

# การประเมิน ระบบการผลิตครู ในประเทศไทย



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



# การประเมิน ระบบการผลิตครู ในประเทศไทย



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



371.107 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
ส 691ก **การประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย**  
กรุงเทพฯ  
492 หน้า  
ISBN : 978-616-270-374-4  
1. การผลิต  
2. ครู - การประเมินผล  
3. ชื่อเรื่อง

## การประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย

สิ่งพิมพ์ สกศ.                      อันดับที่ 23/2565  
ISBN                                      978-616-270-374-4  
พิมพ์ครั้งที่ 1                         กันยายน 2565  
จำนวนพิมพ์                         1,000 เล่ม  
ผู้จัดพิมพ์และเผยแพร่             สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา  
  สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
  99/20 ถนนสุขุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300  
  โทรศัพท์ : 0 2668 7123 ต่อ 2328  
  โทรสาร : 0 2243 7915  
  Website : <http://www.onec.go.th>  
พิมพ์ที่                                   บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด  
  19/25 หมู่ 8 ถนนเต็มรัก-หนองกางเขน  
  ตำบลบางคูวัด อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110  
  โทรศัพท์ : 0 2150 9676-8  
  โทรสาร : 0 2150 9679  
  E-mail : [21centuryprint@gmail.com](mailto:21centuryprint@gmail.com)  
  Website : [www.21century.co.th](http://www.21century.co.th)

## คำนำ

คุณนับเป็นบุคลากรที่สำคัญในลำดับแรกๆของการปฏิรูปการศึกษา ครูที่มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลให้คุณภาพผู้เรียนเพิ่มสูงขึ้น จะเห็นได้จากการกำหนดความสำคัญของครูไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 โดยให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง แต่ในทางปฏิบัติกลับพบปัญหาที่เกี่ยวกับครูมีมากมาย อาทิ จำนวนครูที่จะเกษียณอายุไม่สอดคล้องกับบัณฑิตครูที่จะจบการศึกษา การผลิตครูมากเกินไป การผลิตครูที่ไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการ ฯลฯ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญกับการผลิตครูที่ต้องครอบคลุมทั้งประเด็นข้อมูลความต้องการใช้ครูที่สอดคล้องกับแผนการผลิตครู การปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูให้มีคุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด รวมถึงการดำเนินการคัดกรองและกำหนดมาตรฐานการจูงใจให้คนเก่ง คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นครู ซึ่งปัจจุบันรูปแบบการผลิตครูแบ่งเป็น 2 ระบบคือ 1) ระบบเปิด เป็นการผลิตครูปกติ เพื่อสนองความต้องการของสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ต้องเป็นไปตามแผนและเป้าหมายการผลิตครูของประเทศ และ 2) ระบบปิด เป็นการผลิตครูเป็นพิเศษ โดยจำกัดจำนวนรับตามความต้องการใช้งานจริงของหน่วยงานผู้ใช้ครู เน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ซึ่งมีภารกิจประการหนึ่งในการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของชาติ จึงเห็นสมควรที่จะดำเนินการประเมินระบบการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย โดยเฉพาะการเปรียบเทียบคุณภาพครูที่ผลิตจากการผลิตครูระบบปิดพิเศษกับระบบเปิดปกติ ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นโครงการสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาในทุกระดับ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับการศึกษาของชาติ และสามารถสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างยั่งยืน โดยได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต ซึ่งมีศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ราชบัณฑิต เป็นที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราทัศน์ รัตนมณีฉัตร และคณะ เป็นผู้ร่วมดำเนินการวิจัย

สำนักงานฯ ขอขอบคุณ คณะผู้วิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารหน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้องที่มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป



(ดร.อรรณพ สังขวาสี)

เลขาธิการสภาการศึกษา



## บทสรุปผู้บริหาร

การวิจัยเชิงประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย และปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการผลิตครู 2) เพื่อประเมินระบบการผลิตครู รวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวมและรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย และปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการผลิตครู ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเอกสาร โดยการรวบรวมเอกสารทั้งเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิที่เกี่ยวกับการผลิตครูในประเทศไทย และใช้เครื่องมือแบบบันทึกสาระการผลิตครู จากนั้นดำเนินการอ่าน ทบทวนและตรวจสอบ แล้วเรียงลำดับเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้น (milestones) และวิเคราะห์เนื้อหา จับประเด็น สรุปเป็น (ร่าง) รายงานการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยซึ่งมีสาระสำคัญในแต่ละยุค 7 ประเด็น ได้แก่ 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการผลิตครู 3) ความพร้อมของสถาบันผลิตครู 4) การคัดเลือกนักเรียน/บุคคลเข้ามาเรียนครู 5) หลักสูตรการผลิตครู การสอนและการจัดกิจกรรมเสริม การศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครูและการนิเทศ และการพัฒนาครู 6) ปัจจัยความสำเร็จการผลิตครู และ 7) ปัญหาอุปสรรคการผลิตครู จากนั้นดำเนินการสอบถามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ (ร่าง) รายงานดังกล่าวพร้อมทั้งขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิคัดสรร จำนวน 15 คนเพิ่มเติมเหตุการณ์สำคัญของการผลิตครูในประเทศไทยตามประสบการณ์ของแต่ละคนในทำนองวิธีการประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่าประกอบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยแบบสอบถามปลายเปิด และสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันผลิตครูจำนวน 45 คน จากแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครู สภาพปัญหาอุปสรรคในการผลิตครูและการพัฒนาสถาบันผลิตครู จากนั้นจึงนำความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถาบันผลิตครูมาสังเคราะห์เป็นผลวิจัยพัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย

การประเมินระบบการผลิตครูรวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระหว่างระบบปิดและระบบเปิด ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ดำเนินการโดยวิธีวิจัยเชิงประเมิน 3 วิธี คือ 1) วิธีการวิจัยเอกสาร 2) วิธีการสำรวจเชิงประเมิน และ 3) วิธีการประเมินแบบสัมบูรณ์และแบบสัมพัทธ์โดยตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครอบคลุม 8 ประเด็นสำคัญ คือ 1) ร้อยละการผลิตครูระบบปิด 2) ร้อยละการคัดเลือกผู้รับทุน 3) ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระบบปิด 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 5) คุณลักษณะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 6) คุณภาพการปฏิบัติงาน 7) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 8) ความพึงพอใจ สำหรับวิธีการสำรวจและวิธีการวิจัยเอกสารใช้รายงานการวิจัยเชิงประเมินของ เทื่อน ทองแก้ว, สุริยะ เจียมประชานรากร และ รุ่งนภา ตั้งจิตจรเจริญกุล (2551) วิเคราะห์

ข้อมูลโดยสถิติบรรยายและสถิติอ้างอิง เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และแต้มเฉลี่ยสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้รับทุนในระบบปิดและไม่ได้รับทุนตามระบบเปิด

ส่วนวิธีการสำรวจเชิงประเมินผลการเปรียบเทียบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดในเชิงปริมาณ ทำการเปรียบเทียบค่าสถิติร้อยละเทียบกับเป้าหมายและค่าเฉลี่ยของโครงการผลิตครูระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) พ.ศ. 2547 โครงการนำร่อง และโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.)

ในด้านการประเมินคุณภาพบัณฑิตเกี่ยวกับลักษณะและสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และคุณภาพการปฏิบัติระหว่างข้าราชการครูผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 และโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) รุ่นปีการศึกษา 2558, 2559 และ 2560 ใช้วิธีการประเมินแบบสัมบูรณ์และแบบสัมพัทธ์โดยการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บังคับบัญชาในโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ได้แก่ ข้าราชการครูทุนรัฐบาล จำนวน 43 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 55 คน ผู้ประเมินในโครงการ สควค. ได้แก่ ข้าราชการครูทุนรัฐบาลจำนวน 33 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 42 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามเชิงประเมิน 6 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาของมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ และมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา รวมทั้งวัตถุประสงค์โครงการผลิตครูระบบปิด และเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยงในระดับสูง จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติบรรยายและสถิติอ้างอิงเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพบัณฑิตจากรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด นอกจากนี้ ยังมี การสอบถามเชิงประเมินคุณภาพบัณฑิตระบบปิดและระบบเปิดจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน และจากผู้บริหารสถาบันผลิตครู จำนวน 45 คน

การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพดำเนินการวิจัยโดยใช้ผลการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจากคำบอกเล่า และทัศนคติของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตครูของผู้บริหารสถาบันผลิตครู จำนวน 45 คน ผลวิจัยพัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยรวมทั้งสรุปปรัทัศน์วรรณกรรมการวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ และผลจากการสำรวจเชิงประเมินแบบสัมบูรณ์และแบบสัมพัทธ์ มาเป็นเอกสารประกอบในการประชุมระดมสมองจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 16 คนเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูใน 3 สถานการณ์การผลิตครู คือ การผลิตครูในภาพรวม รูปแบบการผลิตครูระบบปิด และรูปแบบการผลิตครูระบบเปิดเกี่ยวกับประเด็นสำคัญที่เป็นแนวทางเพื่อการพัฒนากระบวนการผลิตครู ได้แก่ 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการผลิตครู 3) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบัน

ผลิตครู 4) กระบวนการคัดเลือกเข้าเรียนครู 5) หลักสูตรการผลิตครู การสอนและการจัดกิจกรรมเสริม และ 6) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาทิ สมรรถนะครูที่เลี้ยงในโรงเรียน หลักสูตรวิชาชีพครู การปลูกฝังคุณลักษณะและจิตวิญญาณความเป็นครู และการนิเทศและการพัฒนานักศึกษาคู จากนั้นนำผลการระดมสมอง ทศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตครู ของผู้บริหารสถาบันผลิตครูมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูใน 3 สถานการณ์ การผลิตครู และ 6 ประเด็นแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครู โดยพิจารณาความสำคัญและความเชื่อมโยง ของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่างๆ

ผลวิจัย โดยสรุปมีดังนี้

**1. พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย** โดยกำหนดให้หลักการพัฒนานวิชาชีพครูสู่วิชาชีพชั้นสูง เป็นแนวทางในการแบ่งพัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยออกเป็น 4 ยุค ได้แก่

**1.1) ยุคที่หนึ่ง ยุคก่อนการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร** (ก่อน พ.ศ. 2435) เป็นยุค การฝึกหัดครูไม่เป็นทางการก่อนมีการจัดตั้งสถาบันผลิตครูแห่งแรกของประเทศไทยที่เรียกว่า “โรงเรียน ฝึกหัดอาจารย์” เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 ยุคนี้ไม่มีการผลิตครูเป็นทางการ ไม่มีสถาบันผลิตครูและ ไม่มีหลักสูตรการผลิตครูที่ชัดเจน การจัดการศึกษาในช่วงนี้เป็นการศึกษาแบบโบราณกาลประกอบด้วย ฝ่ายพุทธจักรและฝ่ายอาณาจักร โดยดำเนินการที่บ้าน ที่วัด และในวัง เป็นการสอนตัวต่อตัว ครูผู้สอน ในยุคนี้ คือ พระภิกษุ พ่อแม่ และบุคคลากรในกรมพระอาลักษณ์ และบุคคลที่มีความรู้ในวิชาชีพต่างๆ มีการเน้นครูต้องเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม อันก่อให้เกิดมโนทัศน์ ครู คือ ปุชนียบุคคล เป็นนักปราชญ์ และเป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม ในยุคที่หนึ่งนี้มีพระดำริที่สำคัญยิ่งต่อการผลิตครูของประเทศไทย ในยุคต่อไป คือ พระดำริของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพว่า จำเป็นต้องมีการจัด การฝึกหัดครูขึ้นเพื่อจะได้ครูไปทำการสอนตามโรงเรียน ถึงแม้ในยุคนี้มีกรมศึกษาธิการ (2430) รับผิดชอบ ดูแลการศึกษาของประเทศ ซึ่งเป็นการเริ่มต้นการจัดการศึกษาระบบโรงเรียนแบบตะวันตก แต่กรมศึกษาธิการก็ยังไม่มืบทบาทเกี่ยวกับการฝึกหัดครูและการผลิตครู

**1.2) ยุคที่สอง ยุคการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร** (พ.ศ. 2435 - 2487) เป็นยุคการเริ่มต้น การผลิตครูอย่างเป็นทางการ เพื่อสอนในระบบโรงเรียนเพื่อปฏิรูปบ้านเมือง รวมทั้งเพื่อพัฒนาอาชีพ และท้องถิ่นตลอดจนการแก้ปัญหาความขาดแคลนครู มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แห่งแรก เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2435 เพื่อผลิตครูประถมและต่อมาผลิตครูมัธยมไปสอนในโรงเรียนในกรุงเทพฯ และหัวเมืองต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับยุคสมัยของการปฏิรูปบ้านเมืองให้ก้าวหน้าทันสมัย เช่น ประเทศ ตะวันตก ทั้งนี้ในการปฏิรูปประเทศได้เห็นความสำคัญต่อชนบทไทย ถือว่าขอบฟ้าของประเทศไทย อยู่ที่ชนบท จึงเน้นการผลิตด้านอาชีพโดยเฉพาะเกษตรกรรมเพื่อไปสอนในชนบท ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้น ของความคิดการฝึกหัดครูชนบท โดยถือว่าครูเป็นผู้นำที่ดีที่สุดในการพัฒนาชนบท ดังนั้นในยุคนี้ ได้ดำเนินการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรต่างๆ ได้แก่ การผลิตครูระดับประกาศนียบัตรครูมูล (ป.),



ครูประถม (ป.ป.), ครูมัธยม (ป.ม.), ครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู จ.), ครูประชาบาล (ครู ป.บ.), ครูประถมกสิกรรม (ครู ป.ป.ก.), ครูพลศึกษา (ครู ป.ป.พ.), ครูอาชีพศึกษาชาย - หญิง, ประถม - มัธยม (ครู ป.ป.ช., ป.ม.ช.), ครูการเรือน (ครู ป.ป. การเรือน) และครูอนุบาล (ครู ป.ป. อนุบาล) ในยุคนี้ถือเป็นการวางรากฐานการฝึกหัดครูอย่างเป็นระบบ มีการผลิตครูเพื่อสอนในระบบโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครและมณฑลต่างๆ อีกทั้งเป็นการผลิตครูเพื่อสนองความต้องการในการปฏิรูปบ้านเมือง ตลอดจนจนเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและส่งเสริมพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น การผลิตครูในยุคที่สอง เป็นการผลิตครูในรัชสมัยรัชกาลที่ 5 และ 6 แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ เป็นการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรแบบอย่างของประเทศอังกฤษเป็นรูปแบบการผลิตครูระบบปิด การศึกษาเป็นระบบชั้นปีและเป็นนักเรียนประจำ เน้นการคัดเลือกเด็กที่มีแวວความเป็นครู การฝึกสอน การฝึกนักศึกษาครูตลอด 24 ชั่วโมงด้วยการอยู่หอพัก ร่วมกันเป็นการบ่มเพาะความเป็นครู และการเขียนข้อสอบอัตนัย การฝึกหัดครูแบบที่อังกฤษเรียกว่า Teacher Training หรือการฝึกหัดครู

ปัจจัยความสำเร็จของยุคที่สองนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและความมุ่งมั่นของรัฐในการลงทุนในการผลิตครูสนองความต้องการอย่างมีคุณภาพ การมีหน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารจัดการและกำกับดูแลการผลิตครูระบบปิด จำกัดรับคัดเลือกนักเรียนที่เหมาะสมให้ทุนมาเรียนครู และประกันการมีงานทำบรรจุเข้ารับราชการ และการมีบุคลากรที่มีความสามารถด้านการฝึกหัดครูอย่างเพียงพอ โดยไม่ต้องพึ่งต่างประเทศ ส่วนปัญหาอุปสรรคก็คือ การขาดแคลนคนไทยที่มีความรู้ความสามารถด้านการฝึกหัดครูจึงจำเป็นต้องให้ชาวอังกฤษมาเป็นผู้ริเริ่มและดำเนินการบริหารโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ หรือนักเรียนมาเรียนครูยากเนื่องจากอาชีพครูไม่เป็นที่นิยม โรงเรียนฝึกหัดครูอยู่ในวงจำกัดเฉพาะในกรุงเทพฯ และเฉพาะนักเรียนชาย แม้ในระยะหลังมีโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีและจัดการฝึกหัดครูกระจายไปยังมณฑลต่างๆ ก็ตาม และการขาดแคลนงบประมาณในการฝึกหัดครู

**1.3) ยุคที่สาม ยุคการผลิตครูระดับปริญญา (พ.ศ. 2488 - 2541)** เป็นยุคการฝึกหัดครูเพื่อความทันสมัยให้ได้มาตรฐานในระดับสากล โดยอาศัยรูปแบบความเจริญจากต่างประเทศผ่านการได้รับความช่วยเหลือโดยผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเป็นการผลิตครูสมัยใหม่ โดยนำแนวคิดจากตะวันตกยึดถือการผลิตครูตามแบบอย่างของประเทศสหรัฐอเมริกาทั้งด้านระบบการศึกษาแบบหน่วยกิตแบบไป - กลับ โครงสร้างหลักสูตร ระยะเวลาเรียน และการเรียนการสอนตามสากล รวมทั้งการสอบแบบปรนัยและการดำเนินชีวิตนักศึกษาแบบอเมริกันชน ต่อมาเป็นช่วงการฝึกหัดครูในยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม โดยมีวลีสำคัญ คือ “ไม่ปฏิรูปครู การปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จ” ซึ่งก็เป็นจริง เนื่องจากต้องใช้ความคิด ทรัพยากรและเวลาในการปฏิรูปการประถมศึกษาของประเทศจึงไม่อาจดำเนินการปฏิรูปครูตามความคิดและความใฝ่ฝันได้ แต่อย่างน้อยก็เป็นการจุดประกายความคิดของการปฏิรูปครู และการปฏิรูปการฝึกหัดครูอย่างเป็นระบบครบกระบวนการต่อมา ดังนั้นในยุคนี้เป็นการเน้นการผลิตครูระดับปริญญาเพื่อสนองความต้องการครู อีกทั้งการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรต่างๆ ครู ป. ครู ป.ป. ครู ป.ม. และอื่นๆ ถูกยกเลิกตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ให้ผลิตครูระดับประกาศนียบัตรทางการศึกษา และครูระดับประกาศนียบัตรทางการศึกษาชั้นสูงเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีความรู้มากขึ้น มีความทันสมัยได้มาตรฐานระดับสากล และสนองความต้องการครูเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งการผลิตครูเพื่อจุดประกายทางความคิดในการปฏิรูประบบการผลิตครูของประเทศ เป็นที่น่าสังเกตว่าในยุคนี้มีการผลิตครูระบบปิดตามโครงการพิเศษต่างๆ เช่น โครงการฝึกหัดครูชนบท โครงการครูทายาท โครงการเพชรในตม โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญในยุคนี้ คือ มีนโยบายและแผนเพื่อการพัฒนาการฝึกหัดครูให้ชัดเจน เป็นรูปธรรมเน้นการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชน มีแผนผลิตตรงกับความต้องการของผู้ใช้ มีการพัฒนาระบบเลือกสรรนักศึกษาครูในการผลิตครูระบบปิด การพัฒนาคณาจารย์และการเรียนการสอน และการผลิตครูในสาขาขาดแคลน อย่างไรก็ตามยุคนี้มีปัญหาและอุปสรรค คือ มีการผลิตครูเชิงปริมาณไม่สอดคล้องซึ่งกับความต้องการของผู้ใช้ ไม่มีการคัดสรรคนมาเรียนครู ขาดสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครูในช่วงหลังของยุคที่สาม ผู้มีอำนาจรัฐเน้นปฏิรูปการศึกษาไม่เน้นการปฏิรูปครูตามแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 และรัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำและนโยบายขาดความต่อเนื่อง

#### 1.4) ยุคที่สี่ ยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง (พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน)

เป็นยุคทองของครูและวิชาชีพครูที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทเพื่อปฏิรูปการศึกษา อีกทั้งในกฎหมายฉบับนี้ มุ่งปรับระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยบัญญัติไว้ในหมวด 7 ซึ่งเป็นการปฏิรูประบบครูทั้งระบบครบกระบวนการ ตั้งแต่การผลิตครูตามมาตรา 52 โดยกำหนดให้ประสานกับสถาบันผลิตครูเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้และความชำนาญในวิชาชีพทางการศึกษา ในมาตรา 53 ให้มีการควบคุมคุณภาพ มาตรฐานและจรรยาบรรณ โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพและการควบคุมการประกอบวิชาชีพด้วยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และกำกับดูแลให้ครูเข้าสู่วิชาชีพแล้วปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง มาตรา 52 และ 55 เป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้มีสถาบันเพื่อการพัฒนาครูและมีกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบและเป็นการรักษาซึ่งมาตรฐานและวิชาชีพ มาตรา 54 และมาตรา 55 เป็นการบริหารงานบุคคลโดยจัดให้มีระบบบริหารงานบุคคลที่เชื่อมต่อกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ครูรวมทั้งการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงเพื่อปฏิรูปการศึกษาเป็นการสืบต่อจากการผลิตครูระดับปริญญาในยุคที่สาม กล่าวคือ เป็นการผลิตครูที่มีความเป็นวิชาชีพเป็นมืออาชีพ เป็นครูเพื่อศิษย์และครูคุณภาพเพื่อปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งออกตามความแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่บัญญัติให้ออกกฎหมายการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู

ผลการปฏิรูปการศึกษาในรอบ 15 ปี (พ.ศ. 2542 - 2557) โดยสรุปพบว่า 1) ได้ปรับโครงสร้างองค์กรระดับกระทรวงและระดับท้องถิ่น แต่กระบวนการและพฤติกรรมการบริหารยังไม่สอดคล้องกับการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและท้องถิ่น ขาดการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ยังไม่มีการนำผลประเมินผล การทดสอบ และผลประกันคุณภาพไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง 2) การพัฒนาระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรา 52 - 57 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพครูให้เป็นผู้ปฏิบัติวิชาชีพชั้นสูงและเป็นครูปฏิรูป 3) การจัดระบบทรัพยากรเพื่อการศึกษายังขาดประสิทธิภาพในการจัดสรร ใช้จ่ายและการระดมทุน 4) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและดำเนินการตามกฎหมายยังไม่ได้ดำเนินการให้ครบถ้วนเพียงพอ และ 5) การปฏิรูปการเรียนรู้ดำเนินการได้อ่อนด้อยที่สุด (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2557)

ปัจจัยความสำเร็จของการผลิตครูในยุคที่สี่ จากผลการสำรวจทัศนะของผู้บริหารสถาบันผลิตครูในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564) พบว่าผู้บริหารสถาบันผลิตครูโดยเฉลี่ยเห็นด้วยระดับมาก ว่าปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครูจำนวน 12 ข้อจากทั้งหมด 13 ข้อ ซึ่งเป็นผลวิจัยเอกสารว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครู กล่าวคือ ผู้บริหารสถาบันผลิตครูโดยเฉลี่ยมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากว่าปัจจัยที่นำเสนอ 9 ปัจจัยเป็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครูในยุคปัจจุบัน โดยบูรณาการกับปัจจัยความสำเร็จการผลิตครูในทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ( $n=15$ ) จำนวน 9 ปัจจัย รวมสรุปปัจจัยความสำเร็จการผลิตครูมี 12 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) รัฐพึงมีนโยบายการผลิตครูที่ชัดเจนโดยเฉพาะพึงจัดสรรงบประมาณเพื่อการผลิตครูโดยรูปแบบระบบปิดที่มีคุณภาพสูงของประเทศอย่างเพียงพอ 2) รัฐพึงมีนโยบายอย่างชัดเจนและต่อเนื่องเกี่ยวกับการฝึกหัดครูหรือการครุศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาและพัฒนาประเทศ 3) มีการกำหนดนโยบายและปฏิบัติในการผลิตครูอย่างมีเอกภาพระหว่างกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันผลิตครู และสถานศึกษา รวมทั้งองค์กรวิชาชีพครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 4) มีหน่วยงานกลางระดับชาติทำหน้าที่กำหนดทิศทางส่งเสริม ประสาน กำกับดูแลและประกันผลการผลิตและพัฒนาครู ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณภาพสูง 5) มีแผนกลยุทธ์การผลิตครูตามความต้องการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงของประเทศในระยะยาว (10 ปี และ 20 ปี) 6) มีกฎหมายพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และส่งเสริมการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะมีเจ้าภาพเร่งดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน 7) มีการเลือกสรรสถาบันผลิตครูหรือคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีความเป็นมืออาชีพ และมีความเข้มแข็งในการผลิตครูคุณภาพตามรูปแบบระบบปิด ตามความต้องการของหน่วยงานใช้ครูสำหรับครูในยุคสังคมพหุวัฒนธรรม 8) มีกระบวนการคัดเลือกและกลั่นกรองดำเนินการเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาเรียนครู และเป็นครูตามรูปแบบการผลิตครูระบบปิดเป็นส่วนใหญ่น้อย 3 ใน 4 ของความต้องการครูใหม่ในแต่ละปี 9) พัฒนาประสิทธิภาพระบบงบประมาณใหม่ เน้นที่ผลงานเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานเพื่อผู้เรียน และการติดตาม

ตรวจสอบแนวโน้มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำไปสู่ความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามนโยบายด้านต่างๆ ของการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม 10) มีกระบวนการผลิตครูที่เข้มข้นในทุกองค์ประกอบของการผลิตครูคุณภาพ 11) มีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในการผลิตครูคุณภาพ 12) มีสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเฉพาะทางวิชาการศึกษาที่มีองค์ความรู้เป็นเลิศด้านการฝึกหัดครูหรือระบบคุรุศึกษาทั้งระบบการผลิตครูใหม่ การพัฒนาครูใหม่ การพัฒนาครูประจำการ และการใช้ครูและการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ

ปัญหาอุปสรรคของการผลิตครูยุคที่สี่ จากผลการสำรวจทัศนคติของผู้บริหารสถาบันผลิตครูเพื่อยืนยันผลการวิจัยเอกสารเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการผลิตครูในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564) พบว่า ผู้บริหารสถาบันผลิตครูโดยเฉลี่ยเห็นด้วยระดับมากกับปัญหาอุปสรรคในการผลิตครูที่นำเสนอซึ่งเป็นผลวิจัยเอกสารจำนวน 6 ข้อจาก 18 ข้อ กล่าวคือ เมื่อพิจารณาความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้บริหารสถาบันผลิตครูด้วยพบว่า มีปัญหาอุปสรรคในการผลิตครูนำเสนอเพียง 5 ข้อที่ผู้บริหารสถาบันผลิตครูมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากกว่าเป็นปัญหาอุปสรรคในการผลิตครู โดยบูรณาการกับปัญหาอุปสรรคการผลิตครูในทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ( $n=15$ ) จำนวน 6 ข้อ ได้ปัญหาอุปสรรคการผลิตครูในยุคปัจจุบันมี 6 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) รัฐไม่มีนโยบายการผลิตครูที่แน่นอนขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพราะนโยบายการผลิตครูของรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยตามนโยบายของนักการเมืองตามวาระของรัฐบาลและผู้บริหาร 2) รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำกว่าที่ควรจะเป็น 3) ระบบการผลิตครูยังขาดการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งขาดระบบและกลไกควบคุมคุณภาพการผลิตครู 4) การผลิตครูเกินความต้องการในภาพรวมและในบางสาขาแต่ขาดแคลนบางสาขาเนื่องจากขาดฐานข้อมูลความต้องการครู รวมทั้งขาดการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู 5) ระบบการผลิตครูไม่สอดคล้องกันกับความต้องการจำเป็นในการใช้ครูและขาดความต่อเนื่องรวมทั้งผลิตครูไม่ได้คุณภาพ และ 6) ขาดการออกแบบระบบการผลิตครูที่เหมาะสม ไม่มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้คนเก่ง คนดี มาเรียนครูและเป็นครู อีกทั้งการผลิตครูไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกัน

## **2. การประเมินระบบการผลิตครู รวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้**

2.1 ผลการสำรวจเชิงประเมินผลการเปรียบเทียบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดในเชิงปริมาณพบว่า การผลิตครูระบบปิดจำกัดจำนวนทำให้ผลิตครูระบบปิดได้น้อยจึงมีข้อจำกัดในการขับเคลื่อนยกคุณภาพการศึกษาของประเทศ โดยผลการเปรียบเทียบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดในเชิงปริมาณ ดังค่าสถิติต่อไปนี้ 1) โครงการผลิตครูระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) พ.ศ. 2547 โครงการนำร่อง มีเป้าหมายการรับเข้าโครงการฯ จำนวน 2,500 คน จากเป้าหมายการผลิตครูตามแผนปีละ 22,112 คน คิดเป็นร้อยละ 11.31 เท่านั้น โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับทุน 2,139 คน

คิดเป็นร้อยละ 85.56 มีผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการฯ จำนวน 2,004 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 ของแผนการผลิตครูระดับปริญญาตรี ( $n=22,122$ ) และคิดเป็นร้อยละ 11.15 ของผลการดำเนินงานผลิตครูระดับปริญญาตรี ( $n=17,971$ ) และมีอัตราสำเร็จการศึกษาจากโครงการฯ จำนวน 2,004 คน จากผู้รับทุน 2,139 คน คิดเป็นร้อยละ 93.69 2) โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ (สควค.) มีเป้าหมายการรับเข้าโครงการฯ จำนวน 580 คน เทียบกับแผนการผลิตครูระดับปริญญาโทปีละ 2,544 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 โดยมีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับทุน รุ่น 3 - 5 โดยเฉลี่ยเป็น 125 คน คิดเป็นร้อยละ 21.55 ซึ่งมีผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการฯ รุ่น 3 จำนวน 120 คน และรุ่นที่ 4 จำนวน 132 คน โดยเฉลี่ยมีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 126 จากผู้รับทุนรุ่น 3 และ 4 โดยเฉลี่ย 131.50 คน คิดเป็นร้อยละ 95.82 และมีผู้สำเร็จการศึกษาโดยเฉลี่ย 126 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 ของแผนการผลิตครูระดับปริญญาโท ( $n=2,544$ ) และคิดเป็นร้อยละ 6.64 ของผลการดำเนินงานผลิตครูระดับปริญญาโท ( $n=1,898$ )

2.2 คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ พบว่า ค่าเฉลี่ยแต่ัมสะสม ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้น ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศสูงกว่าแต่ัมเฉลี่ยสะสม ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบเปิดปกติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ซึ่งเป็นปีแรกของโครงการดังกล่าวสามารถคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่านิสิตนักศึกษาที่เข้าศึกษาในระบบเปิดปกติ นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าเฉลี่ยแต่ัมสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศสูงกว่าแต่ัมเฉลี่ยสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบเปิดปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศมีคุณภาพสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระบบเปิดในหลักสูตร และรุ่นปีการศึกษาเดียวกัน

2.3 ด้านคุณภาพของข้าราชการครูโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 พบว่า ผลการประเมินลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูของผู้ประเมิน 3 กลุ่มกล่าวคือ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากเหมือนกัน นอกจากนี้ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มยังมีความเห็นตรงกันว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีลักษณะและสมรรถนะสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก แต่การประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระมีลักษณะของผลการประเมินที่สูงกว่าข้าราชการครูเป็นผู้ประเมินเองแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านคุณภาพ

การปฏิบัติงานผู้ประเมิน 3 กลุ่มมีความเห็นตรงกันอีกเช่นกันว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประเมินสูงกว่าข้าราชการ ครูประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญ จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน

2.4 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจ ในข้าราชการครูของข้าราชการครูโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 จากผู้ประเมิน 3 กลุ่มพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า ข้าราชการครู มีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนในระดับมาก ขณะที่ข้าราชการ ครูและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าเร็วกว่า ผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และ ข้าราชการครูมีความคิดเห็นสอดคล้องว่า ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะเร็วกว่า ผู้ที่ไม่ได้รับทุนค่อนข้างมาก 3) ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อข้าราชการครูทุนรัฐบาล โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ในระดับมาก

2.5 คุณภาพของข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สดวค. พบว่า ผลการประเมินลักษณะ และสมรรถนะของข้าราชการครูของผู้ประเมิน 3 กลุ่ม กล่าวคือ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้อยู่ในระดับมากเหมือนกัน นอกจากนี้ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มยังมีความเห็น ตรงกันว่าข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สดวค. มีลักษณะและสมรรถนะสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน อยู่ในระดับมาก และมีความเห็นตรงกันอีกเช่นกันว่าข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สดวค. มีคุณภาพ การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการครู ทุนรัฐบาลโครงการ สดวค. มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน

2.6 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจ ในข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สดวค. มีดังนี้ 1) ข้าราชการครูมีความเห็นแตกต่างจากผู้บริหาร สถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยเห็นว่า ตนเองมีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ในหน้าที่การงานไม่แตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้รับทุน ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลมีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนค่อนข้างมาก 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหาร สถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเห็นว่าตนเองมีความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะ ไม่แตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้รับทุน ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นที่ ข้าราชการครูมีความก้าวหน้า ในการเลื่อนวิทยฐานะเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนในระดับมาก ในขณะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เห็นว่า ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนค่อนข้างมาก 3) ข้าราชการครู

มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจในข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค. อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

2.7 ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่ (10 คน จาก 13 คน) มีประจักษ์พยานและประสบการณ์พบว่า ครูที่ผลิตตามรูปแบบระบบปิดมีคุณภาพและมาตรฐานสูงกว่าครูที่ผลิตตามระบบเปิด แต่รัฐต้องลงทุนผลิตครูในระบบปิดเพิ่มขึ้น และผลการสำรวจความเห็นผู้บริหารสถาบันผลิตครูพบว่าจากประสบการณ์ของผู้บริหารสถาบันผลิตครู ( $n=45$ ) โดยเฉลี่ยมีความเห็นสอดคล้องกันค่อนข้างมาก ว่าบัณฑิตครูจากรูปแบบการผลิตครูระบบปิด (ครูทุนรัฐบาล) มีสมรรถนะ ความสามารถ และคุณภาพตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์/ สาขาศึกษาศาสตร์มากกว่าครูจากรูปแบบการผลิตครูระบบเปิด

2.8 เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูระดับปริญญาตรีระบบเปิดเทียบกับได้กับ TCAS รอบที่ 3 Admission ที่ใช้ระบบการสอบกลางที่อาศัยการทดสอบข้อเขียนเป็นหลัก ในขณะที่กระบวนการคัดเลือกนักเรียนครูในการผลิตครูระบบปิด เน้นการคัดเลือกและกลั่นกรองอย่างรอบด้านมากกว่าการคัดเลือกในระบบเปิด แม้ในโครงการผลิตครูระบบปิด เช่น โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นจะใช้ระบบ TCAS แต่ก็มีทดสอบข้อเขียนเพิ่มเติมในเรื่องจิตวิญญาณความเป็นครู รวมทั้งมีการสอบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการคัดเลือกด้วย ในขณะที่การคัดเลือกระบบเปิดรอบโควตา (Quota) และรอบแอดมิชชัน (Admission) การสัมภาษณ์ไม่มีผลต่อการคัดเลือก อย่างไรก็ดีในระบบ TCAS รอบเพิ่มสะสมผลงานมีการพิจารณาผลงานจากเพิ่มสะสมงานกับการสอบสัมภาษณ์ และระบบโควตาที่มีการสอบข้อเขียนในระบบ TCAS คือ GAT/PATS และเพิ่มเติมการสอบข้อเขียนในวิชาความถนัดเฉพาะ ทำให้มีการคัดเลือกที่ลุ่มลึกรอบด้านมากกว่าการคัดเลือกระบบเปิดในรอบที่ 3 Admission

2.9 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด จากการติดตามและประเมินผลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ระยะเวลาโครงการ พบว่า นิสิตนักศึกษาทุกคนไม่ว่าเป็นผู้รับทุนหรือไม่ก็ตาม ทุกคนเป็นนิสิตนักศึกษาครูของสถาบันผลิตครูนั้นๆ นิสิตนักศึกษาแต่ละคนก็ย่อมได้รับและเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่ดีที่สุดอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้การผลิตครูระบบปิดมีการจัดกิจกรรมการพัฒนานิสิตนักศึกษาผู้รับทุนอย่างชัดเจน ทั้งทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

**3. ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้**

### 3.1 การผลิตครูในภาพรวม

- 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการผลิตครู

1.1) ควรมีระบบ กระบวนการและกลไกที่ครอบคลุมเชื่อมต่อทั้งหน่วยงานกำกับติดตาม สถาบันผลิตครู และหน่วยงานผู้ใช้ครู มีนโยบายที่ต่อเนื่อง ไม่มีการแทรกแซงทางการเมือง

1.2) ควรมีนโยบายหรือกฎหมายควบคุม และกำกับให้เป็นวิชาชีพควบคุม ผลิตตามอัตราให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประกันการมีงานทำ

1.3) พึ่งมีระบบฐานข้อมูลที่สามารถประเมินความต้องการการใช้ครูในแต่ละสาขา และในภาพรวม รวมทั้งพิจารณากำหนดจำนวนการผลิตครูให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตตามศักยภาพของแต่ละสถาบันผลิตครู

1.4) พึ่งประเมินความต้องการจำเป็นและคาดคะเนความต้องการกำลังคนโดยใช้ Big data เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และตรงความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูในปัจจุบันและอนาคต

1.5) เร่งดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยหน่วยงานเจ้าภาพ พึงขับเคลื่อนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 - 57 ให้ครบถ้วน

1.6) ในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีทั้งรูปแบบการผลิตครูในระบบเปิดปกติ และระบบปิดจำกัดรับ การผลิตครูส่วนใหญ่จะเป็นระบบปิดและในอนาคตน่าจะผลิตครูโดยรูปแบบการผลิตครูระบบปิดทั้งหมด ทั้งนี้พึงเร่งปรับสัดส่วนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด โดยลดจำนวนการผลิตครูระบบเปิดลง และเพิ่มการผลิตครูระบบปิดให้เป็นอย่างน้อย 3 ใน 4 ของความต้องการครูของหน่วยงานผู้ใช้ครู

1.7) การผลิตครูมีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างคนให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ก่อนส่วนตน มีความจริงใจและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และการผลิตครูพึงสนองต่อนโยบายและเป้าหมายการผลิตครูของชาติ

1.8) ผู้ผลิตและผู้ใช้ครูควรทำงานร่วมกันให้มากขึ้น เพื่อผลิตครูได้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครู (หลักสูตร/กระบวนการคัดเลือกผู้เรียนและกระบวนการผลิต/ติดตามควบคุมและประเมินผล) ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาโดยสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ครู และสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคพลิกผันในปัจจุบันและอนาคต

1.9) รัฐพึงสนับสนุนงบประมาณในการผลิตครูเชิงรุกและจัดสรรให้โดยตรงมายัง คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

1.10) เร่งปรับปรุงกระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น



## 2) หน่วยงานต้นสังกัดรับผิดชอบการผลิตครู

2.1) พึงจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะในการกำกับคุณภาพบัณฑิตครูและการพัฒนาการผลิตครูระดับอุดมศึกษา

2.2) ครูสภาพึงลดบทบาทในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ตายตัว ควรให้แต่ละสถาบันผลิตครูสามารถผลิตครูได้สอดคล้องตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย ไม่จำเป็นต้องมีมาตรฐานเดียวกัน

2.3) ครูสภาพึงพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มการศึกษาในอนาคตในโลกยุคพลิกผัน และต้องติดตามกำกับให้สถาบันผลิตครูต้องสามารถผลิตครูให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด พร้อมทั้งมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้ต้องคัดเลือกให้ได้คนดี คนเก่ง ที่มีแวວความเป็นครูได้เข้าเรียนครูเพื่อให้สามารถผลิตครูคุณภาพที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง

2.4) สภาวิชาชีพครูพึงเร่งดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

## 3) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

3.1) วางแผนและดำเนินการพัฒนา “ครูของครู” (Teacher Educator) นอกจากจะมีประสบการณ์การสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ควรมีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอนไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการสอนและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการสอนในสาขาที่ผลิตครูด้วย

3.2) สถาบันผลิตครูควรดำเนินการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์หรือครูของครู โดยเร่งด่วนให้มีสมรรถนะสูงระดับสากล

3.3) สถาบันผลิตครูควรมีระบบการคัดเลือกคณาจารย์ที่มีคุณภาพและชัดเจน โดยพิจารณาทั้งคุณสมบัติและประสบการณ์ เพื่อให้มีคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องกับปริมาณของนักศึกษา และกำหนดสัดส่วนคณาจารย์ใหม่เพราะภาระงานในการผลิตครูไม่ใช่การสอนเพียงอย่างเดียว

3.4) พึงคัดเลือกสถาบันผลิตครูที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่มีความพร้อมในการผลิตครูโดยเฉพาะมีครูของครูเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพครู และถ้าเป็นไปได้ควรมีสถาบันหลัก (เฉพาะทาง) สถาบันเดียวเป็นผู้ผลิตครู เน้นคัดเลือกคนดี คนเก่ง เข้ามาเรียนตามความต้องการและสามารถผลิตครูได้ตรงความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพของหน่วยงานผู้ใช้ครู

3.5) จากการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถาบันผลิตครูที่ได้มาตรฐานในระดับดีขึ้นไปควรประกาศให้สาธารณชนได้รับทราบเป็นระยะ สถาบันนั้นควรได้รับโอกาสในการผลิตครูโดยรวมและสู่ชุมชน

3.6) พึ่งวางนโยบายที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและชัดเจนเกี่ยวกับสถาบันผลิตครูในแต่ละระดับการศึกษา

3.7) ควรมีการประเมินปัจจัยที่สำคัญในการผลิตครูของแต่ละสถาบันทั้งระบบเปิดปกติและระบบปิด อาทิ ด้านคุณสมบัติของผู้สอน องค์ประกอบและปัจจัยสนับสนุนการผลิต เช่น ห้องเสริมประสบการณ์ของสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ หอพัก ทั้งนี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานสถาบันผลิตครูในทุกๆ ด้านให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน โดยเฉพาะหลักสูตร พัฒนาศักยภาพครูของครูให้มีทักษะการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีความฉลาดรู้ด้านดิจิทัลเป็น Role Model ของนักศึกษาครูและชุมชน

4) กระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครู พึ่งมีกระบวนการคัดเลือกนักเรียนหรือบุคคลเข้าเรียนครูที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

5) หลักสูตร การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมและการประเมินผลการศึกษา

5.1) ปรับปรุงหลักสูตรผลิตครูให้เป็นหลักสูตรที่สามารถผลิตครูที่มี Technological Pedagogical Content Knowledge: TPCK) มีสมรรถนะเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคพลิกผันและสามารถใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู

5.2) ยกเครื่องหลักสูตรผลิตครูให้เป็นหลักสูตรสมรรถนะเพื่อผลิตครู เป็นโค้ชหรือผู้นำการเรียนรู้ในโลกยุคพลิกผัน ซึ่งครูยุคใหม่จะต้องมีสมรรถนะเท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีมีความรู้แกนเพื่อบริหารจัดการเรียนรู้ของตนเองและมีทักษะการพัฒนามนุษย์ ทั้งนี้ หลักสูตรผลิตครูจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ผลผลิตมีมาตรฐาน สามารถสอนแบบบูรณาการในลักษณะพหุวิทยาการได้และสามารถสอนแบบกลมกลืนในศาสตร์ได้ (Transdisciplinary)

6) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการนิเทศและพัฒนานักศึกษาครู

6.1) ดำเนินให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลิตครูคุณภาพที่มีสมรรถนะในการเป็นครูและมีจิตวิญญาณความเป็นครู

6.2) ควรพัฒนาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเฉพาะครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ในการกำกับดูแล ให้มีความรู้ ความเข้าใจทักษะในการนิเทศนักศึกษาครู

6.3) ปรับปรุงพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพโดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เช่น สทศ.

6.4) พึงดำเนินการเน้นที่กระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพประกอบกับการอยู่หอพักเพื่อการเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความเป็นครูให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะและเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู

### 3.2 ระบบการผลิตครูระบบปิด

#### 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการผลิตครู

1.1) พึงสนับสนุนให้มีสัดส่วนการผลิตครูระบบปิดให้มากยิ่งขึ้นจากปริมาณการผลิตครูภาพรวมที่ชัดเจน เพิ่มอัตราการผลิตครูเฉพาะด้านและครอบคลุมถึงพื้นที่ห่างไกลและประกันการมีงานทำถ้าผ่านเกณฑ์คุณภาพ

1.2) พึงแสวงหากลยุทธ์เพื่อขยายแนวทางให้ระบบการผลิตครูเป็นระบบปิดเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดของตำแหน่งที่จะบรรจุเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกและให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนที่เป็นคนเก่ง คนดี มีแนวความเป็นครูจากท้องถิ่น โดยท้องถิ่น เพื่อกลับไปเป็นครูตามภูมิลำเนาและเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

1.3) ควรนำโครงการผลิตครูระบบปิดบางโครงการ เช่น ครูทายาทหรือครูพันธุ์ใหม่ ปี 2547 ครูคืนถิ่นหรือครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นมาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาต้นแบบครูจากระบบปิด แล้วนำผลมาถ่ายทอดเพื่อเป็นแผนปฏิบัติที่ดีต่อสถาบันการผลิตครูอื่นๆ

1.4) ควรมีระบบกำกับติดตาม รายงานผลการดำเนินงานของการผลิตครูระบบปิดอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ต่อนักศึกษาและประสิทธิภาพการใช้งบประมาณที่คุ้มค่า

1.5) การผลิตครูพึงเป็นรูปแบบการผลิตครูระบบปิด โดยในระยะแรกรูปแบบการผลิตครูระบบปิด 3 ใน 4 ของทั้งหมดและรูปแบบการผลิตครูระบบเปิด 1 ใน 4 ของทั้งหมด

#### 2) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

2.1) ควรมีระบบในการคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตที่เข้มงวดและเที่ยงธรรม

2.2) ควรสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูทุกสังกัดมีโอกาสเข้าถึงระบบการผลิตครูระบบปิด

#### 3) ด้านกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครู

มีการคัดเลือกคนเก่ง คนดี ให้ทุนมาเรียนครูตั้งแต่ระดับปริญญาตรีและประกันให้เป็นครู และผ่านกระบวนการบ่มเพาะความเป็นครูตามรูปแบบการผลิตครูระบบปิด รวมถึงการจำกัดจำนวนการผลิต และสามารถผลิตได้ตรงความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู

### 3.3 ระบบการผลิตครูระบบเปิด

#### 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการผลิตครู

1.1) ควบคุมปริมาณการผลิตครูรูปแบบระบบเปิดโดยการลดการผลิตครูระบบเปิดให้เหลือไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนทั้งหมดและเพิ่มการผลิตครูระบบปิดในโครงการพิเศษให้ได้ร้อยละ 80 ของความต้องการ ทั้งนี้ ให้นักศึกษาครูเป็นนักศึกษาประจำที่เน้นการฝึกคุณธรรม จริยธรรม นอกเหนือจากการเรียนวิชาครูปกติ

1.2) ควรมีนโยบายและงบประมาณอย่างเพียงพอในการผลิตครูระบบเปิดอย่างมีคุณภาพ เฉพาะสาขาที่ขาดแคลน มีความจำเป็นเร่งด่วนหรือเป็นหลักสูตรใหม่ที่มีความต้องการตามแผนการพัฒนา ประเทศ

#### 2) หลักสูตร การสอน การจัดกิจกรรมเสริมและการประเมินผลการเรียนรู้

ยกเครื่องกระบวนการผลิตครูโดยเฉพาะหลักสูตรให้เหมาะสมกับโลกยุคพลิกผันและ กำหนดกลยุทธ์การสอนเพื่อสร้างสมรรถนะครู โดยเฉพาะจิตวิญญาณความเป็นครูควบคู่กันไป

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายระบบการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย มีดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พึงเร่งรัดเจ้าภาพให้ดำเนินการและขับเคลื่อนการปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 - 57 ให้ครบถ้วนและเพียงพอ สามารถยกระดับคุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็น ผู้ปฏิบัติวิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะมีระบบการบริหารงานบุคคลให้มีอิสระเหมาะสมกับผู้ประกอบวิชาชีพ ชั้นสูงและการบริหารจัดการฐานโรงเรียน (School - Based Management: SBM) ทั้งนี้เพื่อการปฏิรูป การศึกษาและการพัฒนาประเทศ

2. รัฐพึงลงทุนผลิตครูคุณภาพระดับวิชาชีพชั้นสูงเพื่อปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาประเทศ โดยรูปแบบระบบปิด ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระยะ ระยะละ 5 ปี ระยะแรกผลิตครูระบบปิดต่อระบบเปิดเป็น 60 : 40 และในระยะ 5 ปีที่สองผลิตครูระบบปิดต่อระบบเปิดเป็น 80 : 20 หลังจาก 10 ปีให้เป็นการผลิตครู ระบบปิดทั้งหมด

3. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พึงดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผลิตและพัฒนาครูระดับชาติ หรือองค์กรตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2551 โดยให้จัดตั้งสถาบัน เพื่อความเป็นเลิศในการผลิตและพัฒนาครู มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน ส่งเสริม สนับสนุน กำกับดูแล ประสานงานและบริหารจัดการให้มีเอกภาพในการผลิตครูตามความต้องการ ของประเทศและหน่วยงานผู้ใช้ครู

4. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงศึกษาธิการ พึงสนับสนุนให้มีสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในการผลิตครูโดยตรงเป็นสถาบันวิจัยและพัฒนาการครูศึกษารวมทั้งเป็นศูนย์วิชาการของวิชาชีพครู ซึ่งในระยะแรกอาจดำเนินการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในการผลิตและพัฒนาครูในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ

5. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พึงดำเนินการให้มีนโยบายและแผนการพัฒนาการฝึกหัดครูหรือการครูศึกษาเพื่อปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาประเทศที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

6. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ต้องเร่งประเมินเพื่อพัฒนาสถาบันผลิตครูในทุกมิติ ให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อมในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงเพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาและพัฒนาประเทศในยุคพลิกผัน

7. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุรุสภา พึงวางแผนและดำเนินการให้มีการพัฒนา “ครูของครู” (Teacher Educator) ให้เป็นผู้มีประสบการณ์สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอนไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการสอนและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการสอนในสาขาที่ผลิตด้วย

8. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พึงรีบเร่งดำเนินการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่ได้มาตรฐานเท่าทันเทคโนโลยี มีการจัดการทบทวนและปรับปรุงข้อมูลในระบบดิจิทัลให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งสร้างระบบและกลไกเครือข่าย แลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานกำกับ หน่วยงานผู้ใช้ หน่วยงานผู้ผลิต และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

9. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พึงเร่งรัดสร้างระบบและกลไกการนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวมและรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดสู่ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

10. คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. .... โดยมีนายตวง อันทะไชย พึงใช้ข้อค้นพบจากการวิจัยเรื่องนี้ในการกำหนดสาระบัญญัติเพื่อตรากฎหมายลูกเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นการออกกฎหมายที่มีฐานจากงานวิจัยเชิงประเมินสนับสนุนอันจักนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ต
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	พ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัยเชิงประเมิน	4
1.3 คำถามการวิจัยเชิงประเมิน	5
1.4 เป้าหมายผลผลิต	5
1.5 ขอบเขตของการดำเนินงานการวิจัยเชิงประเมิน	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ	7
1.7 นิยามปฏิบัติการ	8
<b>บทที่ 2 การปริทัศน์วรรณกรรมการวิจัย</b>	<b>11</b>
2.1 การกำกับงานและประเมินผลโครงการ	11
2.2 สาระสำคัญของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระบบปิดจำกัดรับ ที่มุ่งประเมิน	17
2.3 การวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย	32
2.4 การวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในต่างประเทศ	81
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงประเมิน	129

# สารบัญ (ต่อ)

หน้า

## บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยเชิงประเมิน 131

- 3.1 วิธีการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย 131
- 3.2 วิธีการประเมินระบบการผลิตครูรวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระหว่างระบบปิดและระบบเปิดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ 134
- 3.3 วิธีการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 139

## บทที่ 4 พัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทย 141

- ยุคที่หนึ่ง ยุคก่อนการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (ก่อน พ.ศ. 2435) 144
- ยุคที่สอง ยุคการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (พ.ศ. 2435 - 2487) 147
- ยุคที่สาม ยุคการผลิตครูระดับปริญญา (พ.ศ. 2488 - 2541) 170
- ยุคที่สี่ ยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง (พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน) 210

## บทที่ 5 ผลประเมินรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด 259

- ตอนที่ 5.1 ผลการติดตามและประเมินผู้รับทุนโครงการผลิตครู 259
  - ตอนที่ 5.1.1 ผลการติดตามและประเมินผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 259
  - ตอนที่ 5.1.2 ผลการติดตามและประเมินผู้รับทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) 310
- ตอนที่ 5.2 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด 369
  - ตอนที่ 5.2.1 การคัดเลือกนักเรียนมาเรียนครูของการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบปิดและระบบเปิด 369
  - ตอนที่ 5.2.2 กระบวนการเรียนการสอนของการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด 383

## สารบัญ [ต่อ]

หน้า

### บทที่ 6 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครู 387

- 6.1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเชิงประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่า  
ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจากผู้ทรงคุณวุฒิ 387
- 6.2 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย  
การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจากผู้บริหารสถาบันผลิตครู 391
- 6.3 ผลการระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย  
การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน 395
- 6.4 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนา  
ระบบการผลิตครูในภาพรวมและรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิด  
และระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 400

### บทที่ 7 บทสรุปและเสนอแนะ 405

- 7.1 สรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย 407
- 7.2 ผลประเมินระบบการผลิตครู รวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครู  
ระหว่างระบบปิดและระบบเปิดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ 421
- 7.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูในภาพรวม  
และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 425
- 7.4 อภิปรายผลวิจัย 429
- 7.5 ข้อเสนอแนะ 440

### บรรณานุกรม 442

- ภาคผนวก ก. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถาม 456
- ภาคผนวก ข. รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประชุมระดมสมอง 458



# สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1	รายละเอียดการรับสมัครทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) ของสถาบันผลิตครูที่เข้าร่วมโครงการ สควค. ปีการศึกษา 2557 และ 2559	24
ตารางที่ 2.2	เงินเดือนประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	31
ตารางที่ 2.3	เปรียบเทียบสมรรถนะของวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดและข้อเสนอของมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครูโดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.)	38
ตารางที่ 2.4	โครงสร้างหลักสูตรระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี)	46
ตารางที่ 2.5	พัฒนาการของระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย	56
ตารางที่ 2.6	แสดงคุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์จากสถาบันการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์	85
ตารางที่ 2.7	บริบททางสังคมและระบบการศึกษา	116
ตารางที่ 2.8	ระบบการผลิตครู	120
ตารางที่ 2.9	วิชาชีพครู	124
ตารางที่ 3.1	ความเที่ยงของแบบสอบถามผู้บริหารสถาบันผลิตครู	134
ตารางที่ 3.2	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามมหาวิทยาลัยแกนหลัก	136
ตารางที่ 3.3	ความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละตอนและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	138
ตารางที่ 4.1	จำนวนนักเรียนฝึกหัดอาจารย์ในระหว่างปี พ.ศ. 2435 - 2438 กับปี พ.ศ. 2485 - 2487	163
ตารางที่ 4.2	พัฒนาการของหลักสูตรการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร ในยุคที่สอง ระหว่าง พ.ศ. 2435 - 2487	165
ตารางที่ 4.3	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรจากสถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง ระหว่าง พ.ศ. 2437- 2475	169
ตารางที่ 4.4	จำนวนสถาบันผลิตครู จำแนกตามสังกัดปีการศึกษา 2538	197
ตารางที่ 4.5	จำนวนอาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ คุณวุฒิ และสังกัดปีการศึกษา 2538	197
ตารางที่ 4.6	งบประมาณการศึกษาและงบประมาณด้านการฝึกหัดครู พ.ศ. 2504 - 2524 (ล้านบาท)	198

## สารบัญตาราง [ต่อ]

		หน้า
ตารางที่ 4.7	สัดส่วนของงบดำเนินการและงบลงทุนด้านการฝึกหัดครูเฉลี่ยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 1 - 4	198
ตารางที่ 4.8	จำนวนนักศึกษาครูในสถาบันผลิตครูสังกัดกรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างปี พ.ศ. 2498 - 2504	201
ตารางที่ 4.9	จำนวนนักศึกษาครู จำแนกตามระดับการศึกษาและสังกัดปีการศึกษา 2538	201
ตารางที่ 4.10	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาครูปี พ.ศ. 2535 - 2537	208
ตารางที่ 4.11	ร้อยละค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ปีการศึกษา 2543 - 2547 จำแนกรายวิชา	235
ตารางที่ 4.12	ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 - 2563	236
ตารางที่ 4.13	ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2555 - 2563	237
ตารางที่ 4.14	ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 - 2563	238
ตารางที่ 4.15	ผลคะแนนสอบ PISA นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของประเทศไทย ปี ค.ศ. 2000 - 2018	239
ตารางที่ 4.16	กลไกในการพัฒนาสถาบันผลิตครูในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564)	249
ตารางที่ 4.17	คะแนน Admission ของบุคคลที่เข้าศึกษาต่อในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศ ในปี พ.ศ. 2557	251
ตารางที่ 4.18	จำนวนนักศึกษาครูของสถาบันผลิตครู ปีการศึกษา 2551 - 2555	252
ตารางที่ 4.19	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปี พ.ศ. 2557- 2561	255
ตารางที่ 5.1	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่มีสะสม ม. 6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ	261

## สารบัญตาราง [ต่อ]

หน้า

<p><b>ตารางที่ 5.2</b> ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแถมสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิดรุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ</p>	261
<p><b>ตารางที่ 5.3</b> ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>	263
<p><b>ตารางที่ 5.4</b> ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>	264
<p><b>ตารางที่ 5.5</b> ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>	265
<p><b>ตารางที่ 5.6</b> ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูประเมินโดยครูประเมินตนเอง (<math>n = 43</math>) ผู้บริหารสถานศึกษา (<math>n = 50</math>) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (<math>n = 55</math>)</p>	268
<p><b>ตารางที่ 5.7</b> ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม</p>	274
<p><b>ตารางที่ 5.8</b> ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ไม่ได้รับทุนประเมินโดยครูประเมินตนเอง (<math>n = 43</math>) ผู้บริหารสถานศึกษา (<math>n = 50</math>) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (<math>n = 55</math>)</p>	276
<p><b>ตารางที่ 5.9</b> ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม</p>	282
<p><b>ตารางที่ 5.10</b> คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ประเมินโดยครูประเมินตนเอง (<math>n = 43</math>) ผู้บริหารสถานศึกษา (<math>n = 50</math>) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (<math>n = 55</math>)</p>	284

## สารบัญตาราง [ต่อ]

	หน้า
ตารางที่ 5.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม	292
ตารางที่ 5.12 คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ )	294
ตารางที่ 5.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม	301
ตารางที่ 5.14 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในข้าราชการครู	303
ตารางที่ 5.15 ผลการประเมินคุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู	306
ตารางที่ 5.16 ผลการประเมินความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู	306
ตารางที่ 5.17 ผลการประเมินความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการครู	307
ตารางที่ 5.18 สถิติจำนวนผู้รับทุนในการผลิตครูระบบปิดของโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ รุ่นปีการศึกษา 2558 - 2560	311
ตารางที่ 5.19 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูทุนรัฐบาล โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	312
ตารางที่ 5.20 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่ประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	313
ตารางที่ 5.21 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	314
ตารางที่ 5.22 ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ )	317

## สารบัญตาราง [ต่อ]

หน้า

ตารางที่	5.23	ความคิดเห็นเพิ่มเติมของข้าราชการครูต่อลักษณะและสมรรถนะของตนเอง	327
ตารางที่	5.24	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม	328
ตารางที่	5.25	ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ไม่ได้รับทุนประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ )	330
ตารางที่	5.26	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม	339
ตารางที่	5.27	คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ )	341
ตารางที่	5.28	ความคิดเห็นเพิ่มเติมของข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครู	347
ตารางที่	5.29	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม	349
ตารางที่	5.30	คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ )	351
ตารางที่	5.31	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน ระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม	358
ตารางที่	5.32	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในข้าราชการครู	360
ตารางที่	5.33	ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่องานที่ปฏิบัติ	361
ตารางที่	5.34	คุณลักษณะของข้าราชการครูที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพึงพอใจ	362
ตารางที่	5.35	คุณลักษณะของข้าราชการครูที่ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้พึงพอใจ	363
ตารางที่	5.36	ผลการประเมินคุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู	364

## สารบัญตาราง [ต่อ]

	หน้า
ตารางที่ 5.37 ผลการประเมินความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู	364
ตารางที่ 5.38 ผลการประเมินความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการครู	365
ตารางที่ 5.39 เหตุผลของข้าราชการครูเกี่ยวกับความเหมาะสมกับอาชีพครู	365
ตารางที่ 5.40 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู	366
ตารางที่ 5.41 เป้าหมายในการประกอบวิชาชีพครูใน 5 ปี ข้างหน้าของข้าราชการครู	367
ตารางที่ 5.42 สิ่งที่ข้าราชการครูอยากบอกคุณนั้มหาวิทยาลัย	367
ตารางที่ 5.43 สิ่งที่ข้าราชการครูอยากบอกโครงการ สควค. และ สสวท.	368
ตารางที่ 5.44 การเปรียบเทียบการคัดเลือกนักเรียนมาเรียนครูของการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบปิด และระบบเปิดในโครงการต่างๆ	376

# สารบัญแผนภาพ

หน้า

แผนภาพที่ 2.1	คุณลักษณะสำคัญของวิชาชีพชั้นสูง: วิชาชีพครูสู่วิชาชีพชั้นสูง	36
แผนภาพที่ 2.2	เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู: ครูผู้มีวิทยฐานะ	37
แผนภาพที่ 2.3	กระบวนการการฝึกหัดครูไว้รอยตะเข็บ	79
แผนภาพที่ 2.4	กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย	130
แผนภาพที่ 4.1	คุณลักษณะสำคัญของวิชาชีพชั้นสูง	142
แผนภาพที่ 4.2	พัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทย (พ.ศ. 2435 - ปัจจุบัน)	144
แผนภาพที่ 4.3	ลำดับพัฒนาการของสถาบันผลิตครูในยุคที่สอง (พ.ศ. 2435 - 2487)	161
แผนภาพที่ 4.4	สาระและองค์ประกอบการปฏิรูปการศึกษา	213
แผนภาพที่ 4.5	การจัดระบบครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา	214
แผนภาพที่ 6.1 - 6.3	การประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน เวลา 09.00 - 12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom	396

# บทที่ 1

## บทนำ

“.....การให้การศึกษาอีกขั้นหนึ่ง คือ การสอนและฝึกฝนให้เรียนรู้วิทยาการที่ก้าวหน้าขึ้นไป พร้อมทั้งการฝึกฝนให้รู้จักเหตุผล สติปัญญาและหาหลักการของชีวิตเพื่อให้สามารถสร้างสรรคความเจริญงอกงาม ทั้งทางกายและทางความคิด ผู้ทำงานด้านการศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นพิเศษและได้รับการยกย่องอย่างสูงตลอดมา ในฐานะที่เป็นผู้ให้ชีวิตจิตใจ ตลอดจนความเจริญทุกอย่างแก่นุชน.....”

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

### 1.1 หลักการและเหตุผล

“.....อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคนซึ่งได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้.....”

พระราชโองการของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี  
ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร

วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526

ครูหมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์ ผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ครูจึงถือเป็นผู้มีบทบาทสำคัญทางการศึกษา มาตั้งแต่ในอดีต ครูที่ดี ครูที่มีคุณภาพ จะสามารถบ่มเพาะอบรมศิษย์ให้เป็นคนดีของสังคมไทยอย่างเหมาะสมครบถ้วน ครูจึงได้รับความสำคัญในฐานะต้นทางแห่งการพัฒนาคน ซึ่งได้กำหนดความสำคัญของการผลิตครูไว้ในกฎหมาย นโยบายและแผนระดับประเทศ ตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (3) กำหนดให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง



และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดให้มีการเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ นอกจากนี้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ แผนย่อยการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้กำหนดตัวชี้วัดในประเด็นสัดส่วนครูผ่านการทดสอบสมรรถนะรายสาขาในระดับสูงตามมาตรฐานนานาชาติ และแผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ได้กำหนดประเด็นการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู สถาบันผลิตครู มีหลักสูตรที่เน้นสมรรถนะของวิชาชีพครู มีความศรัทธาต่อวิชาชีพ และมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีความสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ที่กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยให้มีระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้มาตรฐานระดับสากล มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครู แผนการผลิตครู รวมถึงสัดส่วนการบรรจุครูที่มาจากระบบปิดเพิ่มขึ้น

จากการกำหนดความสำคัญของครูที่สอดคล้องกันในนโยบายทุกระดับของการจัดการศึกษา ทำให้เห็นถึงการให้ความสำคัญของครูในฐานะต้นทุนหลักในการพัฒนาเด็ก เมื่อครูมีคุณภาพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถ เด็กก็จะต้องมีคุณภาพอย่างไม่ต้องสงสัย ดังนั้นการศึกษาจะมีคุณภาพจะต้องให้ความสำคัญกับครูทั้งในด้านการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู ตามที่กำหนดไว้แล้ว ในนโยบายการศึกษาในทุกระดับ ซึ่งในต้นทางของการพัฒนาครู จำเป็นอย่างยิ่งต้องให้ความสำคัญกับประเด็นการผลิตครู โดยมีการดำเนินการที่ครอบคลุมทั้งประเด็นข้อมูลความต้องการใช้ครูซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนการผลิตครู การปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูให้มีคุณภาพมาตรฐานตามที่กำหนด รวมถึงการดำเนินการคัดกรองและกำหนดมาตรฐานการจูงใจให้คนเก่ง คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นครู ในสมัยรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 มีการบ่มเพาะความเป็นครู และอบรมบ่มนิสัยให้เป็นครูที่ดี โดยการคัดสรรคนเก่งวิชาการมาเรียนครูและให้ทุนการศึกษา แต่ในระยะต่อมามีการขาดแคลนครู ทำให้เน้นการผลิตครูเชิงปริมาณ มีการผลิตครูภาคค่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพครูจนถึงปัจจุบัน ซึ่งที่ผ่านมามีปัญหาในการผลิตครูมีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ปัญหาการผลิตครูเชิงปริมาณพบว่า การผลิตครูมีจำนวนมากกว่าความต้องการใช้ครู จากข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้จัดทำสรุปจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการทุกสังกัดและประเภทตำแหน่ง ในปี 2562 - 2566 รวม 106,449 ตำแหน่ง จำแนกเป็นปี 2562 จำนวน 24,994 ตำแหน่ง ปี 2563 จำนวน 23,695 ตำแหน่ง ปี 2564 จำนวน 21,208 ตำแหน่ง ปี 2565 จำนวน 19,458 ตำแหน่ง และปี 2566 มีจำนวน 17,094 ตำแหน่ง จากข้อมูลของที่ประชุมสภาคณบดีครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในปีการศึกษา 2562 จะมีบัณฑิตครูที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 55,783 คน แบ่งเป็น หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) 5 ปี จำนวน 47,173 คน และหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต

วิชาชีพครู จำนวน 8,610 คน จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าตำแหน่งครูที่จะเกษียณอายุไม่สอดคล้องกับบัณฑิตครูที่จะจบการศึกษา อันเป็นผลมาจากการขาดข้อมูลความต้องการใช้ครู ทำให้สถาบันอุดมศึกษาทำการผลิตครูมากเกินไปและไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เป็นที่ต้องการ เป็นที่น่าสังเกตว่าในประเด็นดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ได้มีการจัดทำร่างยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครู และนำเสนอในที่ประชุมสภาการศึกษาในปี 2558 ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ 5 ด้าน โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ที่ 1 การปฏิรูประบบและรูปแบบการผลิตครูโดยกำหนดให้มีการจัดแผนการผลิตครูที่สัมพันธ์กับแผนการใช้ครู แต่ร่างยุทธศาสตร์ดังกล่าวก็ไม่ได้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ จึงทำให้ไม่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่วนในเชิงคุณภาพพบว่านโยบายด้านการผลิตครูขาดความต่อเนื่อง ขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลในแต่ละช่วงเวลา ทำให้ไม่สามารถจูงใจให้คนเก่งเข้ามาเรียนครูได้ นอกจากนี้รัฐบาลลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำกว่าวิชาชีพอื่น รวมถึงวิกฤตการขาดแคลนครูของสถาบันฝึกหัดครู และการขาดเอกภาพเชิงนโยบายและมาตรฐานการผลิตครู ฯลฯ

ปัจจุบันรูปแบบการผลิตครูแบ่งเป็น 2 ระบบ คือ 1) ระบบเปิด เป็นการผลิตครูปกติเพื่อสนองความต้องการของสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ต้องเป็นไปตามแผนและเป้าหมายการผลิตครูของประเทศ และ 2) ระบบปิด เป็นการผลิตครูเป็นพิเศษโดยจำกัดจำนวนรับตามความต้องการใช้งานจริงของหน่วยงานผู้ใช้ครู เน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพครู จากข้อมูลจำนวนข้าราชการครูที่จะเกษียณอายุราชการในอนาคต ทำให้มีผู้สนใจเรียนครูเป็นจำนวนมาก เป็นเหตุให้สถาบันผลิตครูไม่สามารถควบคุมคุณภาพให้สมกับวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้ และส่งผลให้มีบัณฑิตครูล้านงานจำนวนมาก จึงมีการเสนอให้ผลิตครูในระบบปิดเหมือนในอดีต เช่น โครงการ “ครูทายาท” “เพชรนิคม” “ครูพันธุ์ใหม่” เป็นต้น

อย่างไรก็ตามรูปแบบการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 2 ระบบต่างมีข้อดีและข้อด้อยต่างกัน การตัดสินใจเชิงนโยบายเลือกรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะทั้งปริมาณและคุณภาพครูจากการผลิตครูระบบปิดกับระบบเปิดดังกล่าว เทือน ทองแก้ว, สุริยะ เจียมประชนารากร และ รุ่งนภา ตั้งจิตระจริญกุล (2551) ได้ประเมินโครงการระยะครึ่งโครงการของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ซึ่งเป็นโครงการผลิตครูระบบปิดและเป็นโครงการนำร่องตามมติคณะรัฐมนตรี พบว่า นิสิตนักศึกษาทุนรัฐบาลในการผลิตครูระบบปิดโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 มีคุณภาพวัดจากค่าเฉลี่ยแต้มสะสมระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและค่าเฉลี่ยแต้มสะสมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3 ปีการศึกษา สูงกว่านิสิตนักศึกษาในการผลิตครูระบบเปิดในหลักสูตรและรุ่นปีการศึกษาเดียวกัน ทั้งนี้ ยังไม่มีข้อค้นพบเกี่ยวกับคุณภาพครูที่พิจารณาจากคุณลักษณะและสมรรถนะตามมาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพของครูที่ผลิตตามระบบปิดโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) กับคุณภาพครูที่ผลิตตามระบบเปิด ต่อมา

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู (นักศึกษาทุนรัฐบาล) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นครูที่ผลิตตามระบบปิดพบว่า ครูทุนรัฐบาลโดยเฉลี่ยมีมาตรฐานด้านความรู้ด้านการปฏิบัติงานและด้านการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากตามการประเมินของครูทุนรัฐบาลและผู้บริหาร และโดยภาพรวมครูผู้รับทุนรัฐบาลและผู้บริหารมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทุนรัฐบาลโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเหมือนกัน แสดงว่าครูทุนรัฐบาลที่ผลิตตามระบบปิดมีคุณภาพดีเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและตนเอง แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์การเปรียบเทียบคุณภาพครูตามมาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพที่ผลิตจากระบบปิดกับระบบเปิดว่ามีคุณภาพแตกต่างกันหรือไม่ เพียงใด

เพื่อให้ได้รูปแบบการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ และมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาซึ่งมีภารกิจประการหนึ่งในการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาของชาติ จึงเห็นสมควรที่จะดำเนินการประเมินระบบการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย โดยเฉพาะการเปรียบเทียบคุณภาพครูที่ผลิตจากการผลิตครูระบบปิดกับระบบเปิด ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นโครงการสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาในทุกๆระดับ อันจะส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับการศึกษาของชาติ และสามารถสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมพลิกผันได้อย่างยั่งยืน

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัยเชิงประเมิน

1.2.1 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย และปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคของการผลิตครู

1.2.2 เพื่อประเมินระบบการผลิตครู รวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระหว่างระบบปิดและระบบเปิด ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

1.2.3 เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

### 1.3 คำถามการวิจัยเชิงประเมิณ

1.3.1 การผลิตครูในประเทศไทยมีพัฒนาการอย่างไรนับแต่การจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2435 มีอะไรเป็นปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรคในการผลิตครู

1.3.2 ผลการประเมินและเปรียบเทียบระบบการผลิตครูช่วงปี พ.ศ. 2552 - 2563 ระหว่างระบบปิดและระบบเปิดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเป็นอย่างไร

1.3.3 มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเป็นอย่างไร และมีประเด็นสำคัญที่เป็นแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูอย่างไรบ้าง

### 1.4 เป้าหมายผลผลิต

รายงานการวิจัยเชิงประเมิณเรื่อง การประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย

### 1.5 ขอบเขตของการดำเนินงานการวิจัยเชิงประเมิณ

การประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย ช่วงปี พ.ศ. 2552 - 2563 โดยศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า) ระดับปริญญาตรี ประเมินระบบการผลิตครูและเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระหว่างระบบปิดและระบบเปิดรวมทั้งจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีขอบเขตการดำเนินงานดังนี้

1.5.1 การศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยครอบคลุมใน 7 ประเด็น ได้แก่ 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการผลิตครู 3) ความพร้อมของสถาบันการผลิตครูอาทิ การบริหารจัดการศึกษา สมรรถนะอาจารย์ประจำหลักสูตรผลิตครู 4) การคัดเลือกคนมาเรียนครู 5) หลักสูตรการผลิตครู การสอนและการจัดกิจกรรมเสริม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอาทิ สมรรถนะครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน หลักสูตรวิชาชีพครูของสถาบันผลิตครู การปลูกฝังคุณลักษณะและจิตวิญญาณความเป็นครู และการนิเทศและพัฒนานักศึกษาครู 6) ปัจจัยความสำเร็จ และ 7) ปัญหาอุปสรรคของการผลิตครู

1.5.2 การประเมินระบบการผลิตครูและเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระหว่างระบบปิดและระบบเปิดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพโดยครอบคลุม 3 ประเด็น ได้แก่ 1) กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู อาทิ แนวทางการรับเข้าศึกษา การกำหนดคุณสมบัติผู้สมัคร 2) วิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินการเรียนรู้ อาทิ การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นครู/สมรรถนะวิชาชีพครู การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การจัดทำสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และ 3) คุณภาพของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากสถาบันผลิตครู อาทิ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สมรรถนะครู คุณภาพการปฏิบัติงานครู ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.5.3 การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพให้ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูใน 6 ประเด็นหลักเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาระบบผลิตครู ได้แก่ 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู 2) หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการผลิตครู 3) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันการผลิตครู อาทิ การบริหารจัดการศึกษา สมรรถนะอาจารย์ประจำ หลักสูตรการผลิตครู 4) กระบวนการคัดเลือกเข้าเรียนครู 5) หลักสูตรการผลิตครู การสอนและการจัดกิจกรรมเสริม 6) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาทิ สมรรถนะครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน หลักสูตรวิชาชีพครู การปลูกฝังคุณลักษณะและจิตวิญญาณความเป็นครู และการนิเทศและการพัฒนานักศึกษาคู

1.5.4 หน่วยงานและผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเชิงประเมินครั้งนี้ประกอบด้วย 5 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

1) หน่วยงานกำกับ อาทิ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สำนักงานงบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานกำกับ จำนวน 6 คน จากผู้ให้ข้อมูลเป้าหมาย 4 คน

2) สถาบันผลิตครู ได้แก่ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาทุกสังกัด ผู้ให้ข้อมูลเป็นคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ หรือผู้แทนจำนวน 56 คน และนักวิชาการอีก 9 คน รวมเป็น 65 คน จากผู้ให้ข้อมูลเป้าหมาย 84 คน

3) หน่วยงานผู้ใช้ครู ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) กรุงเทพมหานคร (กทม.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) (เฉพาะสถาบันอุดมศึกษาที่ดูแลโรงเรียนสาธิต) และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานผู้ใช้ครู จำนวน 5 คน และผู้ให้ข้อมูลเป้าหมาย 7 คน

4) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร่วมโครงการติดตามและประเมินผลข้าราชการครูผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ในแต่ละภูมิภาคมีดังนี้

ภาคเหนือ	9 - 13 แห่ง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	5 - 15 แห่ง
ภาคกลาง	11 - 17 แห่ง
กรุงเทพมหานคร	1 - 4 แห่ง
ภาคใต้	10 - 12 แห่ง

โดยรวมข้าราชการครูผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง 43 คน จาก 43 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 50 คน จาก 50 โรงเรียน ประเมินข้าราชการครูผู้รับทุนโครงการดังกล่าวและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 55 คน จาก 55 โรงเรียน ประเมินข้าราชการครูผู้รับทุนโครงการดังกล่าว

5) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ร่วมโครงการติดตามและประเมินผลครูผู้รับทุนโครงการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ในแต่ละภูมิภาคมีดังนี้

ภาคเหนือ	7 - 11 แห่ง
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	6 - 17 แห่ง
ภาคกลาง	10 - 15 แห่ง
กรุงเทพมหานคร	0 - 5 แห่ง
ภาคใต้	7 - 10 แห่ง

โดยรวมข้าราชการครูผู้รับทุนโครงการ สควค. ตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง 33 คน จาก 33 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา 56 คน จาก 56 โรงเรียน ประเมินข้าราชการครูผู้รับทุนโครงการ สควค. และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 42 คน จาก 42 โรงเรียน ประเมินข้าราชการครูผู้รับทุนโครงการ สควค.

6) ผู้บริหารสถาบันผลิตครูจำนวน 45 คนจากสถาบันผลิตครู 45 แห่ง ได้ตอบแบบสำรวจเกี่ยวกับการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามที่ตั้งของสถาบันผลิตครูในภาคเหนือ 5 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 9 แห่ง ภาคกลาง 17 แห่ง กรุงเทพมหานคร 11 แห่ง และภาคใต้ 3 แห่ง

## 1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

รายงานการวิจัยเชิงประเมินฉบับสมบูรณ์เรื่อง ประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทยเล่มนี้ จะเอื้ออำนวยประโยชน์ เพื่อให้หน่วยงานระดับนโยบาย หน่วยงานระดับมหาวิทยาลัย คณาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ทราบพัฒนาการการผลิตครู ผลการประเมินระบบและกลไกรูปแบบการผลิตครู ระบบปิดและระบบเปิดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สามารถนำข้อมูลสถานภาพการผลิตครูไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณา

ทบทวนนโยบายและแนวทางการดำเนินงานการผลิตครู การพัฒนาระบบการผลิตครู และการขับเคลื่อนนโยบายการผลิตครูให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายงานการวิจัยเชิงประเมินเรื่องนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญในการกำหนดสารบัญญัติที่ใช้ในการออกกฎหมาย การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูและการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งกำลังดำเนินการอยู่ โดยคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ....

## 1.7 นิยามปฏิบัติการ

ครู หมายความว่า ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระดับปริญญาโท

ข้าราชการครูผู้รับทุนรัฐบาล หมายความว่า ข้าราชการครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นนักศึกษาทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา พ.ศ. 2547 และโครงการส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) รุ่นที่ 3/2558 รุ่นที่ 4/2559 และรุ่นที่ 5/2560

ผู้ที่ไม่ได้ทุนรัฐบาล หมายความว่า ข้าราชการครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานในกลุ่มสาระการเรียนรู้และในโรงเรียนเดียวกับข้าราชการครูทุนรัฐบาล

การผลิตครู หมายความว่า การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานก่อนประจำการ (Pre - Service Teacher Education) ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ และมาตรฐานวิชาชีพครู

ระบบการผลิตครู หมายความว่า รูปแบบการผลิตครูระบบปิดพิเศษกับรูปแบบการผลิตครูระบบเปิดปกติตามระบบ TCAS รอบแอดมิชชั่น

การผลิตครูระบบปิด หมายความว่า การผลิตครูเป็นพิเศษโดยจำกัดจำนวนรับตามความต้องการใช้งานจริงของหน่วยงานผู้ใช้ครู เน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพครู โดยให้ทุนการศึกษาและประกันการมีงานทำ ทั้งนี้เป็นการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ หลักสูตรระดับปริญญาตรี 5(4) ปี หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต 1 ปี หลักสูตรปริญญาโททางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ 2 ปี ตัวอย่างโครงการพิเศษระดับปริญญาตรี คือ โครงการครูพันธุ์ใหม่ พ.ศ. 2552 - 2553 โครงการครูมืออาชีพ พ.ศ. 2554 - 2558 และปรับเป็นโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2559 - ปัจจุบันของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำหรับในรายงานการวิจัยเชิงประเมินเรื่องนี้ โครงการพิเศษจะหมายความว่า โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) พ.ศ. 2547

ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และโครงการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ของสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

การผลิตครูระบบเปิด หมายความว่า การผลิตครูปกติคัดเลือกผู้เรียนตามระบบ TCAS รอบแอดมิชชันเพื่อสนองความต้องการของสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ต้องเป็นไปตามแผนและเป้าหมายการผลิตครูของประเทศ ทั้งนี้เป็นการรับบุคคลเข้าศึกษาชั้นปีที่ 1 ตามหลักสูตรการผลิตครู 5 ปี หรือ 4 ปี หรือหลักสูตรอื่นๆ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ และมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภาให้การรับรองตามศักยภาพของสถาบันและความต้องการของผู้เรียน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ผู้เรียนจะต้องไปหางานทำหรือสมัครสอบบรรจุเข้าประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาของรัฐที่มีความต้องการครูเพิ่มเติมหรือเอกชนหรือประกอบอาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยถือว่าเป็นความรับผิดชอบของผู้เรียนและสถาบันผลิตครู

วิชาชีพชั้นสูง หมายความว่า วิชาชีพที่มีคุณลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) มีเอกลักษณ์ในการให้บริการวิชาชีพหรือบริการแก่สังคม 2) ใช้วิธีแห่งปัญญาในการประกอบวิชาชีพและบริการวิชาชีพ 3) มีสถาบันจัดการศึกษาให้ผู้ประกอบวิชาชีพต้องได้รับการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี 4) มีมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) มีองค์กรวิชาชีพและหรือสมาคมวิชาชีพ และ 6) มีอิสระในการให้บริการวิชาชีพแก่สังคม

พัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทย หมายความว่า ผลการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการผลิตครูตามหลักการของการพัฒนาวิชาชีพครูที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง สามารถจำแนกพัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทยเป็น 4 ยุคสมัย คือ ยุคที่หนึ่ง ยุคก่อนการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (ก่อน พ.ศ. 2435) ยุคที่สอง ยุคการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (พ.ศ. 2435 - 2487) ยุคที่สาม ยุคการผลิตครูระดับปริญญา (พ.ศ. 2488 - 2541) และยุคที่สี่ ยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง (พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน)

ประเด็นสำคัญในการผลิตครู หมายความว่า 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) หน่วยงานต้นสังกัดที่รับขอการผลิตครู 3) ความพร้อมของสถาบันผลิตครู 4) การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครู 5) หลักสูตรการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการประเมินผลการศึกษา 6) ปัจจัยความสำเร็จการผลิตครู และ 7) ปัญหาและอุปสรรคการผลิตครู

ฉากทัศน์การผลิตครูในอนาคต หมายความว่า อนาคตภาพการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในอีก 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2565 - 2574) โดยแบ่งเป็น อนาคตภาพการผลิตครูทางบก อนาคตภาพการผลิตครูทางลพ และอนาคตภาพการผลิตครูที่เป็นไปได้มากที่สุด

สถานการณ์การผลิตครู หมายความว่า การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวม การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระบบปิดพิเศษ และการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระบบเปิดปกติ





# บทที่ 2

## การปรัทัศนัวรรณกรรม การวิจัย

ในบทนี้เป็นการปรัทัศนัวรรณกรรมการวิจัยเกี่ยวกับระบบการผลิตครูในประเทศไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

- 2.1 การกำกั้งงานและประเมินผลโครงการ
  - 2.2 สารระสำคัญขงโครงการผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐานระบบปิดจำกั้ดรับที่มุ่งประเมิน
  - 2.3 การวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐานในประเทศไทย
  - 2.4 การวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐานในต่างประเทศ
  - 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงประเมิน
- สารระสำคัญขงผลปรัทัศนัวรรณกรรมการวิจัยแต่ละหัวข้อโดยสรุปมีดังนี้

### 2.1 การกำกั้งงานและประเมินผลโครงการ

2.1.1 ความหมาย สำนั้กงานคณะกรรมกรการศึกษาแห่งชาติ โดย สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2529) ได้นิยามการกำกั้งงาน หมายถึง การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินโครงการและการใช้ข้อมูลเพื่อบริหารโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การกำกั้งงานเป็นกระบวนการที่ให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จำเป็นในการประเมินความก้าวหน้าขงโครงการตามทิศทางที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ และเป็นเทคนิคการเร่งรัดให้มีการดำเนินงานโครงการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด การกำกั้งงานประกอบด้วยเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล อาทิ เทคนิคการตรวจสอบ เทคนิคการควบคุม เทคนิคการนิเทศ เทคนิคการตรวจสอบการบริหารภายใน และอื่น ๆ และเทคนิคการรายงาน เช่น การรายงานการเงินและงบประมาณ รายงานผลการตรวจสอบภายใน รายงานผลการปฏิบัติตามโครงการและอื่น ๆ การกำกั้งงานเป็นหน้าที่โดยตรงขงผู้บริหารโครงการ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ผู้บริหารโครงการมีหน้าที่ใช้ผลการกำกั้งงานเพื่อตัดสินใจสั่งการเพื่อให้การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือผลการกำกั้งงานย่อมทำให้เกิดการเร่งรัดให้โครงการดำเนินการไปอย่างรวดเร็ว ได้ผลตรงเป้าหมาย และเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ดังนั้น การกำกั้งงานหรือการกำกั้งและติดตามงานจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญประการหนึ่งขงการบริหารจัดการโครงการให้ประสบความสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดและอย่างประกันคุณภาพ

การประเมินผลโครงการ หมายถึง กระบวนการที่จะบ่งชี้ถึงคุณค่าหรือประสิทธิภาพของโครงการ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการหรือเรื่องราวที่เกี่ยวกับโครงการ กล่าวคือ เป็นการพิจารณาความเหมาะสมของโครงการ การตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ การศึกษาผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้นๆ ว่าเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด การประเมินผลโครงการประกอบด้วย การประเมินผลก่อนเริ่มโครงการ การประเมินผลขณะโครงการดำเนินอยู่และการประเมินผลโครงการหลังโครงการสิ้นสุดแล้ว ทั้งนี้ การประเมินผลมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ เพื่อแสดงความรับผิดชอบ ต่อผลสำเร็จของการบริหารโครงการและเพื่อนำเสนอผลประเมินแก่ผู้บริหารที่จะให้พิจารณาตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด นอกจากนี้ผลการประเมินขณะโครงการดำเนินอยู่มีบทบาทช่วยในการปรับปรุง การดำเนินโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

การประเมินผลโครงการยังสามารถพิจารณาในมิติสิ่งที่ถูกประเมิน ซึ่งได้แก่ บริบทของโครงการ ปัจจัยในการดำเนินโครงการ กระบวนการของโครงการ และผลผลิตและผลลัพธ์ตลอดจนผลกระทบของโครงการ อีกทั้งยังพิจารณาในมิติของเกณฑ์การประเมิน ซึ่งหมายถึง สิ่งที่ใช้ตัดสินคุณภาพของสิ่งที่มีประเมินที่อาจแสดงออกในรูปพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้ เกณฑ์การประเมินสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute) ซึ่งกำหนดขึ้นตามหลักเหตุผล เกณฑ์สัมพัทธ์ (Relative) เป็นการกำหนดโดยเปรียบเทียบพฤติกรรมของกลุ่ม โดยอาจเป็นการเปรียบเทียบกันเองภายในกลุ่มหรือการเปรียบเทียบกับปกติวิสัย (Norm) การเปรียบเทียบกับกลุ่มที่คล้ายคลึง หรือเปรียบเทียบกับกลุ่มทดลอง และในอีกกรณีหนึ่งเป็นการเปรียบเทียบกับค่าที่ทำนายไว้ (Predictive Criteria) และเกณฑ์ประเภทที่สามคือ เกณฑ์ความองงามหรือพัฒนาการที่เพิ่มขึ้น (Growth) (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2559)

### 2.1.2 การประเมินผลโครงการตามกระบวนการประเมิน (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2559)

1) สารสำคัญของกระบวนการประเมินตามวัตถุประสงค์ ยุคเด่นของกระบวนการประเมินนี้คือ มีการระบุวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือกิจกรรมทางการศึกษาและการประเมินเน้นว่า การดำเนินงานทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด สารสนเทศจากการประเมิน นอกจากบ่งบอกระดับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์แล้วยังช่วยปรับปรุงวัตถุประสงค์ของโครงการ ปรับปรุงกิจกรรมของโครงการ ตลอดจนเครื่องมือที่ใช้วัดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการ หรือกิจกรรมการศึกษานั้นๆ ผู้บุกเบิกความคิดและรูปแบบการประเมินตามกระบวนการนี้คือ ทายเลอร์ (Tyler, 1932) อิทธิพลของแนวความคิดของทายเลอร์ก่อให้เกิดวิธีการประเมินที่เสนอโดย เมทเฟอเซล และมิเชล (Metfersel & Michael, 1967) แฮมมอนด์ (Hammond, 1972) และโพรวิส (Provus, 1972) เป็นต้น รายละเอียดและรูปแบบวิธีการประเมินศึกษาได้จาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (บรรณาธิการ) (2558) และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559)

2) สารสำคัญของกระบวนการประเมินเพื่อการจัดการ จุดเด่นของกระบวนการนี้คือ การจัดการเชิงกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดความสำเร็จนั้นเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการที่จำเป็นต้อง

อาศัยสารสนเทศ ซึ่งได้จากการประเมินผลโครงการ การตัดสินใจที่สำคัญ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง การตัดสินใจในการกำหนดวิธีการและการดำเนินโครงการ ความสำเร็จ การตัดสินใจเกี่ยวกับการนำโครงการสู่ปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ และการตัดสินใจเกี่ยวกับขนาดของโครงการว่าควรจะทำต่อไป หรือควรยุติล้มเลิกหรือยกฐานะเป็นงานประจำหรือเป็นหน่วยงานใหม่ โดยพิจารณาจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ผู้นำตามกระบวนการนี้ ได้แก่ สตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam, 1971; 2010) ซึ่งเป็นผู้เสนอ CIPP Model และ CIPP - IEST model; อัลคิน (Alkin, 1973) ซึ่งเป็นผู้เสนอ UCLA Model และ เวลช์ (Welch, 1974) ซึ่งได้นิยามว่าการประเมินเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดซึ่งสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ รายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการประเมินตามมโนทัศน์นี้ศึกษาได้จาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (บรรณาธิการ) (2558); สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559) และ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561)

3) สารสำคัญของกระบวนการประเมินโดยเน้นทฤษฎี จุดเด่นของกระบวนการนี้คือ ผู้บริหารโครงการ เหตุปัจจัยใดที่มีผลต่อผลลัพธ์ของโครงการหรือโปรแกรม และเหตุปัจจัยใดที่มีผลต่อผลลัพธ์ของโครงการหรือโปรแกรม และเหตุปัจจัยเหล่านั้นก่อให้เกิดผลลัพธ์ได้อย่างไร การประเมินโดยเน้นทฤษฎีจะช่วยให้คำอธิบายถึงเหตุและผลของความสำเร็จและความล้มเหลวของโครงการหรือโปรแกรมที่มุ่งประเมินได้ ผู้นำกระบวนการประเมินโดยเน้นทฤษฎี ได้แก่ Chen (1990) ผู้สนใจรายละเอียดรูปแบบการประเมินเน้นทฤษฎีศึกษาได้จาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559)

4) สารสำคัญของกระบวนการประเมินผลิตภัณฑ จุดเด่นของกระบวนการนี้ในการประเมินผลิตภัณฑ คือ การกำหนดผลิตภัณฑและนวัตกรรมทางการศึกษา และมุ่งตอบคำถามว่าผลิตภัณฑและนวัตกรรมเหล่านี้มีคุณค่าเพียงใด ผู้บุกเบิกกระบวนการนี้ในการประเมินผลิตภัณฑคือ สคริฟเวน (Scriven, 1967) ในด้านการวิเคราะห์ผลิตภัณฑทางการศึกษาที่เป็นหลักสูตรคือ มอริสเซทท์ และ สตีเวนส์ (Morissette & Stevens, 1967) รายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการประเมินผลิตภัณฑศึกษาจาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559)

5) สารสำคัญของกระบวนการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ จุดเด่นของกระบวนการนี้ในการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ คือ การให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตัดสินคุณค่าของสิ่งต่างๆ นั่นเอง ผู้นำในการประเมินแนวทางนี้คือ สเตค (Stake, 1967) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่าเป็นการบรรยายและตัดสินคุณค่าของโครงการหรือโปรแกรมการศึกษา โดยเน้นการบรรยายสิ่งที่จะถูกประเมิน และตัดสินคุณค่าโดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ ส่วน เวิร์คเธอน และ แซนเดอร์ (Worthen & Sanders, 1987) ได้อธิบายกระบวนการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ 4 แบบ ใน 5 มิติ รายละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบและวิธีการประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญศึกษาได้จาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (บรรณาธิการ) (2558); สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559) และ Stake (2004)

6) สาระสำคัญของกระบวนการประเมินแบบสืบสวนสอบสวน จุดเด่นของการประเมินตามกระบวนการนี้ก็คือ เป็นการนำกระบวนการสืบพยานในการพิจารณาของศาลในการไต่สวนโดยคณะลูกขุน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยไต่สวนจากบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายโจทก์และฝ่ายจำเลยโดยเชื่อว่าความจริงจะปรากฏจากการพิจารณาทัศนะของฝ่ายค้าน และจากทัศนะของฝ่ายสนับสนุน ซึ่งเป็นการนำอคติมาใช้ในกระบวนการประเมิน ผู้นำคนแรกที่ใช้กระบวนการนี้ในการประเมิน คือ Rice (1915) และในปี 1965 Guba ได้เสนอให้ใช้กระบวนการนี้ในการสืบสวนทางกฎหมายเป็นการประเมินทางการศึกษา และโอเวนส์ (Owens, 1970) เป็นผู้ที่ทำให้กระบวนการประเมินแบบสืบสวนสอบสวนมีความเป็นรูปธรรมในการประเมินทางการศึกษา ทั้งนี้ สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559)

7) สาระสำคัญของกระบวนการประเมินแบบธรรมชาติและมีส่วนร่วม จุดเด่นของกระบวนการนี้ คือ เป็นการประเมินที่ให้ความสำคัญของความเป็นมนุษย์และการตอบสนองความต้องการของคนกลุ่มต่างๆ อย่างทั่วถึง ผู้นำในกระบวนการนี้คือ สเตค (Stake, 1967) ที่ได้เสนอโมเดลการตัดสินใจคุณค่าของการศึกษา ซึ่งเน้นการบรรยายและการตัดสินใจคุณค่าของผู้มีส่วนร่วมในการประเมิน และเป็นผู้เสนอโมเดลการประเมินเชิงการตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stake, 1972 - 1973) กูบา (Guba, 1969) ได้เสนอโมเดลการประเมินเชิงธรรมชาติหรือเชิงคุณภาพ ริปปีย์ (Rippey, 1973) เสนอโมเดลการประเมินเพื่อการเปลี่ยนแปลง พาเลตต์ และ แฮมิลตัน (Parlett & Hamilton, 1976) ได้เสนอโมเดลการประเมินเพื่อความประจักษ์แจ้งตามแนวทางของนักมนุษยวิทยา รายละเอียดของรูปแบบและวิธีการประเมินโดยเฉพาะโมเดลการประเมินของ สเตค ศึกษาได้จาก สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559) และ Stake (2004)

8) สาระสำคัญของกระบวนการประเมินตนเอง มีจุดเด่นเป็นกระบวนการประเมินในกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบครบวงจรการทำงานและอย่างมีคุณภาพ ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินเป็นบุคคลเดียวกัน ใช้ผลประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนาและประเมินโดยใช้ข้อมูลทั้งภายในและข้อมูลภายนอก ผู้นำของกระบวนการประเมินตนเอง ได้แก่ พระพุทธเจ้า (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2538; เย็นใจ เล่าหวณิช, 2532) ผู้สนใจรายละเอียดศึกษาเพิ่มเติมได้จาก สมคิด พรหมจ้อย (2535) และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2559)

9) สาระสำคัญของกระบวนการประเมินเชิงกัลยาณมิตร จุดเด่นของกระบวนการนี้คือ ผู้ประเมินมีความเป็นกัลยาณมิตร หรือ หัวดีจริงใจแก่ผู้ถูกประเมิน ผู้ริเริ่มรูปแบบการประเมินแบบกัลยาณมิตรหรือกัลยาณมิตรประเมิน คือ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2546) เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.) และต่อมา จุมพล พูนภัทรชีวิน และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ได้ร่วมกันพัฒนาเป็นรูปแบบกัลยาณมิตรจิตตปัญญาประเมิน ผู้สนใจศึกษารายละเอียดได้จากสำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2561)

### 2.1.3 วิธีการกำกับ ติดตามและประเมินผลโครงการในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเอาพระทัยใส่ในลักษณะการกำกับ ติดตามและประเมินผลโครงการนั้นๆ อยู่เสมอ เพื่อเป็นการตรวจสอบผลการดำเนินโครงการว่าประสบความสำเร็จตามพระราชดำริ (ซึ่งมีเป็นจำนวนมากถึง 4,080 โครงการ) มากน้อยเพียงใด หากผลยังไม่เป็นไปตามพระราชดำริก็จะต้องหาวิธีการแก้ไขปรับปรุง เพื่อจะได้ช่วยเหลือและพัฒนาให้โครงการนั้นๆ ดำเนินต่อไปจนประสบความสำเร็จ วิธีการกำกับ ติดตามและประเมินผลโครงการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงจากการดำเนินงานนั้นมีหลายวิธี แต่วิธีที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงใช้มี 2 วิธีการใหญ่ คือ (นววรรณ วุฒฑะกุล และ ปิยนถ บุนนาค, 2549)

1) ทรงกำกับติดตามและประเมินผลที่ได้รับจากการดำเนินงานด้วยพระองค์เอง และนำมาปรับปรุงการดำเนินงานโดยเสด็จทอดพระเนตรและทรงตรวจติดตามผลการดำเนินงานด้วยพระองค์เอง เพื่อจะได้ทรงทราบถึงความก้าวหน้าปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงาน ดังจะเห็นได้จากการแก้ปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้เสด็จทอดพระเนตรภูมิภาคประเทศทุกภูมิภาคด้วยพระองค์เอง ทรงใช้แผนที่และรูปถ่ายทางอากาศ เพื่อพิจารณาความแตกต่างของแต่ละภูมิภาค พร้อมกันนั้นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ที่ก้าวหน้าทันสมัย รวมทั้งเทคโนโลยีการสำรวจข้อมูลระยะไกล ทั้งข้อมูลภาพถ่ายทางอวกาศและภาพถ่ายดาวเทียมในการวิเคราะห์ติดตามและประเมินผลการพัฒนาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นพระราชญาณทัศน์ที่กว้างไกลลึกซึ้ง มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อันเป็น “หัวใจ” ของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ หากการดำเนินการทุกอย่างเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก็จะมีทรงมอบหมายให้หน่วยงานหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามารับผิดชอบดำเนินงานตามพระราชดำรินั้นๆ

2) มีการจัดตั้งหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงาน นอกจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจะทรงกำกับ ติดตามและประเมินผลด้วยพระองค์เองดังกล่าวแล้ว ยังมีการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นเพื่อทำหน้าที่กำกับ ติดตามและประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริด้วย ดังนี้

2.1) สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (กปร.) จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2524 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ซึ่ง กปร. จะทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางและหน่วยงานหลักในการกำนกรองโครงการ การควบคุม กำกับดูแล ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโครงการ ตลอดจนประสานแผนปฏิบัติและสนับสนุนการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนสามารถสนองพระราชดำริอย่างมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

สำนักงาน กปร. ได้กำหนดรูปแบบการติดตามประเมินผลไว้ดังนี้ คือ

1) การติดตามผลการดำเนินงานประจำปี เป็นการติดตามผลสำเร็จของการดำเนินโครงการประเภทต่างๆ เมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณว่าเป็นไปตามแผนงานโครงการและเป้าหมายหรือไม่

2) การประเมินผลส่วนรวม เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่อการแก้ปัญหาของประชากรในพื้นที่ และฟื้นฟูพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ตลอดจนวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณว่าเกิดผลประการใดต่อการพัฒนาและเกิดความคุ้มค่าเป็นไปตามพระราชดำริ

ในการดำเนินงานตามรูปแบบการติดตามประเมินผลดังกล่าว สำนักงาน กปร. จึงได้ตั้งหน่วยงานย่อยขึ้นมารับผิดชอบโดยเฉพาะ คือ กองติดตามและประเมินผล เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบ ต่อไปนี้

1) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

2) จัดทำรายงานการประเมินผลการดำเนินโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เพื่อทูลเกล้าฯ ถวายและเสนอต่อคณะกรรมการ กปร. รวมทั้งส่วนราชการและประชาชน

3) ดำเนินการศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อทราบถึงผลสัมฤทธิ์และผลจากการพัฒนาโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และเพื่อนำองค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ ตลอดจนดำเนินการสร้างตัวชี้วัดการพัฒนาด้านต่างๆ คือ การพัฒนาที่ดิน การพัฒนาการเกษตร การพัฒนาป่าไม้ การพัฒนาแหล่งน้ำ และการบริหารจัดการทรัพยากรชายฝั่ง

4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

นवरत्न วุฒทะเลกุล และ ปิยนาท บุนนาค (2549) ได้ระบุว่า

“พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีวิธีการกำกับ ติดตามและประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริร่วมกับสำนักงาน กปร. โดยการที่ทรงศึกษาข้อมูลต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอนอย่างละเอียด ทรงสอบถามเจ้าหน้าที่ ทรงศึกษาข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลจากพื้นที่จริง จะทรงปรึกษากับเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ พร้อมทั้งทรงคำนวณวิเคราะห์เมื่อดำเนินการแล้วจะได้ประโยชน์อย่างไรและคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่เพียงใด อย่างไรก็ตามโดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจะเสด็จฯ กลับไปยังโครงการนั้นๆ ด้วยทุกครั้งเมื่อทรงมีโอกาสเพื่อทอดพระเนตรความก้าวหน้า และติดตามผลงานต่างๆ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ในกรณีเกิดมีปัญหาคุศลกรรมต่างๆ ก็ทรงพระราชทานแนวทางให้ส่วนราชการไปพิจารณาดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วงไปซึ่งเท่ากับเป็นการดำเนินการติดตามประเมินผลโครงการ”

2.2) กองโครงการสัมพันธ์ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสำนักงานราชเลขาธิการ ทำหน้าที่ประสานงาน ติดตาม ประเมินผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริต่างๆ กับรัฐบาล รัฐสภา หน่วยงาน

หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับราชการในประเทศและต่างประเทศ จึงถือได้ว่ากองโครงการสัมพันธ์นี้เป็นอีกหน่วยงานหนึ่งซึ่งพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงสามารถกำกับ ติดตาม ประเมินผลโครงการ

## 2.2 สารสำคัญของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระบบปิด จำกัดรับที่มุ่งประเมิน

ในโครงการประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับโครงการผลิตครูระบบปิดจำกัดรับ 2 โครงการ คือ โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) สารสำคัญของโครงการผลิตครูระบบปิดจำกัดรับที่มุ่งประเมินทั้ง 2 โครงการดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

2.2.1 โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 (เทียน ทองแก้ว, สุริยะ เจียมประชาชนรากร และ รุ่งนภา ตั้งจิตระเจริญกุล, 2551)

โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) เป็นโครงการผลิตครูแนวใหม่ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาที่จะสร้างครูในสาขาวิชาขาดแคลนและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความรู้ลึกซึ้งทางวิชาการ มีความเชี่ยวชาญวิชาชีพและมีจิตวิญญาณในความเป็นครูสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ จัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทางทางการปฏิรูปการศึกษา ภูมิใจให้นักเรียนที่ดีเก่งและมีศรัทธาต่อวิชาชีพครูให้เข้าศึกษา โดยมีระบบให้ทุนระหว่างการศึกษาและมีระบบการประกันการมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2546 มีมติเห็นชอบโครงการฯ โดยให้ดำเนินการผลิตครู 3 รุ่น รุ่นละ 2,500 คน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 - 2549 รวม 7,500 คน และให้จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง จนนักศึกษาสำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2553 ใช้งบประมาณทั้งสิ้น 4,125 ล้านบาท คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ได้มีมติให้ปรับแผนการดำเนินงานเป็นโครงการนำร่อง 1 ปี จำนวนนักศึกษา 2,500 คน เพื่อประเมินผลการดำเนินงานโครงการฯ ก่อน ดังนั้นโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) จึงมีดำเนินการเพียงรุ่นเดียว คือ รุ่นปีการศึกษา 2547 และอนุมัติให้สถาบันผลิตครู 50 แห่ง เป็นผู้ดำเนินการประกอบด้วยมหาวิทยาลัยแกนหลักในการผลิตครู 12 แห่ง ที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศไปแล้ว และมหาวิทยาลัยร่วมผลิตอีก 38 แห่ง ร่วมดำเนินการด้วย



## หลักการ

การดำเนินงานโครงการฯ อาศัยหลักการสร้างระบบการผลิตครูแนวใหม่โดยมุ่งให้นักเรียนที่ดี เก่ง และมีศรัทธาต่อวิชาชีพครูให้เข้าศึกษา โดยจัดให้มีระบบให้ทุนการศึกษาระหว่างศึกษา และมีระบบการประกันการมีงานทำ ตลอดจนหลักการมีส่วนร่วมระหว่างสถาบันอุดมศึกษาผู้ผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครู สถานศึกษา และชุมชน ในการคัดเลือกและจัดการเรียนรู้และฝึกปฏิบัติ

## วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อผลิตครูมืออาชีพที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู ด้วยหลักสูตรและกระบวนการสร้าง กระบวนการเรียนรู้และการศึกษาปฏิบัติที่เข้มข้น
- 2) เพื่อผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

## เป้าหมาย

เป้าหมายเชิงปริมาณ ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 2,500 คน สาขาวิชาคณิตศาสตร์ 500 คน วิทยาศาสตร์ 500 คน ภาษาต่างประเทศ 600 คน ภาษาไทย 200 คน สังคมศึกษา 200 คน นาฏศิลป์/ดุริยางคศิลป์ 100 คน การศึกษาปฐมวัย 200 คน และการศึกษาพิเศษ 200 คน

เป้าหมายเชิงคุณภาพ 1) ได้ครูที่มีคุณภาพตามมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ และ 2) ได้ครูที่มีคุณลักษณะตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

## การบริหารโครงการ

โครงการฯ แบ่งการบริหารโครงการออกเป็น 2 ระดับ คือ คณะกรรมการบริหารโครงการระดับนโยบาย มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการ การบริหารโครงการในภาพรวม มีเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นประธาน ซึ่งได้มีการแต่งตั้งอนุกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการฯ รับผิดชอบดูแลและประสานงาน และคณะกรรมการบริหารโครงการระดับสถาบันผลิตครู มีอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ ซึ่งได้มีการจัดทำเอกสารสำหรับเป็นแนวทางในการดำเนินงานสำหรับสถาบันผลิตครู ประกอบด้วยระเบียบการสอบคัดเลือกคู่มือการดำเนินงานในโครงการ และหนังสือสัญญารับทุนตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยทุนการศึกษาของนักศึกษาโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) พ.ศ. 2547

## แนวทางการผลิต

กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมโครงการ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่เกิน 1 ปี มีผลการเรียนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.75 และผลการเรียนเฉลี่ยในสาขาวิชาเอกที่สมัครไม่ต่ำกว่า 3.00 มีความประพฤติดีได้รับการรับรองจากสถานศึกษา มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู

มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สามารถจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพได้ตาม  
โครงการฯ ทั้งนี้ เกณฑ์การคัดเลือกพิจารณาจากผลการสอบวิชาหลักและวิชาเฉพาะในภาคปฏิบัติ  
(ถ้ามี) ร้อยละ 50 วัดแนวความเป็นครูร้อยละ 20 และสอบสัมภาษณ์ร้อยละ 30

### **หลักสูตร**

เป็นหลักสูตร 5 ปี มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่ต่ำกว่า 160 หน่วยกิต ต้องจัดให้มีประสบการณ์วิชาชีพครู  
และปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งนี้ โครงสร้างหลักสูตรหมวดวิชาศึกษาทั่วไป  
ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต หมวดวิชาเฉพาะไม่น้อยกว่า 124 หน่วยกิต ประกอบด้วยวิชาชีพครูไม่น้อยกว่า  
50 หน่วยกิต วิชาเฉพาะด้านไม่น้อยกว่า 74 หน่วยกิต และหมวดวิชาเลือกเสรีไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

แนวทางการจัดการเรียนการสอน เรียนรู้หลักการและทฤษฎีต่างๆ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติ  
ในสถานการณ์จริง เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากสถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย  
เน้นการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง จัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์  
และจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู

แนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ดำเนินการเป็นระยะต่อเนื่องตลอดหลักสูตร สถานฝึก  
ประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสมได้มาตรฐาน และควรมีการสัมมนาระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ  
อย่างเป็นระบบ ควรจัดร่วมกับ สพฐ. และ/หรือเขตพื้นที่การศึกษาจัดตั้งโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ

### **กิจกรรมพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์**

ปีที่ 1 ทักษะคอมพิวเตอร์เพื่อการสืบค้น ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทักษะการอยู่ร่วมกันและ  
สร้างวิสัยทัศน์ทางวิชาชีพ

ปีที่ 2 ทักษะทางคอมพิวเตอร์เพื่อการประยุกต์ใช้ ทักษะการพูดในที่ประชุม ทักษะการทำงาน  
ร่วมกับผู้อื่น ทักษะการปรับตัวและแก้ปัญหา และเปิดโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพหรือการแสวงหา  
เครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ปีที่ 3 ทักษะทางคอมพิวเตอร์เพื่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ทักษะการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ ทักษะ  
การเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสในการประกอบอาชีพหรือเส้นทางอาชีพ

ปีที่ 4 ฝึกรบมการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ ทักษะการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และทักษะ  
การให้คำปรึกษา

ปีที่ 5 ไม่มีการจัดกิจกรรมเสริมเนื่องจากนิสิตออกปฏิบัติการสอนในโรงเรียน หรืออาจจัดกิจกรรม  
เสริมการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม

ในการดำเนินการพัฒนาอาจจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะของวิชาการและทักษะชีวิตในระหว่าง  
ภาคเรียน หรือภาคฤดูร้อนของทุกปีการศึกษา หรือจัดให้นิสิตนักศึกษาตามโครงการเข้าพักในหอพัก

ของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ นิสิตนักศึกษาจะต้องผ่านกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษากำหนด โดยสถาบัน อุดมศึกษาจะต้องบันทึกและออกหลักฐานการเข้าร่วมกิจกรรมให้ไว้เป็นหลักฐาน

**เงื่อนไขและข้อผูกพัน** เป็นไปตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยทุนการศึกษาของนักศึกษา โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี พ.ศ. 2547)

**งบประมาณ** จัดสรรให้นิสิตนักศึกษา จำนวน 69,000 บาท/คน/ปี และมหาวิทยาลัย 15,000 บาท/ คน/ปี ตามเงื่อนไขในโครงการ

**การปฏิบัติงานในสถานศึกษา** สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้นิสิตนักศึกษาได้ออกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตร เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ภายใต้การนิเทศร่วมระหว่าง สถาบันอุดมศึกษาและสถานศึกษา โดยเน้นการปฏิบัติหน้าที่ครู ได้แก่ ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา งานกิจกรรมพัฒนานักเรียน งานบริการของโรงเรียน ศึกษาและบริการชุมชนและงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

#### **ข้อเสนอแนะในการดำเนินโครงการ**

- 1) สถาบันอุดมศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ระดับคณะและมอบหมายให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโครงการอย่างน้อย 1 คน
- 2) งบประมาณสนับสนุนการผลิตครูสำหรับสถาบันอุดมศึกษา ให้นำไปใช้เพื่อกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ (1) กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพความเป็นครู (2) กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพ (3) กิจกรรมการพัฒนาทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ (4) กิจกรรมการพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ (5) ค่าบริหารจัดการโครงการ

ในรายงานฉบับนี้เป็นการติดตามและประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษาโครงการผลิตครูการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ซึ่งเป็นโครงการนำร่อง โครงการนี้ มีเป้าหมายรับจำนวน 2,500 คน รับผิดชอบ 2,139 คน คิดเป็นร้อยละ 85.50 มีอัตราการคงอยู่ถึงชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 95.70 ( $n=2,046$ ) และมีอัตราการสำเร็จการศึกษาและได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครู ร้อยละ 93.69 ( $n=2,004$ )

#### **2.2.2 โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2556 - 2561)**

โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2539 ให้ดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่มีความรู้ความสามารถ มีความศรัทธา ต่อวิชาชีพครูและเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ของประเทศ ให้สูงขึ้น

การดำเนินโครงการ สควค. เพื่อผลิตครุวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ (ฝ่ายส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), 2561)

ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2539 - 2547) โดยในปีแรก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้มีนโยบายให้โครงการ สควค. ได้ช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนครุวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ โครงการ สควค. จึงได้คัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 1 - 4 หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิตของศูนย์อุดมศึกษา เข้ารับทุนการศึกษา ในปีต่อมาได้ขยายกลุ่มเป้าหมายผู้รับทุน กล่าวคือ ในปีการศึกษา 2539 - 2547 โครงการ สควค. ให้ทุนการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (เฉพาะปีการศึกษา 2540 - 2541) ระดับปริญญาตรี และระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต เมื่อผู้รับทุนสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครูตามสัญญา

ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2548 - 2554) โครงการ สควค. ให้ทุนการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต เมื่อผู้รับทุนสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครูตามสัญญา

ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2556 - 2561) โครงการ สควค. ให้ทุนการศึกษา 2 ประเภท คือ ทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) เพื่อศึกษาระดับปริญญาโทในประเทศ และทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะชั้นสูง (Super Premium) เพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโทในต่างประเทศ

โครงการ สควค. ระยะที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตครุวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ในระดับปริญญาโททางการศึกษา เพื่อสอนวิชาเคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยเฉพาะให้กับนักเรียนห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์และนักเรียนของกลุ่มโรงเรียนมาตรฐานสากลและกลุ่มโรงเรียนที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อในการสอน โดยได้กำหนดคุณลักษณะของครู สควค. ที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

1. มีคุณธรรมและจริยธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู และเป็นครูมืออาชีพ
2. มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ทางการศึกษาคณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์หรือคอมพิวเตอร์ ที่สอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
3. มีความสามารถใช้ภาษาต่างประเทศเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และถ่ายทอดความรู้
4. เป็นครุนักวิจัยที่สามารถพัฒนาความรู้ในศาสตร์ที่เชี่ยวชาญหรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย
5. เป็นครุนักคิดอย่างเป็นระบบ สามารถคิดสร้างสรรค์ คิดวิจารณ์ญาณ คิดแก้ปัญหา และสามารถตัดสินใจ
6. เป็นครุที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ยุคใหม่
7. เป็นครุที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับมาตรฐานครุคณิตศาสตร์ หรือครุวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ สสวท.

## โครงการ สควค. ระยะที่ 3 ให้ทุนการศึกษา 2 ประเภทได้แก่

1. ทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium Scholarship) เพื่อศึกษาในระดับปริญญาโทในประเทศ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครู เพื่อสอนวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นลำดับแรก

2. ทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะขั้นสูง (Super Premium Scholarship) เป็นทุนสำหรับผู้รับทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะที่สำเร็จการศึกษาแล้วมีคุณสมบัติที่กำหนด เพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาโทต่างประเทศ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครู เพื่อสอนวิชาฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ สำหรับระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยใช้ภาษาอังกฤษ เป็นสื่อในการสอน ผู้รับทุนกลุ่มนี้จะได้รับการบรรจุให้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากลหรือในโรงเรียน สพฐ. ที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสอน (English: EP) เป็นลำดับแรก

### หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ สควค. ประกอบด้วย

1. สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) และศูนย์มหาวิทยาลัยรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร ตลอดจนการจัดการเรียนการสอนและฝึกประสบการณ์ให้กับนิสิตนักศึกษา สควค.

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) รับผิดชอบเกี่ยวกับการเตรียมอัตรา ตำแหน่งรองรับผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการ สควค. เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู ตลอดจนการติดตาม กำกับดูแล และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู สควค. โดยประสานกับคณะกรรมการกำหนดเป้าหมาย และนโยบายกำลังคนภาครัฐ เพื่อจัดสรรอัตราข้าราชการครูที่ว่าง เนื่องจากการเกษียณอายุของข้าราชการครู กระทั่งวงศึกษาธิการเป็นรายปี สำหรับบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการ สควค.

3. สสวท. ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการ เป็นศูนย์ประสานการดำเนินงาน การผลิตและการบรรจุผู้สำเร็จการศึกษาและเป็นหน่วยงานขอตั้งงบประมาณ ทั้งเงินทุนการศึกษาและงบประมาณดำเนินการ และจัดส่งไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อดำเนินการ ตลอดจนมีหน้าที่ประสานงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการ สควค. เพื่อให้งานของโครงการ สควค. ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานโครงการ สควค. ดำเนินการในรูปของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ จำนวน 4 ชุด ดังนี้

1. คณะกรรมการกำหนดนโยบายการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี แต่งตั้งโดยคณะรัฐมนตรี มีรองนายกรัฐมนตรีที่กำกับการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ผู้อำนวยการ สสวท. เป็นกรรมการและเลขานุการ โดยมีอำนาจหน้าที่ กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการดำเนินงานของโครงการ สควค. และงาน พสวท. ตลอดจนพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการได้ตามความเหมาะสม

2. คณะอนุกรรมการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ระดับอุดมศึกษาในประเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานดูแลผู้รับทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) โดยเลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาเป็นประธานอนุกรรมการ

3. คณะอนุกรรมการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ระดับอุดมศึกษาต่างประเทศ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานดูแลผู้รับทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ ขั้นสูง (Super Premium) โดยศาสตราจารย์กิตติคุณ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ เป็นประธานอนุกรรมการ

4. คณะอนุกรรมการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ระดับหลังสำเร็จการศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานการบรรจุเข้ารับราชการ มีเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน เป็นประธานอนุกรรมการ

### **พัฒนาการของโครงการ สควค. ระยะที่ 3**

ปีการศึกษา 2556 เป็นปีแรกที่ให้ทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) โดยมีสถาบันผลิตครู เข้าร่วมโครงการ สควค. 9 แห่ง (คัดเลือกจากสถาบันผลิตครูที่แจ้งความประสงค์เข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 กว่าแห่ง) และเพิ่มเป็น 14 แห่งในปีต่อมา โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากคณะวิทยาศาสตร์เข้าศึกษาต่อคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ และปีการศึกษา 2559 เป็นปีแรกที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์เข้าศึกษาต่อ คณะวิทยาศาสตร์ในสถาบันผลิตครู 10 แห่ง ดังนี้

ตารางที่ 2.1 รายละเอียดการรับสมัครทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) ของสถาบันผลิตครูที่เข้าร่วม  
โครงการ สควค. ปีการศึกษา 2557 และ 2559

สถาบันผลิตครูที่เปิดรับผู้มีวุฒิมัธยมศึกษา วิทยาศาสตร์บัณฑิต หรือวิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต (กลุ่มไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู)	สถาบันผลิตครูที่เปิดรับผู้มีวุฒิมัธยมศึกษา ครุศาสตร์บัณฑิต หรือศึกษาศาสตร์บัณฑิต หรือการศึกษามัธยมศึกษา (กลุ่มมีใบประกอบวิชาชีพครู)
1. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	1. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ	3. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	4. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี
5. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม	5. สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล
6. วิทยาลัยนานาชาติ และคณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา	6. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
7. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต	7. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
8. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	8. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
9. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง (สจล.)	9. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
10. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	10. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
11. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร	
12. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	
13. คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	
14. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	

การสอบคัดเลือกเข้าเป็นนิสิต นักศึกษาทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) ในปีการศึกษา 2556 ได้รับสมัครเฉพาะผู้ที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) สาขาเคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์ คณิตศาสตร์และคอมพิวเตอร์ มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรปริญญาตรีไม่ต่ำกว่า 2.75 และมีผลคะแนนภาษาอังกฤษ CU - TEP (ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) หรือ Aptis (ของสถาบัน British Council) หรือ TOEFL - iBT หรือ IELTS ตามเกณฑ์ที่กำหนด ปรากฏว่ามีผู้สมัครสอบ จำนวน 668 คน และมีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับทุน จำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 76 ของเป้าหมายการผลิตเดิม คือ 400 ทุน

(ต่อมาได้ปรับเป้าหมายการผลิตทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) เป็นปีละ 480 ทุน ตามมติ คณะกรรมการกำหนดนโยบายการดำเนินงานพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2556)

ปีการศึกษา 2557 ได้ปรับเปลี่ยนคุณสมบัติของผู้สมัครทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) ตามมติคณะกรรมการกำหนดนโยบายฯ เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2556 โดยเปิดรับผู้สำเร็จการศึกษาวท.บ. สาขาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ คณิตศาสตร์ประยุกต์ และวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) เพิ่มเติมจากที่คุณสมบัติเดิมกำหนดไว้ในปีการศึกษา 2556 และกำหนดให้ผู้สมัครยื่นผลคะแนนภาษาอังกฤษเฉพาะ TOEFL - iBT หรือ IELTS ตามเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้จำนวนผู้สมัครสอบเพิ่มขึ้นเป็น 1,128 คน (วท.บ. 1,082 คน และ วศ.บ. 46 คน) แต่มีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับทุน จำนวน 83 คนเท่านั้น คณะอนุกรรมการ สควค. อุดมศึกษาในประเทศจึงได้มีมติให้ขยายเวลาการยื่นผลคะแนนภาษาอังกฤษ ทำให้จำนวนผู้รับทุนเพิ่มขึ้นเป็น 169 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ของเป้าหมายการผลิต

ปีการศึกษา 2558 ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) เช่นเดียวกับปีการศึกษา 2557 โดยมีจำนวนผู้สมัครสอบ 864 คน แต่มีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับทุน จำนวน 67 คนเท่านั้น คณะอนุกรรมการ สควค. อุดมศึกษาในประเทศ จึงได้มีมติให้ขยายเวลาการยื่นผลคะแนนภาษาอังกฤษทำให้จำนวนผู้รับทุนเพิ่มขึ้นเป็น 123 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ของเป้าหมายการผลิต

คณะกรรมการกำหนดนโยบายฯ เมื่อวันที่ 8 มกราคม 2558 ได้มีมติให้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงตรี ตรีโท ตรีเอก ศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาศาสตรบัณฑิต การศึกษาศาสตรบัณฑิต ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สมัครเข้ารับทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) เพื่อศึกษาต่อในคณะวิทยาศาสตร์ได้ ดังนั้น ในปีการศึกษา 2559 จึงได้กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) ไว้ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ที่สมัครเข้าศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์หรือคณะครุศาสตร์มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับที่กำหนดไว้ในปีการศึกษา 2557 - 2558 และกลุ่มที่ 2 ผู้ที่สมัครเข้าศึกษาในคณะวิทยาศาสตร์ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับสูงตรีโทโทเอก หรือศึกษาศาสตรบัณฑิต หรือการศึกษาศาสตรบัณฑิต ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรปริญญาตรี ได้ต่ำกว่า 3.00 โดยมีผลคะแนนภาษาอังกฤษตามที่กำหนดเช่นเดียวกับกลุ่มที่ 1 ปรากฏว่า กลุ่มที่ 1 คัดเลือกได้ผู้รับทุน จำนวน 101 คน จากจำนวนผู้สมัครสอบ 818 คน และกลุ่มที่ 2 คัดเลือกได้ผู้รับทุน จำนวน 39 คน จากจำนวนผู้สมัครสอบ 218 คน รวมทั้ง 2 กลุ่ม มีจำนวนผู้รับทุนทั้งสิ้น 140 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ของเป้าหมายการผลิต และมีจำนวนผู้รับทุนตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 - 2559 รวมทั้งสิ้น 734 คน คิดเป็นร้อยละ 38 ของเป้าหมายการผลิต

สำหรับการให้ทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะชั้นสูง (Super Premium) ที่คณะรัฐมนตรีให้ทุนปีละ 180 ทุนนั้น ปรากฏว่าไม่สามารถหาโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพระดับปริญญาตรีที่ให้ผู้รับทุนฝึกสอนเป็นภาษาอังกฤษได้ จึงได้ปรับรูปแบบการให้ทุนการศึกษาพิเศษชั้นสูงตามมติคณะกรรมการกำหนด



นโยบายฯ เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2556 โดยคัดเลือกผู้รับทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะที่มีความสามารถสูง เพื่อศึกษา ณ ต่างประเทศเป็นเวลา 1 ปี จำนวน 180 ทุนต่อปี โดยในปีการศึกษา 2558 มีผู้ได้รับ ทุนการศึกษาพิเศษขั้นสูง จำนวน 9 คน ศึกษาต่อใน 3 มหาวิทยาลัย ได้แก่ Marian University ประเทศ สหรัฐอเมริกา จำนวน 4 คน University of Hong Kong เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐ ประชาชนจีน จำนวน 1 คน University of Waikato ประเทศนิวซีแลนด์ จำนวน 4 คน ส่วนปีการศึกษา 2559 มีผู้ได้รับทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะขั้นสูง จำนวน 9 คน ศึกษาต่อใน 2 มหาวิทยาลัย ได้แก่ Curtin University ประเทศออสเตรเลีย จำนวน 5 คน และ University of Wisconsin ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 4 คน รวมแล้วมีจำนวนผู้รับทุนทั้ง 2 ปีการศึกษา 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5 ของเป้าหมาย การผลิต

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้คัดเลือกโรงเรียนและลงนามความร่วมมือการพัฒนาโรงเรียน ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู จำนวน 71 โรงเรียน ร่วมกับสถาบันผลิตครู เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2556 อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติได้พบปัญหาว่า ผู้ปกครองของนักเรียนในห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ ของโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูบางโรงเรียนไม่ประสงค์ให้ผู้รับทุนโครงการ สควค. สอนในห้องเรียน ดังกล่าว

การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้รับทุน นอกจากผู้รับทุนจะได้เรียนเสริมภาษาอังกฤษกับ มหาวิทยาลัย และ/หรือใช้งบประมาณพัฒนาผู้รับทุนรายบุคคลในการสนับสนุนให้ผู้รับทุนไปศึกษา ในหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันภาษาของมหาวิทยาลัยแล้ว สสวท. ยังได้จัดอบรมกิจกรรมเสริม ให้ผู้รับทุนอีกหลายครั้ง โดยเฉพาะผู้รับทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ รุ่นที่ 1 ได้แก่ การร่วมมือกับบริษัท บีซี ออฟเดอะเรชั่นส์ (ประเทศไทย) จำกัด จัดอบรมหลักสูตรภาษาอังกฤษอย่างเข้มข้นสำหรับผู้รับทุน รุ่นที่ 1 เป็นเวลา 6 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 22 เมษายน - 30 พฤษภาคม 2556 ณ ศูนย์เครือข่าย 4 ภูมิภาค ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยบูรพา และสถาบันสอนภาษา British Council เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้รับทุน ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็นสื่อการสอนได้ การจัดกิจกรรมการเรียนภาษาอังกฤษผ่านระบบออนไลน์ของบริษัท IT Edusoft ซึ่งเน้นการสอบ TOEFL เป็นเวลา 12 เดือน การเรียนภาษาอังกฤษอย่างเข้ม ณ Asian University ซึ่งเน้นการสอบ TOEFL เป็นเวลา 10 สัปดาห์ สำหรับผู้รับทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ รุ่นที่ 2 สสวท. ได้จัดค่ายอบรม ภาษาอังกฤษอย่างเข้มข้นภาคฤดูร้อนเป็นเวลา 6 สัปดาห์ ระหว่างวันที่ 21 พฤษภาคม - 30 มิถุนายน 2560 ณ สสวท. โดยเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญการสอนภาษาอังกฤษมาสอนเพื่อปรับพื้นฐาน 4 ทักษะ (ฟัง พูด อ่าน และเขียน) ในช่วง 4 สัปดาห์แรก และเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ จาก IDP Education Center เพื่อฝึกให้ผู้เรียนทำข้อสอบอย่างมีกลยุทธ์ในช่วง 2 สัปดาห์สุดท้าย อย่างไรก็ตาม ผู้รับทุนทั้ง 2 รุ่นที่เข้าร่วมจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กล่าวมานั้น สามารถสอบภาษาอังกฤษ ผ่านเกณฑ์ตามเงื่อนไขของโครงการ สควค. ได้เพียงบางส่วน

ผู้รับทุนการศึกษาพิเศษเฉพาะ (Premium) ที่สำเร็จการศึกษาตามเงื่อนไขทุนมีจำนวน 426 คน (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2560) ประกอบด้วย ผู้รับทุนที่เข้ารับทุนในปีการศึกษา 2556 จำนวน 285 คน (คิดเป็นร้อยละ 94 ของจำนวนผู้รับทุน) ปีการศึกษา 2557 จำนวน 109 คน (คิดเป็นร้อยละ 64 ของจำนวนผู้รับทุน) และปีการศึกษา 2558 มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 32 คน (คิดเป็นร้อยละ 26 ของจำนวนผู้รับทุน) ส่วนผู้ที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาตามเงื่อนไข อาจแบ่งตามสาเหตุที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาได้เป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัยแล้ว แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์แผนภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด กลุ่มที่ 2 ผู้ที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย แต่มียุทธศาสตร์แผนภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว และกลุ่มที่ 3 ผู้ที่ยังไม่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และยังไม่มียุทธศาสตร์แผนภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งนี้ ผู้รับทุนที่เข้ารับทุนในปีการศึกษา 2556 เสียชีวิต จำนวน 3 คน และพ้นสภาพตามมติของคณะกรรมการ สควค. อุดมศึกษาในประเทศ จำนวน 3 คน และผู้รับทุนที่เข้ารับทุนในปีการศึกษา 2557 เสียชีวิต จำนวน 1 คน

ในรายงานฉบับนี้เป็นการติดตามและประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษาโครงการ สควค. รุ่นที่ 3/2558, รุ่นที่ 4/2559 และรุ่นที่ 5/2560 โดยรวม โครงการ สควค. 3 รุ่นนี้มีอัตราการคัดเลือกร้อยละ 21.55 ของเป้าหมายและมีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 96.99 ของนักศึกษาผู้รับทุนโครงการ สควค.

### **การสรุปภาพรวมของการจัดโครงการผลิตครูรูปแบบระบบปิดพิเศษ**

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยมีโครงการพิเศษผลิตครูที่หลากหลาย เพื่อคัดเลือกคนดี คนเก่งมาเป็นครูที่ดีมีคุณภาพ มีความสามารถในการสอนและมีจิตวิญญาณในความเป็นครูอย่างแท้จริง โดยผู้ที่เข้าร่วมโครงการจะได้รับการประกันการมีงานทำและบางโครงการให้ทุนการศึกษาตลอดระยะเวลาการศึกษา บางโครงการได้ดำเนินการเสร็จสิ้น ส่วนบางโครงการยังคงดำเนินการอยู่ “โครงการผลิตครู” แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้ ช่วงแรกโครงการเริ่มดำเนินการปฏิรูปการศึกษาในปี 2542 (เสร็จสิ้นโครงการไปแล้ว) โดยมีโครงการแสวงหาช่างเผือก โครงการครูทายาท โครงการเร่งรัดผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาวิชาคณิตศาสตร์ของประเทศไทย (รพค.) โครงการครูทายาท (ตชด.) ต่อมาโครงการเริ่มดำเนินการก่อนการปฏิรูปการศึกษาในปี 2542 (ปัจจุบันยังมีโครงการอยู่) ได้แก่ โครงการเพชรในตม และโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ช่วงที่สาม โครงการดำเนินการเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาในปี 2542 ได้แก่ โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่/มีอาชีพ โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น (มูลนิธิ อร่ามเนตร, 2562; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. โครงการที่เริ่มดำเนินการก่อนการปฏิรูปการศึกษา ปี พ.ศ. 2542 และเสร็จสิ้นแล้ว มีโครงการที่สำคัญได้แก่

- โครงการฝึกหัดครูชนบท เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2498 - 2505 เป็นโครงการของรัฐบาลไทย ซึ่งจัดขึ้นโดยความร่วมมือกับองค์การศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation: UNESCO) หรือ ยูเนสโก จัดขึ้นเป็นแห่งแรกที่โรงเรียนฝึกหัดครู อุบลราชธานี มีเป้าหมายเพื่อฝึกครูชนบทให้มีความรู้ความสามารถในการสอน มีทักษะในการวัดผล การสร้างและใช้อุปกรณ์การสอน การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร และมีทัศนคติที่ดีต่อความเป็นครู สามารถเป็นผู้นำของชุมชนในการยกฐานะเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนให้ดีขึ้น

- โครงการครูทายาท เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา พ.ศ. 2530 - 2538 รับผู้เข้าเรียนในสาขาวิชาการประถมศึกษาและปฐมวัยศึกษา เป็นโครงการที่เกิดจากความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกับกรมการฝึกหัดครู เป็นโครงการที่ผลิตบัณฑิตครูโดยเฉพาะเพื่อเป็นการพัฒนาวิชาชีพรูและทดแทนครูในสาขาที่ขาดแคลน โดยการคัดเลือกนักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายไม่ต่ำกว่า 3.00 ให้สมัครสอบเข้าร่วมโครงการ และได้เข้าเรียนในสถาบันการศึกษาที่ผลิตครูได้แก่วิทยาลัยครูทั่วประเทศ มหาวิทยาลัยที่มีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยผู้เรียนมีเกรดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.75 ทุกภาคเรียน นักศึกษาทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมภาคฤดูร้อน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับบรรจุเป็นข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โดยไม่ต้องสอบแข่งขันทั่วไป

- โครงการเร่งรัดการผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรีสาขาวิชาคณิตศาสตร์ของประเทศ (รพค.) เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ. 2537 - 2539 เนื่องจากความต้องการบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มขึ้นมาก ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรด้านนี้ ทบวงมหาวิทยาลัย (ชื่อเดิมของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา) จึงได้จัดโครงการดังกล่าว เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถในการเรียนด้านคณิตศาสตร์ได้เลือกเรียนด้านคณิตศาสตร์มากขึ้น และเพื่อเร่งรัดผลิตและพัฒนานักวิจัยและนักวิชาการทางด้านคณิตศาสตร์สำหรับการสอนทุกระดับตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ให้มีปริมาณและคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด

- โครงการครูทายาทชายแดนใต้ ดำเนินการในปี พ.ศ. 2537 - 2539 เป็นโครงการผลิตครูเร่งด่วนของกระทรวงศึกษาธิการ มุ่งแก้ปัญหาขาดแคลนครูและการโยกย้ายของครูในพื้นที่ชายแดนใต้ 5 จังหวัด โดยคัดเลือกนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาในเขตจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา เข้ามาเรียนในสถาบันราชภัฏ (ชื่อเดิมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ) ให้ทุนการศึกษา ใช้เกณฑ์การประเมินเช่นเดียวกับนักศึกษาโครงการครูทายาท เมื่อสำเร็จการศึกษา นักศึกษาจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครูตามภูมิลำเนาของตนเอง

2. โครงการที่เริ่มดำเนินการก่อนการปฏิรูปการศึกษาปี พ.ศ. 2542 และปัจจุบันยังมีการดำเนินงานอยู่ มีโครงการที่สำคัญ ได้แก่

- โครงการเพชรในตม เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 จนถึงปัจจุบัน เป็นโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่แก่นักเรียนที่มีผลการเรียนดีแต่ครอบครัวยากจน ทำให้มีโอกาสได้ศึกษาวิชาชีพอครูในระดับปริญญาตรี สาขาศึกษาศาสตร์ ดำเนินการโดยคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นอกจากหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้ว ยังได้เพิ่มหลักสูตรกิจกรรมพิเศษให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปเป็นครูและนักพัฒนาหรือผู้นำท้องถิ่น โดยผู้เรียนจะได้รับทุนคนละ 30,000 บาทต่อปี

- โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ได้ดำเนินการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และเพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษาทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ของประเทศให้สูงขึ้น โดยมีการดำเนินงานเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 ปี พ.ศ. 2539 - 2547 สามารถผลิตครูได้ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ ระยะที่ 2 ปี พ.ศ. 2548 - 2549 ให้ทุนผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์บัณฑิตเข้ารับการศึกษาระดับปริญญาตรีในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู 1 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วให้บรรจุเข้ารับราชการครูทันที ระยะที่ 3 ปี พ.ศ. 2556 - 2561 ให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่ผู้สำเร็จสาขาวิทยาศาสตร์บัณฑิต และครุศาสตรบัณฑิต จำนวน 580 ทุนต่อปี ระยะที่ 4 ปี พ.ศ. 2564 - 2567 ให้ทุนระดับปริญญาตรี - โท จำนวนไม่เกินปีละ 150 ทุน และทุนระดับปริญญาโท จำนวนไม่เกินปีละ 150 ทุน

3. โครงการที่เริ่มดำเนินการเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษา ปี พ.ศ. 2542 มีโครงการที่สำคัญ ได้แก่

- โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ เนื่องด้วยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญกับเป้าหมายการจัดการศึกษาและสังคมเล็งเห็นว่าครูจะเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ จึงจำเป็นต้องมีระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมีปริมาณที่เพียงพอและได้มาตรฐาน จึงจัดให้มีโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ซึ่งอยู่ในโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ระยะที่ 1 เพื่อผลิตครูมีอาชีพที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู ด้วยหลักสูตรและการสร้างกระบวนการเรียนรู้และการฝึกปฏิบัติที่เข้มข้น เพื่อผลิตครูในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนการผลิตครูพันธุ์ใหม่ระยะที่ 2 ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2552-2553 โดยรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ชั้นปีที่ 4 จำนวน 2,000 คน และชั้นปีที่ 3 จำนวน 2,000 คน เข้าร่วมโครงการ โดยจะต้องมีผลการเรียนสะสมระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ไม่ต่ำกว่า 3.00 และผลการเรียนในวิชาเอกสะสมไม่ต่ำกว่า 3.00 และผ่านการสอบสัมภาษณ์

- โครงการครูมีอาชีพ เป็นโครงการต่อเนื่องจากโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ มีเป้าหมายในการผลิตครูจำนวน 6 รุ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา พ.ศ. 2554 - 2558 รวมจำนวน 30,000 คน สามารถผลิตครูที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู ในสาขาวิชาและพื้นที่ที่เป็นความต้องการของหน่วยงานที่ใช่ครู นักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการเมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการครู

- โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น คือ โครงการคุรุทายาทเดิม ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ปีพ.ศ. 2559 - 2572 โดยมีการดำเนินโครงการในช่วง 3 ปีแรก (พ.ศ. 2559 - 2561) ก่อนส่วนการดำเนินการในระยะต่อไป (พ.ศ. 2562 - 2572) ให้นำไปบรรจุในแผนปฏิรูปประเทศไทย โดยในช่วงแรกนี้จะเป็โครงการนำร่องการผลิตครูระบบจำกัดรับ (ระบบปิด) ในสาขาวิชาและพื้นที่ที่เป็นความต้องการของหน่วยงานผู้ใช่ครู ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยดึงดูคนดี คนเก่ง เข้ามาศึกษาวิชาชีพครูด้วยหลักสูตรและกระบวนการที่เน้นการปฏิบัติและการฝึกอบรมที่เข้มข้น และเมื่อสำเร็จการศึกษาจะเป็นครูที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู โดยได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครูในภูมิลำเนาของตนเอง เพื่อเป็นการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และลดปัญหาเรื่องการโยกย้าย มีเป้าหมายรวมตลอดโครงการจำนวนรวมทั้งสิ้น 48,374 คน ในระยะเวลา 10 ปี โดยแยกเป็นกลุ่มคนดี คนเก่ง ที่จะเข้ามาเรียนเพื่อบรรจุในภูมิลำเนาของตนเอง 47,294 คน และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความขาดแคลนครูมาก และเมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับการบรรจุในภูมิลำเนาของตนเอง 1,050 คน โครงการนี้จะคัดเลือกจากนักศึกษาปีที่ 1 - 5 ที่มีเกรดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 บรรจุเข้ารับราชการครู และคัดเลือกจากนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) มีการให้ทุนการศึกษาเด็กชายขอบตลอดหลักสูตรร้อยละ 5 ส่วนอีก ร้อยละ 95 ให้กู้เงินของรัฐบาลจากกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา (กยศ.) เมื่อจบการศึกษาระดับปริญญาตรีแล้วจะได้รับการบรรจุเข้ารับราชการครูตามภูมิลำเนาของตนเอง สำหรับการคัดเลือกนิสิต นักศึกษาครูชั้นปีที่ 5 ในปี พ.ศ. 2560 มีผู้สมัคร 12,992 คน มีผู้ผ่านการคัดเลือกทั้งหมด 3,793 คน จากเป้าหมายที่ต้องการ 5,100 คน

นอกจากนี้ยังมีโครงการอื่นๆ เช่น โครงการทุนบัณฑิตเพชรราชภัฏ มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมการผลิตครูดี ครูเก่ง ให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติ โดยให้ทุนการศึกษาประเภทยกเว้นค่าหน่วยกิตตลอดหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (5 ปี) เมื่อได้รับทุนการศึกษา ทุนบัณฑิตเพชรราชภัฏ นักศึกษาต้องช่วยงานในกิจการของวิทยาลัยการฝึกหัดครู หรือของมหาวิทยาลัย และ/หรืองานสาธารณประโยชน์อื่นๆ โครงการนี้มีปรากฏในมหาวิทยาลัยราชภัฏต่างๆ เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นต้น ซึ่งเกณฑ์การคัดเลือกเข้ารับการศึกษาขึ้นกับการกำหนดแต่ละมหาวิทยาลัย (มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, 2564; มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, 2564; มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2564)

โครงการผลิตและพัฒนาครูภายใต้ทุน “เอราวัณ” ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือการผลิตครูกรณีพิเศษเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยใช้กรอบแนวคิดด้านการพัฒนาตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เรื่อง ภูมิประเทศทางภูมิศาสตร์ และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ในสังคมวิทยา ซึ่งเรียกโดยรวมว่า “ภูมิสังคม” โครงการร่วมมือการผลิตและพัฒนาครู “ทุนเอราวัณ” นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความร่วมมือในการส่งเสริมและมอบโอกาสทางการศึกษาให้กับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายจากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และสนับสนุนต่อเนื่องการผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณภาพยอดเยี่ยมและมีใจรักท้องถิ่นให้กับกรุงเทพมหานคร ตลอดจนเสริมสร้างและพัฒนามาตรฐานครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครให้เป็นครูมืออาชีพ โดยมี 11 สถาบันในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เข้าร่วมโครงการ

#### 4. เงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 (2558) ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพึงได้รับเงินเดือนตามกรอบกำหนด ดังนี้

#### ตารางที่ 2.2 เงินเดือนประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

เงินเดือน	ครูผู้ช่วย	คศ.1	คศ.2	คศ.3	คศ.4	คศ.5
ขั้นสูง (บาท)	24,750	34,310	41,620	58,390	69,040	76,800
ขั้นต่ำ (บาท)	15,050	15,440	16,190	19,860	24,400	29,980

ครูที่มีวิทยฐานะเป็นผู้ชำนาญ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษจะได้เงินวิทยฐานะ 3,500, 5,500, 9,900 และ 13,000 บาท ในอัตราเดียวกับผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ในระดับอุดมศึกษา อันสืบเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

เงินพิเศษอื่นๆ ที่เพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ ตามระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. 2556 (2556)

## 2.3 การวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย

จากการศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยสามารถประมวลจำแนกได้เป็น 17 หัวข้อ ดังนี้

2.3.1 จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสู่ความเป็นวิชาชีพชั้นสูงของวิชาชีพครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2563)

2.3.2 เส้นทางการก้าวหน้าทางวิชาชีพครู

2.3.3 มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 และ 2562

2.3.4 มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์

2.3.5 อุดมการณ์และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.6 สถาบันผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.3.7 กระบวนการคัดเลือกเข้าศึกษาในสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ตามระบบเปิดปกติ

2.3.8 ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิตและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

2.3.9 สภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู

2.3.10 สถานภาพการผลิตครูในประเทศไทย

2.3.11 การส่งเสริมสถาบันผลิตครูสู่ความเป็นเลิศ

2.3.12 กลไกขับเคลื่อนการผลิตและการพัฒนาครูสมรรถนะสูง

2.3.13 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนการผลิตครู

2.3.14 แนวทางการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย

2.3.15 การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู

2.3.16 รายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ด้านครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2.3.17 บทเรียนเกี่ยวกับการฝึกหัดครูที่พึงเรียนรู้และทบทวน

สำหรับรายละเอียดสาระสำคัญในแต่ละหัวข้อมีโดยสรุปดังนี้

### 2.3.1 จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสู่การเป็นวิชาชีพชั้นสูงของวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 - 57 มีรายละเอียด ดังนี้

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 54 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลข้าราชการครู โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐ และระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการ ในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรา 55 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวคู่อื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษา ดังกล่าว มีจุดมุ่งหมายหลักในการปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งระบบครบกระบวนการ ส่งผลให้ในการยกฐานะวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ในปี พ.ศ. 2543 ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ได้จัดทำข้อเสนอการยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนี้

1. การพัฒนากระบวนการผลิตครูใหม่ให้เป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยการคัดเลือกคนดี คนเก่ง และศรัทธาในวิชาชีพ ให้เข้าเรียนครู โดยให้ทุนการศึกษาและประกันการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา พัฒนาหลักสูตรครูศึกษา ให้สอดคล้องกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูง และการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพคณาจารย์ของสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนาด้านการศึกษา และการครูศึกษาของประเทศ โดยจัดตั้ง สภาคณาบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาแห่งประเทศไทย และคณะกรรมการระดับชาติว่าด้วยนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

2. การส่งเสริมให้มีระบบพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพและให้มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจัดตั้งองค์การมหาชน คือ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้ ให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเป็นองค์การบริหาร และประสานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรประจำการ และบริหารจัดการกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

3. การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้มีระบบประกันคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ต่อเนื่องตลอดจนอายุงาน และยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้มแข็ง สามารถกำกับดูแลคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักวิชาการและสอดคล้องกับความต้องการของมหาชนที่ให้แยกสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากสมาคมวิชาชีพทางการศึกษา ดังนั้น จึงเห็นสมควรยกฐานะพระราชบัญญัติครูฉบับใหม่ โดยกำหนดให้มีการจัดตั้ง สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาและเห็นชอบให้ปรับปรุงพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 เป็นพระราชบัญญัติครูสภา ซึ่งทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิและจัดสวัสดิการให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป สำหรับส่วนงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสภาวิชาชีพของครูสภา เห็นสมควรให้ถ่ายโอนสู่สภาครู และบุคลากรทางการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่

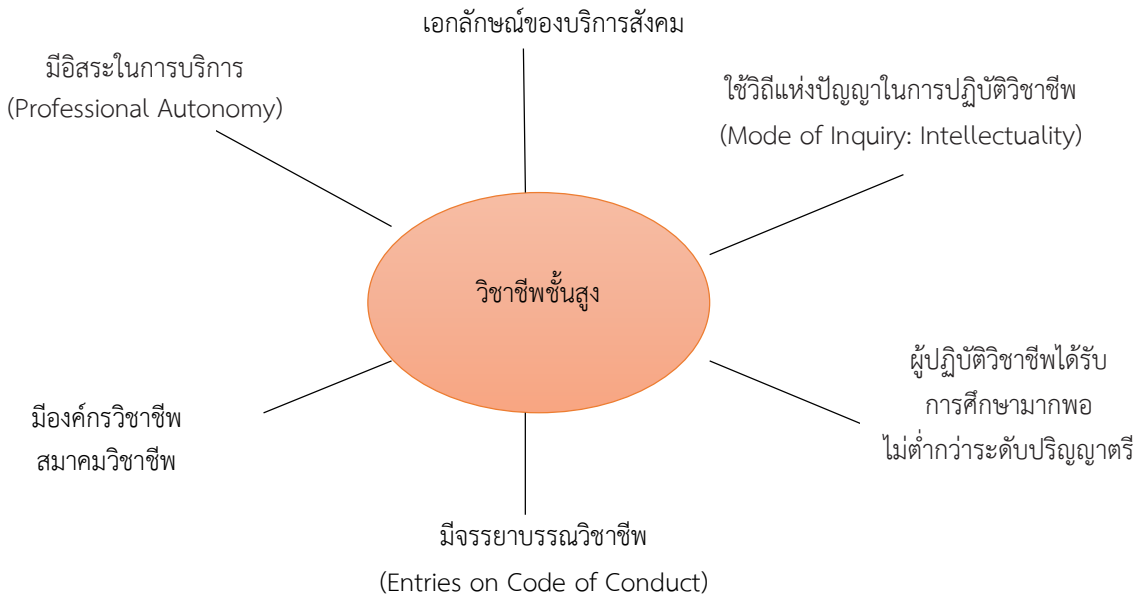
5. การพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับภาระงาน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ และเหมาะสมในฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงตามมาตรฐานสากล

6. การยกย่องให้รางวัลเชิดชูเกียรติคุณ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่นของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสพัฒนางานวิจัย และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

การยกย่องเชิดชูเกียรติคุณ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา นับได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญภารกิจหนึ่งในการปฏิรูปวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 81 นอกจากจะช่วยพลิกฟื้นความรู้สึกและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูโดยการสนับสนุนยกย่องเชิดชูเกียรติคุณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาแล้ว ยังช่วยยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและมีคุณภาพ สามารถมีความเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าแห่งวิชาชีพ ยังผลให้มีการปรับวิทยฐานะ และตำแหน่งได้รับเงินเดือนสูงขึ้น ซึ่งยังผลให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพอย่างแท้จริง

ด้วยความยกย่องเชิดชูเกียรติคุณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว จึงเห็นสมควรให้มีองค์กรรองรับการดำเนินเรื่องนี้สืบต่อกองทุนรางวัลเกียรติยศแห่งวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งในการดำเนินโครงการนำร่องในการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณครู โดยให้มีการจัดตั้ง “ราชครูเมธีสถาน” โดยให้เป็นองค์กรมหาชน มีหน้าที่ยกย่องเชิดชูเกียรติคุณครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และทำหน้าที่บริหารจัดการกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนเป็นศูนย์รวมของครูเมธีเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างยั่งยืนสถาพร

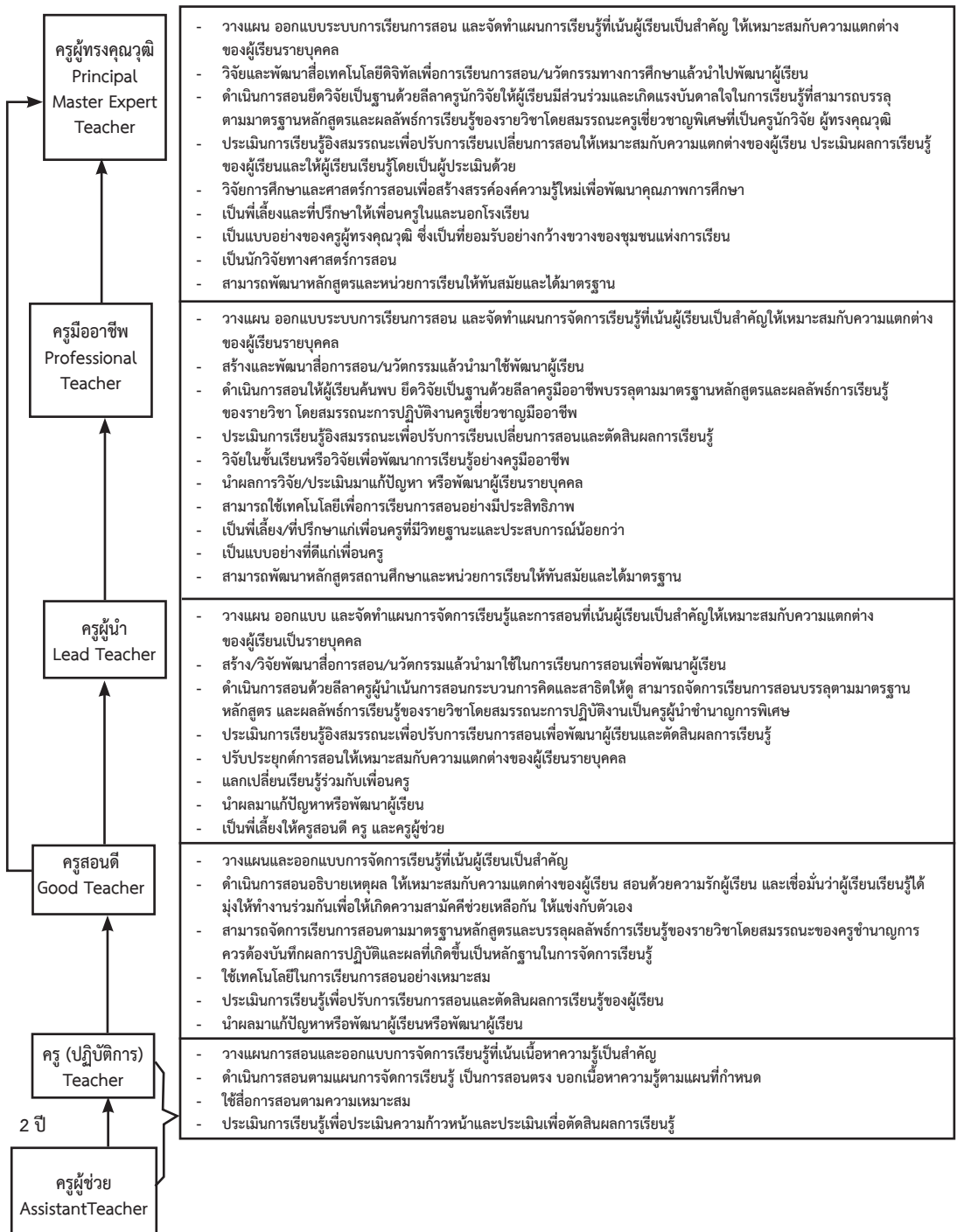
แต่ถ้ามีเหตุสุดวิสัยไม่อาจจัดตั้งองค์กรมหาชนใหม่ได้ ก็อาจขยายขอบวัตถุประสงค์และโครงสร้างของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้ครอบคลุมพันธกิจของการส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ปรับชื่อเป็น “สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา” โดยให้สถาบันนี้ทำหน้าที่บริหารและประสานการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนเป็นศูนย์รวมของครูเมธี เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะจัดโครงสร้างอย่างไร โปรดอย่าลืมบทเรียนในอดีต “การปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จถ้าไม่ปฏิรูปวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง” การยกย่องครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกย่องมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังคุณลักษณะของวิชาชีพชั้นสูงต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.1 คุณลักษณะสำคัญของวิชาชีพชั้นสูง : วิชาชีพครูสู่วิชาชีพชั้นสูง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543)

### 2.3.2 เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูของไทย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2563) ได้พัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าของวิชาชีพของครูไทย จากครูปฏิบัติการ ครูสอนดี ครูผู้นำ ครูมืออาชีพ และครูผู้ทรงคุณวุฒิ รายละเอียดแสดงในแผนภาพที่ 2.2



แผนภาพที่ 2.2 เส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู: ครูผู้ไม่มีวิทยฐานะ

(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2563)

### 2.3.3 มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 และ พ.ศ. 2562

ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู 11 สาระ คือ 1) ความเป็นครู 2) ปรัชญาการศึกษา 3) ภาษาและวัฒนธรรม 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) หลักสูตร 6) การจัดการเรียนรู้และการจัดชั้นเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 9) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 10) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 11) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของชาติ โดยออกเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา โดยแบ่งสมรรถนะ 4 ด้าน คือ ความรอบรู้และการประยุกต์ใช้ คุณลักษณะความเป็นครู การจัดการเรียนรู้และความสัมพันธ์กับชุมชน รวมทั้งสิ้นมี 21 มาตรฐาน แสดงรายละเอียดในตารางที่ 2.3 ซึ่งแสดงผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดและข้อเสนอมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครูโดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.)

**ตารางที่ 2.3** เปรียบเทียบสมรรถนะของวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนดและข้อเสนอของมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครูโดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2563)

สมรรถนะ	คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	ข้อเสนอของมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครู โดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.)
ความรอบรู้และการประยุกต์ใช้	มาตรฐานความรู้ ต้องมีความรอบรู้และเข้าใจในเรื่อง ดังต่อไปนี้	ความรู้ทางวิชาชีพและการประยุกต์ใช้
	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</li> <li>(2) จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยาให้คำปรึกษา ในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ</li> <li>(3) เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้</li> <li>(4) การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน</li> <li>(5) การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา</li> <li>(6) การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) รอบรู้และประยุกต์ใช้เนื้อหาวิชาที่สอน</li> <li>(2) รอบรู้และประยุกต์ใช้วิทยวิธีการสอน</li> <li>(3) รอบรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการวัดและประเมินผล</li> <li>(4) รอบรู้และประยุกต์ใช้สื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษา</li> <li>(5) รอบรู้บริบททางการศึกษา และสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน</li> </ol>

ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด และข้อเสนอของมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครูโดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2563) (ต่อ)

สมรรถนะ	คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	ข้อเสนอของมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครู โดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.)
<b>คุณลักษณะความเป็นครู</b>	<b>คุณลักษณะความเป็นครู</b> (1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล (4) สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม (5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	<b>คุณลักษณะความเป็นครู</b> (1) มีจิตวิญญาณความเป็นครู (2) รู้จักตนเอง พัฒนาดตนเอง และผู้อื่น (3) ยอมรับในความแตกต่าง ให้ความเคารพ และมีน้ำใจต่อผู้อื่น (4) พัฒนาดตนเองให้เชี่ยวชาญ ในการสอนร่วมกับครูคนอื่น
<b>การจัดการเรียนรู้</b>	<b>การจัดการเรียนรู้</b> (1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาผู้คิด และมีความเป็นนวัตกร (3) ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ (4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน (5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ (6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	<b>การจัดการเรียนรู้</b> (1) รู้จักผู้เรียน (2) ออกแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (3) ปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (4) ประเมินเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตารางที่ 2.3 เปรียบเทียบสมรรถนะของวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด และข้อเสนอของมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครูโดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2563) (ต่อ)

สมรรถนะ	คุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562	ข้อเสนอของมาตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครู โดยคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.)
ความสัมพันธ์กับชุมชน	<p><b>ความสัมพันธ์กับชุมชน</b></p> <p>(1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์</p> <p>(2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน</p> <p>(3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม</p> <p>(4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p><b>ความสัมพันธ์กับชุมชน</b></p> <p>การสร้างความร่วมมือ และเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน</p>

ในปี พ.ศ. 2563 ได้มีประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู พ.ศ. 2563 เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของกลไกและระบบคัดกรองผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภา กำหนด ได้กำหนดสมรรถนะครูในข้อ 7 ประกอบด้วย

(ก) ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่

- (1) วิชาภาษาและเทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย
  - 1) การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
  - 2) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
  - 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- (2) วิชาชีพครู
- (3) วิชาเอก ตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด

(ข) การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตามตามมาตรฐานวิชาชีพครู ได้แก่

- (1) การจัดการเรียนรู้
- (2) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
- (3) การปฏิบัติหน้าที่ครู และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

รายละเอียดของสมรรถนะทางวิชาชีพครู ให้เป็นไปตามข้อบังคับคุรุสภา

สุภัทธา เชื้อวงศ์ และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานวิชาชีพครูชาวไทยกับครูประชาคมอาเซียน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษามาตรฐานวิชาชีพครูและการดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานวิชาชีพครูและการดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะทางในการดำเนินงานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูชาวไทย เพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 ทำการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย กรรมการคุรุสภา และกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ผู้แทนด้านการศึกษาหรือผู้รับผิดชอบจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศในประชาคมอาเซียน นักการศึกษาผู้บริหารสถาบันที่จัดการศึกษาศรีศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และตัวแทนครูในแต่ละระดับการศึกษา โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบบันทึกข้อมูลจากเอกสาร แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้างและแบบบันทึกการสนทนาเพื่อเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาสาระจากเอกสาร วิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์และวิเคราะห์เปรียบเทียบมาตรฐานวิชาชีพครูและการดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศไทยและประเทศในประชาคมอาเซียนโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. มาตรฐานวิชาชีพครูและการดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน

มาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศต่างๆ ในประชาคมอาเซียนมีการกำหนดไว้อย่างหลากหลาย แต่ทุกประเทศมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพในด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์สาระของมาตรฐานวิชาชีพครูของทุกประเทศ อาจสรุปมาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศในประชาคมอาเซียนได้เป็น 7 มาตรฐานคือ 1) มาตรฐานความรู้ 2) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 4) มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) มาตรฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลและการปฏิบัติตน 6) มาตรฐานการมีส่วนร่วมในวิชาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ 7) มาตรฐานการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์กับสังคม ในส่วนของการดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพมีการพิจารณาใน 5 ประเด็นคือ 1) ระบบและกลไกในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู 2) ระบบและกลไกในการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู 3) คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู 4) ระบบและกลไกในการพัฒนาครูประจำการ และ 5) ระบบและกลไกในการให้แรงจูงใจในการพัฒนา



2. การศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานวิชาชีพครูและการดำเนินงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศที่เป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน พบว่า มีทั้งความแตกต่างและความสอดคล้องกันในประเด็นต่างๆ ขึ้นกับบริบทของประเทศ ซึ่งอาจแบ่งกลุ่มประเทศได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูชัดเจน ได้แก่ ประเทศไทย ประเทศมาเลเซีย ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศฟิลิปปินส์ ประเทศสิงคโปร์ กลุ่มที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูยังไม่สมบูรณ์ ได้แก่ ประเทศกัมพูชา ประเทศเวียดนาม สปป.ลาว และประเทศเมียนมาร์ ซึ่งมาตรฐานส่วนใหญ่ที่มีการกำหนดประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลและการปฏิบัติตน มาตรฐานการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ และมาตรฐานการมีส่วนร่วมกับสังคม

3. ข้อเสนอแนะทางการดำเนินงานพัฒนาและการดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพครูชาวไทย เพื่อการรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 พบว่า มาตรฐานวิชาชีพครูชาวไทยและการดำเนินการค่อนข้างมีรายละเอียดและครอบคลุมในประเด็นต่างๆ ทั้งนี้แนวทางในการดำเนินงานพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูชาวไทยเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ส่วนใหญ่เป็นการเสนอเพื่อเน้นประเด็นที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาครูชาวไทย เช่น มาตรฐานด้านความรู้ ควรพัฒนาเกี่ยวกับ 1) ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการนำเสนอข้อมูล 2) การจัดการความรู้ 3) การคิดอย่างเป็นระบบ การคิดวิเคราะห์ 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเป็นครูรวมทั้งกฎหมายและ/หรือข้อกำหนดร่วมกันของประเทศในกลุ่มอาเซียน 5) ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน 6) แผน/แผนยุทธศาสตร์ของประเทศในอาเซียน 7) วิธีการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้เรียน 8) สิทธิเด็กและแนวทางการปกป้อง 9) ประชาธิปไตยและสันติภาพการศึกษา มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพควรจัดให้มีการพัฒนาประสบการณ์เป็นระยะเวลา 1 ปีการศึกษา โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงเวลา เพื่อกลับมาทบทวนและอภิปรายผลจากการฝึกประสบการณ์ฯ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) บัณฑิตนำเข้า ได้แก่ การเตรียมการในการสอน 2) บัณฑิตด้านกระบวนการ ได้แก่ การดำเนินการสอน การจัดสภาพแวดล้อมในการเรียน การวัดประเมินผลการเรียนรู้ และการรายงานผล มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพเน้นจรรยาบรรณที่มีผลต่อการปฏิบัติวิชาชีพโดยตรง และคำนึงถึงผลกระทบต่อศรัทธาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาตรฐานคุณลักษณะส่วนบุคคลและการปฏิบัติตน ประกอบด้วย 1) การมีคุณธรรมจริยธรรม 2) ใฝ่รู้และพัฒนาตนเอง 3) เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น 4) มีวินัยในตนเอง 5) มีจิตสำนึกสาธารณะ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ 7) บุคลิกดีน่าเชื่อถือ 8) มีทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ และ 9) เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มาตรฐานการมีส่วนร่วมในวิชาชีพและการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ศรัทธา ผูกพัน ยึดมั่นและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ 2) ปรารถนาสร้างคุณธรรมให้บุคลากรในวิชาชีพปฏิบัติงานและปฏิบัติตนตามครรลองของมาตรฐานวิชาชีพ 3) ร่วมเป็นสมาชิกในองค์กรวิชาชีพในระดับชาติและอาเซียน 4) ร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ 5) ร่วมมือในการสร้างคุณค่าแห่งวิชาชีพครู 6) ร่วมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และ 7) รักษาสัมพันธ์ภาพอันดีกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ชุมชน และสังคม มาตรฐานการมีส่วนร่วมและความสัมพันธ์กับสังคมประกอบด้วย 1) ส่งเสริมความสงบ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของโรงเรียน ชุมชน

และสังคม 2) แสดงภาวะผู้นำ 3) ส่งเสริมความสามัคคีและเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม 4) เกื้อหนุน ส่งเสริม การรักษาวินัยธรรมอันดีงามของไทย 5) เรียนรู้และยอมรับวัฒนธรรมที่หลากหลายของไทย อาเซียนและโลก 6) ร่วมคิดวิธีการที่สร้างสรรค์ในการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย 7) ร่วมมือในการอนุรักษ์ พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ และ 8) ร่วมสร้างอัตลักษณ์อาเซียน

ในส่วนของการดำเนินการตามมาตรฐานพบว่า มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับระบบและกลไกในการ กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ควรให้ภาคส่วนของประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อเสนอเพื่อเป็น แนวทางในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ระบบควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งควรให้ความสำคัญกับ 1) การควบคุมมาตรฐานการผลิต 2) มาตรฐานผลผลิต 3) มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู และ 4) การประสานร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู 1) ด้านคุณวุฒิ และประสบการณ์วิชาชีพควรให้ความสำคัญกับครูปฐมวัย 2) ความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดให้ครูต้องมีความสามารถในการจัดการชั้นเรียนโดยใช้รูปแบบใหม่ๆ หรือการสร้างนวัตกรรม การเรียนการสอน 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรให้ความสำคัญกับความเสียสละ การอุทิศตนและ ความซื่อสัตย์ ระบบและกลไกการพัฒนาครูประจำ 1) ควรมีการเชื่อมโยงการพัฒนาครูกับระบบการประเมิน การทำงานโดยยึดมาตรฐานวิชาชีพ 2) ควรมีหน่วยงานกลางที่จะทำหน้าที่ควบคุมมาตรฐานการฝึกอบรม ครูประจำการ 3) ควรสร้างความร่วมมือระหว่างชุมชน ภาคธุรกิจ หรือหน่วยงานภายนอก ในการจัดหลักสูตร ฝึกอบรมครู 4) ควรมีการจัดทำโครงการความร่วมมือกับประเทศต่างๆ ในกลุ่มอาเซียนในการพัฒนาครู ประจำการ ระบบและกลไกการให้แรงจูงใจในการพัฒนา ให้ครูที่อยู่ในวิชาชีพและตั้งใจคนดีมีความสามารถ เข้าสู่วิชาชีพครู สิ่งจูงใจอาจเป็นรูปแบบต่างๆ โดยอิงความสามารถและการพัฒนาตนเองเชิงวิชาการ ความรู้ ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพสากล และส่งเสริมการก้าวสู่อาเซียนของครู และให้ความสำคัญกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

#### 2.3.4 มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ณ วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2554 ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิต ที่พึงประสงค์และมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิตสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ไว้ดังนี้

##### คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

- 1) มีคุณธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู และมีความรับผิดชอบสูง ต่อวิชาการ วิชาชีพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 2) มีความอดทน ใจกว้างและมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการทำงานร่วมกันกับ ผู้เรียนและผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม

3) มีความรอบรู้และมีความสามารถประยุกต์ความเข้าใจอันถ่องแท้ในทฤษฎี และระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างความรู้ใหม่

4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้ง โดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมปฏิบัติได้

5) มีความสามารถในการพิจารณาแสวงหา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการ วิชาชีพและสังคมอย่างมีเหตุผลที่สมเหตุสมผล โดยการบูรณาการศาสตร์แบบสหวิทยาการและพหุวิทยาการ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

6) มีความสามารถในการติดตามพัฒนาการของศาสตร์ทั้งหลาย และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนอยู่เสมอ

### มาตรฐานผลการเรียนรู้

#### 1) ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.1) แสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคุณธรรมที่เสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความเข้าใจผู้อื่น เข้าใจโลกมีจิตสาธารณะ เสียสละ และเป็นแบบอย่างที่ดี

1.2) สามารถจัดการและคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เชิงสัมพันธ์โดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น และประโยชน์ของสังคมส่วนรวม

#### 2) ด้านความรู้

2.1) มีความรอบรู้ในด้านความรู้ทั่วไป วิชาชีพครู และวิชาที่จะสอนอย่างกว้างขวางลึกซึ้ง และเป็นระบบ

2.2) มีความตระหนักรู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการ ทั้งการบูรณาการข้ามศาสตร์ และการบูรณาการกับโลกแห่งความเป็นจริง

2.3) มีความเข้าใจความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้ง ตระหนักถึงความสำคัญของงานวิจัยและการวิจัยในการต่อยอดความรู้

2.4) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าองค์ความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 3) ด้านทักษะทางปัญญา

3.1) สามารถคิดค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจ และประเมินข้อมูลสารสนเทศและแนวคิดจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การวินิจฉัย แก้ปัญหา และทำการวิจัยเพื่อพัฒนางาน และพัฒนาองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

3.2) สามารถคิดแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน เสนอทางออก และนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ และผลกระทบจากการตัดสินใจ

3.3) มีความเป็นผู้นำทางปัญญาในการคิดพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และการพัฒนาศาสตร์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างมีนวัตกรรม

4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1) มีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีมุมมองเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และทางสังคม

4.2) มีความเอาใจใส่ช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มและระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

4.3) มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1) มีความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ หรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูดและภาษาเขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

5.2) มีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

5.3) มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การเขียน และนำเสนอด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคลและกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

6) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

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

6.2) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลาง และผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างมีนวัตกรรม

6.3) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกที่จะสอนอย่างบูรณาการ

## หลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตรระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) มีองค์ประกอบสำคัญ และจำนวนหน่วยกิตขั้นต่ำ

ตารางที่ 2.4 โครงสร้างหลักสูตรระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี)

หมวดวิชา	เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ	เกณฑ์สภาวิชาชีพครู (คุรุสภา)	หน่วยกิต
1. ศึกษาทั่วไป	ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต
1.1 วิชาบังคับ			ไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต
1.2 วิชาเลือก			ไม่น้อยกว่า 18 หน่วยกิต
2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน	ไม่น้อยกว่า	ไม่น้อยกว่า 124 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 126 หน่วยกิต
2.1 วิชาบังคับ	114 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 46 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 47 หน่วยกิต
2.1.1 วิชาบังคับ			ไม่น้อยกว่า 45 หน่วยกิต
2.1.2 วิชาเลือก			ไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิต
2.2 วิชาเฉพาะสาขา		ไม่น้อยกว่า 78 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 79 หน่วยกิต
2.2.1 กลุ่มวิชาแกน			ไม่น้อยกว่า 21 หน่วยกิต
2.2.2 กลุ่มวิชาเอกบังคับ			ไม่น้อยกว่า 54 หน่วยกิต
2.2.3 กลุ่มวิชาเอกเลือก			ไม่น้อยกว่า 4 หน่วยกิต
3. หมวดวิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต
รวม	ไม่น้อยกว่า 150 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต	ไม่น้อยกว่า 162 หน่วยกิต

ในปี พ.ศ. 2562 ได้มีประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) พ.ศ. 2562 ดังคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และมาตรฐานผลการเรียนรู้ต่อไปนี้

**สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์** เป็นศาสตร์ที่อาศัยการเตรียมความพร้อมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนประจำการและเริ่มประจำการ รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาครูประจำการและนอกประจำการให้มีความรู้และมีสมรรถนะทางวิชาชีพ เป็นผู้ยึดมั่นในค่านิยม อุดมการณ์ มีจิตวิญญาณความเป็นครูและสมรรถนะวิชาชีพครูให้สมกับเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ประกอบกับรัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีเป้าหมายการสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพเป็นคนเก่ง และคนดี มีความสามารถในการแข่งขันและการสร้างนวัตกรรม การปรับปรุงมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี

สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ครั้งนี้จึงมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการผลิตบัณฑิตครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง มีบทบาทในการสร้างครูคุณภาพที่นำไปสู่การสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพและตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

### คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

1. มีค่านิยมร่วม ตระหนักและยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการทำงานของครู การพัฒนาความรู้ลึกถึงตัวตนความเป็นครูและมีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่เข้มแข็ง มีจิตบริการต่อวิชาชีพครูและชุมชน

2. เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณครูและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมการณ์ความเป็นครูด้วยความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ อุทิศตนและทุ่มเทในการเอาใจใส่ สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาการเรียนรู้และผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีความพอเพียงและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพ

3. เป็นผู้เรียนรู้และฉลาดรู้ และมีปัญญา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดขั้นสูง มีความรอบรู้ด้านการเงิน สุขภาพสุนทรีย์ภาพ วัฒนธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก การสร้างสัมมาชีพและความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีความเพียร มุ่งมั่น มานะ บากบั่น ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้และรอบรู้ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4. เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้ที่มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดขั้นสูง มีความฉลาดดิจิทัล ทักษะการทำงานเป็นทีม มีทักษะข้ามวัฒนธรรม รู้เท่าทันสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก มีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับวิชาชีพครู สามารถแสวงหาความรู้ พัฒนาความรู้ งานวิจัย และสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. เป็นผู้มีความสามารถสูงในการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้มีความสามารถในการจัดเนื้อหาสาระ ออกแบบกิจกรรม วางแผนและจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้และมีความสุขในการเรียน โดยใช้ศาสตร์การสอน รวมถึงวิธีการใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สื่อ แหล่งเรียนรู้ชุมชน ภูมิปัญญาในชุมชนที่เหมาะสมกับสาระวิชาและผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน สามารถบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ ข้ามวัฒนธรรม และการวิจัยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการศาสตร์การสอน ความรู้ เนื้อหาสาระ และเทคโนโลยี (TPCK) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา พัฒนาตนเอง ผู้เรียนและสังคม

6. เป็นพลเมืองที่เข้มแข็งและใส่ใจสังคม มีความรักชาติ รักท้องถิ่น มีจิตสำนึกไทยและจิตสำนึกสากล รู้คุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนา อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยและ

ท้องถิ่น มีจิตอาสาและดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย มีความยุติธรรมและมีความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง รู้ถูก รู้ผิด รู้ชอบ ชั่ว ดี กล้าปฏิเสธและต่อต้านการกระทำที่ไม่ถูกต้อง เคารพสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

รวมทั้งมีคุณลักษณะเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามที่คุรุสภากำหนด

## มาตรฐานผลการเรียนรู้

### 1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม

1.1 รัก ศรัทธาและภูมิใจในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นครู และปฏิบัติตาม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.2 มีจิตอาสา จิตสาธารณะ อดทนอดกลั้น มีความเสียสละ รับผิดชอบและซื่อสัตย์ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ และเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.3 มีค่านิยมและคุณลักษณะเป็นประชาธิปไตย คือ การเคารพสิทธิ และให้เกียรติคนอื่น มีความสามัคคีและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ใช้เหตุผลและปัญญาในการดำเนินชีวิตและการตัดสินใจ

1.4 มีความกล้าหาญและแสดงออกทางคุณธรรมจริยธรรม สามารถวินิจฉัย จัดการและ คิดแก้ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมด้านความถูกต้องเหมาะสมกับสังคม การทำงานและสภาพแวดล้อม โดยอาศัยหลักการ เหตุผลและใช้ดุลยพินิจจากค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม ความรู้ลึกของผู้อื่นและ ประโยชน์ของสังคมส่วนรวม มีจิตสำนึกในการธำรงความโปร่งใสของสังคมและประเทศชาติ ต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชันและความไม่ถูกต้อง ไม่ใช้ข้อมูลบิดเบือน หรือการลอกเลียนงาน

### 2. ด้านความรู้

2.1 มีความรอบรู้ในหลักการแนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาสาระด้านวิชาชีพครู อาทิ ค่านิยมของครู คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ จิตวิญญาณครู ปรัชญาความเป็นครู จิตวิทยาสำหรับครู จิตวิทยา พัฒนาการ จิตวิทยาการเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนรู้และช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรและวิทยาการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการศึกษา และการเรียนรู้ การวัดประเมินการศึกษาและการเรียนรู้ การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนา ผู้เรียนและภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับครู ทักษะการนิเทศและการสอนงาน ทักษะเทคโนโลยีและ ดิจิทัล ทักษะการทำงานวิจัยและวัดประเมิน ทักษะการร่วมมือสร้างสรรค์ และทักษะศตวรรษที่ 21 มีความรู้ความเข้าใจในการบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติจริงและการบูรณาการข้ามศาสตร์ อาทิ การบูรณาการการสอน(Technological Pedagogical Content Knowledge: TPCK) การสอนแบบบูรณาการ ความรู้ทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี กระบวนการทางวิศวกรรมและคณิตศาสตร์ (Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) และมีความรู้ในการประยุกต์ใช้

2.2 มีความรอบรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาวิชาที่สอน สามารถวิเคราะห์ความรู้ และเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง สามารถติดตามความก้าวหน้าด้านวิทยาการและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีผลลัพธ์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระด้านมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้ของแต่ละสาขาวิชา

2.3 มีความรู้เข้าใจชีวิต เข้าใจชุมชน เข้าใจโลกและการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถเผชิญและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสามารถนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาผู้เรียน

2.4 มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารตามมาตรฐาน

2.5 ตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญของศาสตร์พระราชาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาผู้เรียน พัฒนางานและพัฒนาชุมชน

### 3. ด้านทักษะทางปัญญา

3.1 คิด ค้นหา วิเคราะห์ข้อเท็จจริงและประเมินข้อมูล สื่อ สารสนเทศจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างรู้เท่าทัน เป็นพลเมืองตื่นรู้ มีสำนึกสากล สามารถเผชิญและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล เทคโนโลยีข้ามแพลตฟอร์ม (Platform) และโลกอนาคต นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และวินิจฉัยแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงความรู้ หลักทางทฤษฎี ประสบการณ์ ภาควิปฏิบัติ ค่านิยม แนวคิด นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ บรรทัดฐานทางสังคมและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

3.2 สามารถคิดริเริ่มและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์

3.3 สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้จากการวิจัยหรือร่วมสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้สร้างหรือร่วมสร้างนวัตกรรม รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนและสังคม

### 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 เข้าใจและใส่ใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น มีความคิดเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และทางสังคม

4.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองและคนในชุมชน มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

4.3 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้เรียน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อส่วนรวม สามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาตนเอง กลุ่มและระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์



4.4 มีภาวะผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ มีความเข้มแข็งและกล้าหาญทางจริยธรรม สามารถชี้แนะและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและสังคมอย่างสร้างสรรค์

## 5. ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

5.1 มีทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

5.2 สื่อสารกับผู้เรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและสังคม และผู้เกี่ยวข้องกลุ่มต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเลือกใช้การสื่อสารทางวาจา การเขียน หรือการนำเสนอด้วยรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารหรือนวัตกรรมต่างๆ ที่เหมาะสม

5.3 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้อการทำงาน การประชุม การจัดการและสืบค้นข้อมูลและสารสนเทศ รับและส่งข้อมูลและสารสนเทศ โดยใช้ดุลยพินิจที่ดีในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและสารสนเทศ อีกทั้งตระหนักถึงการละเมิดลิขสิทธิ์และการลอกเลียนผลงาน

## 6. ด้านการจัดการเรียนรู้

6.1 สามารถเลือกใช้ปรัชญาตามความเชื่อในการสร้างหลักสูตรวิชาการ ออกแบบเนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีการสื่อสาร การวัดและประเมินผู้เรียน การบริหารจัดการเรียน การจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนโดยใช้แหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน แหล่งการเรียนรู้แบบเปิดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทที่ต่างกันของผู้เรียนและพื้นที่

6.2 สามารถนำความรู้ทางจิตวิทยาไปใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรม การจัดเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการ และกลไกการช่วยเหลือ แก้ไขส่งเสริมพัฒนา ผู้เรียนที่ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพของผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งผู้เรียนปกติและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หรือผู้เรียนที่มีข้อจำกัดทางกาย

6.3 จัดกิจกรรมและออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการทำงานในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการพัฒนาการคิด การทำงาน การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น โดยบูรณาการการทำงานกับการเรียนรู้และคุณธรรมจริยธรรม สามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนา ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยและรับผิดชอบต่อผู้เรียนโดยผู้เรียนสำคัญที่สุด

6.4 สร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน แหล่งวิทยาการ เทคโนโลยี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ มีความสามารถในการประสานงาน

และสร้างความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่ออำนวยความสะดวก และร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คิดและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องให้เต็มศักยภาพ

6.5 สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการรู้เรื่อง ทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานแบบร่วมมือ ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทักษะเทคโนโลยี และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำทักษะเหล่านี้มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเอง

### โครงสร้างหลักสูตร

โครงสร้างหลักสูตร ประกอบด้วยหมวดวิชาศึกษาทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะด้าน (วิชาชีวะครูและวิชาเอก) และหมวดวิชาเลือกเสรี มีจำนวนหน่วยกิตแต่ละหมวดและหน่วยกิตรวมทั้งหลักสูตร ดังนี้

1. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ให้เรียนไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

2. หมวดวิชาเฉพาะด้าน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

2.1 วิชาชีวะครู ไม่น้อยกว่า 34 หน่วยกิต

2.1.1 เรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ไม่น้อยกว่า 22 หน่วยกิต

2.1.2 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยมีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 12 หน่วยกิต

2.2. วิชาเอก และวิชาเอก - โท มีดังนี้

2.2.1 วิชาเอกแบ่งเป็น 2 แบบ ดังนี้

1) วิชาเอกเดี่ยว ให้เรียนไม่น้อยกว่า 40 หน่วยกิต และให้ผู้เรียนเลือกเรียนในรายวิชาที่เสริมสร้างสมรรถนะและศักยภาพความลุ่มลึกในวิชาเอกอีกไม่น้อยกว่า 20 หน่วยกิต รวมกันไม่น้อยกว่า 60 หน่วยกิต

2) วิชาเอกคู่ ให้เรียนไม่น้อยกว่าวิชาเอกละ 40 หน่วยกิต (รวมกันไม่น้อยกว่า 80 หน่วยกิต)

2.2.2 วิชาเอก - โท กำหนดจำนวนหน่วยกิตให้เรียน ดังนี้

1) วิชาเอก ให้เรียนไม่น้อยกว่า 40 หน่วยกิต

2) วิชาโท ให้เรียนไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต

3. หมวดวิชาเลือกเสรี ให้เลือกเรียนไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต

## หน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตรโปรแกรมวิชาเอกเดี่ยว วิชาเอกคู่และวิชาเอก-โท มีดังนี้

1. โปรแกรมวิชาเอกเดี่ยว หน่วยกิตตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 130 หน่วยกิต
2. โปรแกรมวิชาเอกคู่ หน่วยกิตตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 150 หน่วยกิต
3. โปรแกรมวิชาเอก - โท หน่วยกิตตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า 140 หน่วยกิต

ในการจัดการเรียนการสอนวิชาเอกเดี่ยวที่เตรียมผู้ที่จะไปเป็นครูระดับมัธยมศึกษาต้องเรียนวิชาเอกจากคณะที่เปิดสอนสาขาวิชานั้น หรือสอนโดยคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกหรืออย่างน้อยดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และมีผลงานทางวิชาการในสาขาวิชานั้น เพื่อสร้างความเข้มแข็งเชิงเนื้อหาสาระวิชาแก่นิสิต/นักศึกษา และสามารถศึกษาต่อในสาขาวิชาเอกเพื่อเพิ่มพูนคุณวุฒิต่อไป

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2563) ได้สำรวจสถานการณ์ภาพตัวบ่งชี้การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง: 1.6 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่มีคุณภาพพระระดับสากล และเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) และสาขาพยาบาลศาสตร์ โดยได้ดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Approaches) แบบวิจัยเรียงลำดับเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) เพื่อศึกษาคุณภาพบัณฑิต สาขาครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 5 จำนวน 21 คน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาผู้สำเร็จการศึกษาจะต้องมีคะแนนรวมเกินร้อยละ 60 หรือ 600 คะแนน จากคะแนนเต็ม 1,000 คะแนน และคะแนนรายด้านทั้ง 6 ด้านไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ทั้งนี้ จากผลการทดสอบเพื่อสำเร็จการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างนิสิตนักศึกษา สาขาครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ จำนวน 21 คน พบว่า มีกลุ่มตัวอย่างเพียง 2 คน จาก 21 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 9.52 เท่านั้น ที่ผ่านเกณฑ์คุณภาพบัณฑิตตามได้กำหนดไว้ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 6 ด้าน นอกจากนี้ยังพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างทุกคน (12 คน) ไม่ผ่านแบบทดสอบความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 62 ได้คะแนนจากแบบทดสอบศาสตร์การสอนเกินร้อยละ 50 และร้อยละ 78 ได้คะแนนจากแบบทดสอบคณิตศาสตร์เกินร้อยละ 50 แต่ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างทุกคนสอบผ่านด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านทักษะการสอนและการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

คุณภาพผู้สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาสาขาครุศาสตร์และศึกษาศาสตร์ พบว่า (1) ร้อยละ 85 มีงานทำหรือศึกษาต่อภายใน 1 ปี (2) ร้อยละ 88 ทำงานตรงสาขา (3) ร้อยละ 84 ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นเป็นไปตามเกณฑ์ (4) ผู้ใช้บัณฑิตมีความพึงพอใจต่อบัณฑิตอยู่ในระดับมาก และ (5) ผู้ใช้บัณฑิตประเมินว่าบัณฑิตมีคุณภาพตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติอยู่ในระดับดี

### 2.3.5 อุดมการณ์และหลักการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

อุดมการณ์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาเพื่อปวงชนโดยรัฐต้องจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาเยาวชนไทยทุกคนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะที่เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองของโลก เพื่อเป็นรากฐานที่พอเพียงสำหรับการใฝ่รู้ใฝ่เรียนตลอดชีวิต รวมทั้งเพื่อการพัฒนาหน้าที่การงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตส่วนตนและครอบครัว และเพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนในอนาคต

#### หลักการสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักที่สอดคล้องกับอุดมการณ์ ดังนี้

1. **หลักการพัฒนาผู้เรียนอย่างครบถ้วนสมบูรณ์** ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม เป็นผู้มีจริยธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ใฝ่รู้ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ที่พอเพียงต่อการพัฒนางานอาชีพและคุณภาพชีวิตส่วนตน สามารถเผชิญความเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าทันและชาญฉลาด และมีความเป็นประชาธิปไตย
2. **หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นไทย** ให้มีความรักและภาคภูมิใจในท้องถิ่นและประเทศชาติ มีความรู้และทักษะพื้นฐานสำหรับการประกอบอาชีพสุจริต มีความมุ่งมั่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีลักษณะนิสัยและทัศนคติที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีทั้งของครอบครัว ชุมชน สังคมไทย และสังคมโลก
3. **หลักแห่งความเสมอภาค** คนไทยทั้งปวงต้องมีสิทธิ์เสมอกันในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี อย่างทั่วถึง เท่าเทียม ควบคู่ไปกับความมีคุณภาพโดยไม่แบ่งชนชั้นหรือความแตกต่างทางสังคมวัฒนธรรม
4. **หลักการมีส่วนร่วม** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหาร และการจัดการศึกษา ร่วมกับคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างเอกลักษณ์ศักดิ์ศรี และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ
5. **หลักแห่งความสอดคล้อง** อุดมการณ์และมาตรฐานในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องสอดคล้องกับสารบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภา สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและสัมพันธ์เชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา และมาตรฐานการอุดมศึกษา

### 2.3.6 สถาบันผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในปี พ.ศ. 2564 ในประเทศไทยมีสถาบันผลิตครูที่คุรุสภารับรองจำนวน 131 แห่ง จำแนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 99 แห่ง และสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 32 แห่ง เมื่อพิจารณาสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจำนวน 16 แห่ง เมื่อพิจารณาชื่อของสถาบันผลิตครูในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐส่วนใหญ่ เป็นคณะศึกษาศาสตร์ 10 แห่ง เป็นคณะครุศาสตร์ 3 แห่ง อีก 3 แห่งเรียกชื่ออื่นๆ ส่วนสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นส่วนราชการมีจำนวน 83 แห่ง ส่วนใหญ่ผลิตครู โดยคณะครุศาสตร์ โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้ง 38 แห่ง สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูคือ คณะครุศาสตร์ รองลงมาคือ คณะศึกษาศาสตร์และเรียกชื่ออื่นๆ ในกรณีสถาบันผลิตครูในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำนวน 32 แห่ง มีจำนวนมากที่สุด คือ 12 แห่ง ผลิตครูโดยคณะศึกษาศาสตร์ นอกนั้นเป็นชื่ออื่นๆ เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีคณะครุศาสตร์เป็นสถาบันผลิตครูในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเลย เป็นที่น่าสังเกตว่าสถาบันผลิตครูในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชนมีชื่อเรียกต่างๆ กันออกไปตามยุคสมัย จึงอาจทำให้ไม่มีเอกภาพของชื่อสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครู ซึ่งมักจะไม่ปรากฏกรณีของวิชาชีพชั้นสูง

พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (2544) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะวิกฤตของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะวิกฤตของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในแผนการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9 - 10 (พ.ศ. 2545 - 2554) โดยการรวบรวมข้อมูลหลักสูตร นิสิต/นักศึกษา และคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำนวน 55 แห่ง และความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 ท่าน ระหว่างวันที่ 21 เมษายน - 31 พฤษภาคม 2543

ผลการวิจัยพบว่า คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มีภาวะวิกฤตสำคัญ 3 ประการคือ (1) ภาวะวิกฤตจำนวนบัณฑิตใหม่ที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการอันแท้จริง กล่าวคือ มีบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรีมากกว่าความต้องการในภาพรวม แต่ไม่เพียงพอในสาขาที่ขาดแคลน ทั้งในระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก (2) ภาวะวิกฤตสัดส่วนคณาจารย์ต่อนิสิต/นักศึกษา กล่าวคือ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์หลายแห่งมีสัดส่วนคณาจารย์ต่อนิสิต/นักศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา เนื่องจากรับนิสิต/นักศึกษามากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และ (3) ภาวะวิกฤตคณาจารย์เกษียณอายุราชการ กล่าวคือ ภายในปี 2554 จะมีการขาดแคลนคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์สูง เนื่องจากมีการเกษียณอายุราชการจำนวนร้อยละ 51.4 (2,263 คน) เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด ปรากฏว่าคณาจารย์วุฒิปริญญาเอก เกษียณร้อยละ 63.5 (460 คน) คณาจารย์วุฒิปริญญาโท เกษียณร้อยละ 53.0 (1,534 คน) และคณาจารย์วุฒิปริญญาตรี เกษียณร้อยละ 34.4 (269 คน) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งวิชาการ ปรากฏว่า ศาสตราจารย์ เกษียณร้อยละ 100 (15 คน) รองศาสตราจารย์ เกษียณร้อยละ 79.3 (438 คน) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกษียณร้อยละ 68.6 (1,076 คน) อาจารย์ เกษียณร้อยละ 32.4 (734 คน) เมื่อจำแนกตามสาขาวิชาปรากฏว่า สาขาวิชาที่เกษียณมากที่สุด 5 สาขาวิชา คือ (1) สาขาวิชาอาชีวศึกษา เกษียณร้อยละ 100 (9 คน) (2) สาขาวิชา

มัธยมศึกษา เกษีณร้อยละ 76.5 (78 คน) (3) สาขาวิชาบริหารการศึกษา เกษีณร้อยละ 75.8 (235 คน)  
(4) สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา/แนะแนว เกษีณร้อยละ 67.6 (313 คน) และ (5) สาขาวิชาอุดมศึกษา  
เกษีณร้อยละ 65.6 (82 คน)

**ข้อเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์** ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์หลัก  
10 ยุทธศาสตร์รอง ได้แก่ **ยุทธศาสตร์ปฏิรูปคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์** ประกอบด้วย  
4 ยุทธศาสตร์รอง คือ (1) ปรับเปลี่ยนบทบาทและพันธกิจ (2) เร่งรัดพัฒนาคณาจารย์ (3) เร่งรัด  
การสร้างองค์ความรู้ใหม่ และ (4) ปฏิรูปโครงสร้างการบริหารและการประกันคุณภาพ **ยุทธศาสตร์  
ปฏิรูปการผลิตครูใหม่** ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์รอง คือ (1) ปฏิรูประบบการผลิตครูใหม่ (2) ปฏิรูป  
กระบวนการผลิตครูใหม่ และ (3) ปฏิรูปกระบวนการสรรหาครูใหม่เชิงรุก และ **ยุทธศาสตร์ปฏิรูป  
การพัฒนาครูผู้นำทางการศึกษา** ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์รอง คือ (1) ปฏิรูประบบพัฒนาครู  
และผู้นำทางการศึกษา และ (2) ปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูและผู้นำทางการศึกษา และ (3) ปฏิรูป  
การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติครูและผู้นำทางการศึกษา

**มาตรการสู่ความสำเร็จ** คือ การจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีความเป็นรูปธรรม มีทรัพยากรสนับสนุน  
และมีหน่วยงานปฏิบัติที่ชัดเจน

วิชุดา กิจธรรม (2549) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาภาพอนาคตทางเลือกของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2554 และนำเสนอกรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินงานตามพันธกิจ  
ที่จะนำไปสู่ภาพอนาคต มีการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาภาพปัจจุบัน เหตุการณ์  
และแนวโน้มที่เกิดขึ้น 2) การศึกษาผลกระทบของเหตุการณ์ และแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นกับภาพอนาคต  
ของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3) การศึกษาภาพอนาคตทางเลือกของคณะครุศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2554 และ 4) การนำเสนอกรอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนการ  
ดำเนินงานตามพันธกิจที่นำไปสู่ภาพอนาคตทางเลือกใน พ.ศ. 2554 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา  
คือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของคณะครุศาสตร์ในอดีตจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ ผู้บริหาร  
คณาจารย์ ศิษย์เก่า นิสิตปัจจุบัน และผู้ใช้นิสิต จำนวน 16 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญ  
เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ  
ด้านการเมืองการปกครอง และด้านสิ่งแวดล้อม รวม 6 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย  
แบบกราฟสำรวจสภาพแวดล้อม แบบวิเคราะห์เพื่อจัดอันดับความสำคัญ แบบวิเคราะห์ห่วงล้ออนาคต  
แบบวิเคราะห์ผลกระทบไขว้ แบบวิเคราะห์ภาพอนาคต และแบบวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีพันธกิจ 4 ด้าน คือ  
1) ด้านการผลิตบัณฑิต 2) ด้านการวิจัย 3) ด้านการบริหารวิชาการ และ 4) ด้านการทำนุบำรุง  
ศิลปวัฒนธรรม แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น 4 ภาควิชา คือ โรงเรียนสาธิตฝ่ายประถมศึกษาศึกษาและ  
โรงเรียนสาธิตฝ่ายมัธยม สำนักงานเลขานุการ ศูนย์บริการวิชาการ 14 ศูนย์ และศูนย์ความเป็นเลิศ

ทางการศึกษา 6 ศูนย์ เหตุการณ์และแนวโน้มที่มีความสำคัญที่สุดที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงาน มี 7 ประการ คือ 1) จำนวนนิสิตใหม่ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในปีการศึกษา 2549 บางสาขาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 2) นโยบายการลดกำลังคนของภาครัฐ 3) ภาครัฐกำหนดนโยบายให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ 4) การดำเนินงานภายใต้ระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอก 5) การลงทุนด้านการวิจัยของประเทศมีมูลค่าต่ำ 6) ความต้องการในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มวิทยฐานะ และ 7) กระแสการเปิดรับวัฒนธรรมที่หลากหลายมากขึ้น เหตุการณ์เหล่านี้ อาจส่งผลกระทบทำให้เกิดเหตุการณ์อื่นๆ ติดตามมาในระดับที่ 1 จำนวน 34 เหตุการณ์ และผลกระทบ ระดับที่ 2 จำนวน 80 เหตุการณ์ เมื่อนำมาวิเคราะห์ความสอดคล้องจะคงเหลือ 42 เหตุการณ์ และเมื่อวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของเหตุการณ์ ปรากฏว่า ภาพอนาคตที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งหมด ใน พ.ศ. 2554 มีจำนวน 7 ภาพ เมื่อนำภาพที่มีโอกาสในการเกิดสูงและมีระดับของผลกระทบสูงมาสร้างภาพอนาคตเชิงตรรกะ โดยอาศัยปัจจัยภายนอกที่มีแรงขับเคลื่อน คือ การแข่งขันทางการบริหารทางการศึกษา และการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา ทำให้ได้ภาพอนาคตทางเลือกของคณะครุศาสตร์ในปี พ.ศ. 2554 มีจำนวน 4 ภาพ ภาพอนาคตทางเลือกที่ควรเร่งรัดให้เกิด คือ ภาพอนาคตที่ 4 ความสามารถในการแข่งขัน การบริการทางการศึกษาของคณะครุศาสตร์อยู่ในระดับสูง และการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการจัดการศึกษาของคณะครุศาสตร์มีมาก ซึ่งมีข้อเสนอเชิงนโยบาย 3 ประการ คือ 1) การเร่งสร้างผลผลิตและบริการที่น่าเชื่อถือมาสู่คณะครุศาสตร์ เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันคณะครุศาสตร์ 2) การขยายฐานการแข่งขันเข้าสู่นานาชาติระดับภูมิภาค เพื่อพัฒนาความสามารถในการแข่งขันคณะครุศาสตร์สู่ระดับสากล และ 3) การขยายการจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาชั้นสูง เพื่อขยายขอบเขตการบริการทางการศึกษาให้กว้างมากยิ่งขึ้น

### 2.3.7 กระบวนการคัดเลือกเข้าศึกษาสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ตามระบบเปิดปกติ

ตารางที่ 2.5 พัฒนาการของระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย

วัน/เดือน/ปี	ระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2504 - 2542	ระบบ Entrance ยุคแรก - ใช้คะแนนเอ็นทรานซ์ 100% - สอบได้ครั้งเดียว - เลือกคณะก่อนสอบ (4 - 6 อันดับ) - ไม่ใช้เกรดเฉลี่ย/สอบเทียบได้
พ.ศ. 2542	ระบบ Entrance ยุคใหม่ หรือระบบคัดเลือก UCAS - ใช้คะแนนการสอบวัดความรู้ 90% + ผลการเรียนตลอดหลักสูตรระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (GPAX) 10 % - สอบได้ 2 ครั้ง (ต.ค. / มี.ค.) โดยเลือกใช้คะแนนครั้งที่มากกว่าที่สุดมาคำนวณ - เลือกยื่นได้ 4 อันดับ
พ.ศ. 2547	
พ.ศ. 2548	

ตารางที่ 2.5 พัฒนาการของระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	ระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2549	ระบบ Admission: O-NET, A-NET
พ.ศ. 2552	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ใช้คะแนน O-NET (35 -70%) + GPA กลุ่มสาระ (20%) + GPAX (10%) + A-NET (บางคนละ) (0-35%)</li> <li>- O-NET เป็น 8 วิชาพื้นฐาน</li> <li>- A-NET สอบได้หลายครั้ง</li> <li>- เลือดยื่นได้ 4 อันดับ</li> </ul>
พ.ศ. 2553	ระบบ Admission: GAT/PAT
พ.ศ. 2554	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GAT/PAT สอบได้ 2 - 3 ครั้งแล้วแต่ปี</li> <li>- ใช้คะแนน O-NET 8 กลุ่มสาระ (10- 50%) + GPAX (20%) + GAT (10-50%) + PAT (0 - 40%)</li> </ul>
พ.ศ. 2555	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบ Admission: GAT/PAT</li> <li>- GAT/PAT สอบได้ 2 - 3 ครั้งแล้วแต่ปี</li> <li>- ใช้คะแนน O-NET + GPAX/PAT</li> <li>- 7 วิชาสามัญ + เคลียริงเฮาส์</li> </ul>
พ.ศ. 2558	ระบบ Admission: GAT/PAT
พ.ศ. 2559	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GAT/PAT สอบได้ 2 - 3 ครั้งแล้วแต่ปี</li> <li>- ใช้คะแนน O-NET + GPAX + GAT/PAT</li> </ul>
พ.ศ. 2560	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลด O - NET เหลือ 5 วิชา</li> <li>ระบบ Admission: GAT/PAT</li> <li>- GAT/PAT สอบได้ 2 - 3 ครั้งแล้วแต่ปี</li> <li>- ใช้คะแนน O-NET + GPAX + GAT/PAT</li> <li>- เพิ่มสอบ 9 วิชาสามัญ</li> </ul>
พ.ศ. 2561 - 2563	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบคัดเลือกเข้าอุดมศึกษากลาง TCAS (Thai University Central Admission System)</li> <li>- สอบทั้งหมดหลังจบ ม.6 ครั้งเดียว</li> <li>- เปิดยื่นคะแนนได้ 5 รอบ ได้แก่ 1 Portfolio รอบที่ 2 ยื่นโควตา รอบที่ 3 รับตรงร่วม รอบที่ 4 Admission รอบที่ 5 รับตรงอิสระ</li> </ul>
พ.ศ. 2564	<ul style="list-style-type: none"> <li>ระบบ TCAS</li> <li>- สอบทั้งหมดหลังจบ ม.6 ครั้งเดียว</li> <li>- เปิดยื่นคะแนนได้ 4 รอบ ได้แก่ 1 Portfolio รอบที่ 2 ยื่นโควตา รอบที่ 3 รับตรงร่วม รอบที่ 4 Admission และ รับตรงอิสระ (พร้อมกัน)</li> <li>- เลือกได้ 10 อันดับ</li> <li>- มีระบบประมวลผลเรียกตัวสำรอง</li> </ul>



ตารางที่ 2.5 พัฒนาการของระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย (ต่อ)

วัน/เดือน/ปี	ระบบการสอบเข้ามหาวิทยาลัย																		
	<p>หลักเกณฑ์การคัดเลือกและกระบวนการที่สำคัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การคัดเลือกของทั้งประเทศจะมี 5 รอบ</li> <li>- การสอบคัดเลือกในแต่ละรอบเมื่อรับเสร็จจะทำการ Clearing คือ ผู้สมัคร 1 คน มี 1 สิทธิในการยืนยันเข้าศึกษาต่อในสาขาที่สอบได้ เมื่อยืนยันแล้วระบบจะตัดชื่อออกจากการมีสิทธิ์สมัครสอบรอบต่อไป หากต้องการสมัครรอบต่อไปต้องสละสิทธิ์ก่อน หากมีการสมัครครั้งต่อไปโดยไม่สละสิทธิ์แล้วผ่านการคัดเลือกจะถือเป็นโมฆะ ทั้งนี้ปฏิทินกำหนดวันที่ทำการ Clearing แน่แน่นอน ดังเช่นในประกาศของ ทปอ. ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2560</li> <li>- คะแนนวิชาสามัญ มี 9 วิชา วิชาละ 100 คะแนน (มีการจัดสอบวิชาละ 1 ชั่วโมง 30 นาที จัดสอบ 2 วัน) วิชารวม: สายวิทย์ - ศิลป์ คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ สายวิทย์ 3 + 4 วิชา 700 คะแนน</li> <li>- คะแนน GAT/PAT มีอายุ 2 ปี</li> <li>- สำหรับรอบที่ 3 (การรับตรงร่วมกัน) ทปอ. เป็นหน่วยงานในการรับสมัคร ผู้สมัครสามารถเลือก 4 สาขาวิชา แบบไม่มีลำดับ</li> </ul> <p>สำหรับรอบที่ 4 (การรับแบบ Admission) ทปอ. เป็นหน่วยงานในการรับสมัคร ผู้สมัครสามารถเลือก 4 สาขาวิชา แบบมีลำดับ โดยใช้เกณฑ์ค่าน้ำหนักตามที่ประกาศไว้ล่วงหน้า 3 ปี</p> <p>กลุ่มครุศาสตร์ / ศึกษาศาสตร์ ระบบกลาง TCAS รอบที่ 4: กลุ่มสาขาวิชาและค่าน้ำหนัก</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>กลุ่มสาขา</th> <th>GPAX</th> <th>O-NET</th> <th>GAT</th> <th>PAT</th> <th>หมายเหตุ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>รูปแบบที่ 1</td> <td>20%</td> <td>30%</td> <td>20%</td> <td>30%</td> <td>PAT 5</td> </tr> <tr> <td>รูปแบบที่ 2</td> <td>20%</td> <td>30%</td> <td>30%</td> <td>20%</td> <td>PAT 1/2/3/4/6/7 (เลือก 1 วิชา)</td> </tr> </tbody> </table> <p>ระบบรับตรง เป็นวิธีคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา โดยจะใช้ระเบียบของแต่ละสถาบันในการคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเฉพาะทาง และเปิดโอกาสทางการศึกษา โดยทั่วไปสถาบันแต่ละแห่งมักจะพิจารณาด้วยเกณฑ์ต่างๆ ขึ้นกับความต้องการของคนหรือสาขา อาทิเช่น ประวัติผลงาน (Portfolio) ที่แสดงศักยภาพเชิงวิชาการ และผลการเรียนเฉลี่ยรวมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามที่กำหนด ที่สะท้อนความสนใจในวิชาชีพครู</p>	กลุ่มสาขา	GPAX	O-NET	GAT	PAT	หมายเหตุ	รูปแบบที่ 1	20%	30%	20%	30%	PAT 5	รