตครูที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางปริมาณและคุณภาพอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

การสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครูนั้นไม่สามารถดำเนินการได้เพียงแง่มุมใดแง่มุมหนึ่งแต่จำเป็นต้องดำเนินการทุกประเด็นอย่างเป็นระบบ และมีเครื่องมือที่ใช้ในการขับเคลื่อนระบบนั้นในระยะยาวโดยไม่สามารถหวังผลในระยะสั้นได้แต่อย่างใด

บรรณานุกรม

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552-2559)*. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

Center for Research on International Cooperation in Educational Development. (2006). *Japanese Educational system and Practice*. Retrieved November 10, 2015, from <http://e-archives.criced.tsukuba.ac.jp/>.

Judith, M. L. (1998). *Teacher Education and Training in Japan*. Retrieved November 10, 2015, from <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13674589800200055>.

Kultus Minister Konferenz. *Basic Structure of the Education System in the Federal Republic of Germany-Diagram*. Retrieved November 10, 2015, from http://www.kmk.org/fileadmin/doc/Dokumentation/Bildungswesen_en_pdfs/en-2014.pdf.

Kultus Minister Konferenz. *The Education System in the Federal Republic of Germany 2012/2013*. Retrieved November 10, 2015, from http://www.kmk.org/fileadmin/doc/Dokumentation/Bildungswesen_en_pdfs/teachers.pdf https://www.researchgate.net/publication/264166548_Teacher_Education_in_Singapore

- Lim, K. M. (2013). *Teacher Education in Singapore*. Paper presented at the SEAMEO RIHED Regional Seminar on Teacher Education, Singapore. Retrieved November 10, 2015, from https://www.researchgate.net/publication/264166548_Teacher_Education_in_Singapore.
- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. (2004). *The Development of Educational in Japan*. Retrieved November 10, 2015, from http://www.ibe.unesco.org/National_Reports/ICE_2004/japan.pdf.
- Tan, O. S. (2010). *21st Century Teacher Education: A Singapore Case*. Retrieved November 10, 2015, from http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1121703274255/1439264-1264455051293/6734290-1264455075354/Teacher_Ed_Sing_TOS1.pdf.
- National Institute of Education. (2009). *A Teacher Education Model for the 21st Century*. Retrieved November 10, 2015, from https://www.nie.edu.sg/docs/default-source/nie-files/te21_executive-summary_101109.pdf?sfvrsn=2.

ภาคผนวก

คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

เรื่อง คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิต
และพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ
ที่ 237/2558

และ

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิต
และพัฒนาครู
ที่ 17/2559



คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ที่ ๒๕๓๗/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ

ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้อนุมัติการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบังเกิดผลงงานที่มีคุณภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย

๑. คณะกรรมการที่ปรึกษา

- ๑.๑ รองเลขาธิการสภาการศึกษา
- ๑.๒ ศาสตราจารย์ไพฑูรย์ สิวลารัตน์
- ๑.๓ นายดิเรก พรสีมา

๒. คณะกรรมการดำเนินงาน

- | | |
|---|---------------------|
| ๒.๑ ศาสตราจารย์พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒.๒ รองศาสตราจารย์สมบัติ คชสิทธิ์ | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๒.๓ รองศาสตราจารย์มนตรี แยมกสิกร | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๒.๔ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน | กรรมการ |
| ๒.๕ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา | กรรมการ |
| ๒.๖ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา | กรรมการ |
| ๒.๗ ผู้แทนสำนักประสานและพัฒนากิจการศึกษาท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย | กรรมการ |
| ๒.๘ ผู้แทนสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร | กรรมการ |
| ๒.๙ ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา | กรรมการ |
| ๒.๑๐ ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา | กรรมการ |
| ๒.๑๑ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ
ศึกษาหรือผู้แทน | กรรมการ |
| ๒.๑๒ ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนา
การเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา | กรรมการ |
| ๒.๑๓ นายวีระศักดิ์ วงษ์สมบัติ | กรรมการ |

๒.๑๔ นายสมหมาย ปารีจิวัตต์	กรรมการ
๒.๑๕ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์	กรรมการ
๒.๑๖ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิณหพร สติธย์ภาศิกุล	กรรมการ
๒.๑๗ ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิติเดช สันติชัยอนันต์	กรรมการ
๒.๑๘ นายวิสิทธิ์ ล้อธรรมจักร	กรรมการ
๒.๑๙ นายสมศักดิ์ บุญโพธิ์	กรรมการ
๒.๒๐ นายสำเนา เนื้อทอง	กรรมการและเลขานุการ
๒.๒๑ นางสาวจักษณา อธิรัตนปัญญา	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๒๒ นางสาวสมพร พรหมดี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๒๓ นางสาวอนุตตรา แทนขำ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

บทบาทหน้าที่

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีบทบาทหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วางแผนกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู
๒. ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด
๓. เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการตามที่เห็นสมควร
๔. พิจารณาเอกสารรายงานที่เป็นผลผลิตของแผนงานพร้อมให้ข้อเสนอแนะ และนำเสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายกมล รอดคล้าย)
เลขาธิการสภาการศึกษา



คำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

ที่ **๑๖๓** / ๒๕๕๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู

ตามคำสั่งสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาที่ ๒๓๗/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ เพื่อทำหน้าที่วางแผนกำหนดทิศทางการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู ดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด เสนอแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามที่เห็นสมควร และพิจารณาเอกสารรายงานที่เป็นผลผลิตของแผนงานพร้อมให้ข้อเสนอแนะ และนำเสนอต่อสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา นั้น

จากการประชุมคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมลีปนันท เกตุทัต สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่ประชุมได้มีมติให้ตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู จำนวน ๓ คณะ เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูไปสู่การปฏิบัติให้ได้ผล ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์และบังเกิดผลงานที่เป็นรูปธรรม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู รวม ๓ คณะ ตามองค์ประกอบ ดังนี้

๑. คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครูและการปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตครู ประกอบด้วย

คณะทำงาน

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์สมบัติ คชสิทธิ์ | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์ | รองประธานคณะทำงาน |
| ๓. รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ | คณะทำงาน |
| ๔. นายวิสิทธิ์ ล้อธรรมจักร | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิติเดช สันติชัยอนันต์ | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิชิต สุทธิพร | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิณหพร สถิตย์ภาคีกุล | คณะทำงาน |
| ๘. นางสาววัฒนาพร สุขพรต | คณะทำงาน |
| ๙. นายณรงค์ แผ้วพลสง | คณะทำงาน |
| ๑๐. นางสาวธัญญา ภาศรุณ | คณะทำงาน |
| ๑๑. นางสาววิภาพร สุทธิอัมพร | คณะทำงาน |

/๑๒. นายสมศักดิ์

๑๒. นายสมศักดิ์ บุญโพธิ์	คณะทำงาน
๑๓. นางอังคณา กรณ์ยาธิกุล	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๔. นางสาวพิมพ์ลักษณ์ มูลโพธิ์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๕. นางสาวจักษณา อธิรัตน์ปัญญา	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖. นางสาวณุตตรา แทนขำ	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครู และการปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตครู มีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครูและการปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตครูระยะ ๕ ปี ๑๐ ปี และ ๑๕ ปี ตามยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๗๒

๒. จัดทำรายละเอียดแนวดำเนินการ กิจกรรม กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครูและการปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตครู

๓. กำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครูและการปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตครูให้ชัดเจน

๔. ศึกษาองค์ความรู้ที่จำเป็นทั้งในและต่างประเทศเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครูและการปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตครูของประเทศ

๕. เสนอโครงการนำร่องหรือรูปแบบที่เหมาะสม พร้อมกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครูและการปฏิรูประบบการวิจัยของสถาบันผลิตครู

๖. จัดทำรายงานและเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ

๗. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ มอบหมาย

๒. คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครู ประกอบด้วย

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์สุชุม เฉลยทรัพย์

คณะทำงาน

๑. นายสำเริง กุจิรพันธ์

ประธานคณะทำงาน

๒. นายสมหมาย ปาริจฉัตต์

รองประธานคณะทำงาน

๓. นางปัทมา วีระวานิช

คณะทำงาน

๔. นายสมยศ ศิริบรรณ

คณะทำงาน

๕. นายปริญญา ธรเสนา

คณะทำงาน

/๖. นายธำรง...

๖.นายธำรง น่วมศิริ	คณะทำงาน
๗.นายสมชาย มิตรมูลพิทักษ์	คณะทำงาน
๘.นายโอฬาร คำจีน	คณะทำงาน
๙.นางสาวศกกลวรรณ เปลี่ยนขำ	คณะทำงาน
๑๐.นางเรณู สันตโยภาส	คณะทำงาน
๑๑.นายกิตติพันธ์ ลูประสงค์	คณะทำงาน
๑๒.นางสาวลักขณ์ เทียนสุวรรณ	คณะทำงาน
๑๓.นางสุปราณี นฤนาทโรตม	คณะทำงาน
๑๔.นางสาววิภา ลักนาพรวิสิฐ	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๕.นายเพชรสมร อุทุมทอง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๖.นายสมชาย นัยเนตร	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครู มีหน้าที่ ดังนี้

- ๑.จัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครู ระยะ ๕ ปี ๑๐ ปี และ ๑๕ ปี ตามยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๗๒
- ๒.จัดทำรายละเอียดแนวดำเนินการ กิจกรรม กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครู
- ๓.กำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครูให้ชัดเจน
- ๔.ศึกษาองค์ความรู้ที่จำเป็นทั้งในและต่างประเทศเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครูของประเทศ
- ๕.เสนอโครงการนำร่องหรือรูปแบบที่เหมาะสม พร้อมกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบและรูปแบบการพัฒนาครู
- ๖.จัดทำรายงานและเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ
- ๗.ดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ มอบหมาย
๓. คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู ประกอบด้วย

คณะทำงาน

๑.รองศาสตราจารย์มนตรี แยมกลีกร	ประธานคณะทำงาน
๒.รองศาสตราจารย์สมบัติ นพรัถ	รองประธานคณะทำงาน
๓.ผู้ช่วยศาสตราจารย์เยี่ยมลักษณ์ อุดากา	คณะทำงาน
๔.นายพรหมสวัสดิ์ ทิพย์คงคา	คณะทำงาน
๕.นายณรงค์ แผ้วพลสง	คณะทำงาน
๖.นางสาววัฒนาพร สุขพรต	คณะทำงาน
๗.นายเกษม สุริยภัณฑ์	คณะทำงาน

/๘.นายทวีศิลป์ ...

๘. นายทวีศิลป์ ภูณภาค	คณะทำงาน
๙. นายอนันท์ งามสะอาด	คณะทำงาน
๑๐. นางรัชณี ยุตรินทร์	คณะทำงาน
๑๑. นายวสันต์ นาวเหนียว	คณะทำงาน
๑๒. ว่าที่ร้อยตรีอานนท์ สุขภาคกิจ	คณะทำงาน
๑๓. นายวรัท พฤชากุลนันท์	คณะทำงาน
๑๔. นายศรีชัย พรประชาธรรม	คณะทำงาน
๑๕. นายวัชรชัย สุวรรณไตร	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวเจริญวรรณ หนูนา	คณะทำงาน
๑๗. นางสาวมณฑิยา ชมดอกไม้	คณะทำงานและเลขานุการ
๑๘. นางสาววิลาวัลย์ โพธิ์ทอง	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๙. นางสาวสมพร พรหมดี	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๐. นางสาวจันทิมา ศุภรพงศ์	คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู มีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู ระยะ ๕ ปี ๑๐ ปี และ ๑๕ ปี ตามยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๗๒

๒. จัดทำรายละเอียดแนวดำเนินการ กิจกรรม กำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู

๓. กำหนดกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครูให้ชัดเจน

๔. ศึกษาองค์ความรู้ที่จำเป็นทั้งในและต่างประเทศเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครูของประเทศ

๕. เสนอโครงการนำร่องหรือรูปแบบที่เหมาะสม พร้อมกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การปฏิรูประบบการใช้ครูและระบบการบริหารงานบุคคลของครู

๖. จัดทำรายงานและเสนอผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ

๗. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินงานตามแผนงานขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูสู่การปฏิบัติ มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายกมล รอดคล้าย)

เลขาธิการสภาการศึกษา



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ
แบบสอบถามการนำผลผลิตด้านงานวิจัยและองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์



รายงาน เรื่อง ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล

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) ท่านได้นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือไม่

- ใช่ ไม่ใช่

๓) ท่านนำเอกสาร/งานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในด้านใดบ้าง (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"/> การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน |
| <input type="checkbox"/> การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน | <input type="checkbox"/> การวิจัย |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ) | |

๔) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับเอกสารที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาควรดำเนินการต่อไป

.....

.....

.....

.....

ผู้ตอบแบบสอบถาม ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

โปรดส่งกลับมายัง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ กลุ่มพัฒนาครูฯ
๙๙/๒๐ ถนนสุขุโขทัย แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐
หรือ ทางโทรสาร หมายเลข ๐ ๒๒๔๓ ๑๑๒๙

กรุณาส่ง

สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา
99/20 ถนนสุขุวิท แขวงดุสิต
เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

ติดแสตมป์
3 บาท

รายงานการศึกษาวิจัย เรื่อง ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครู
ที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล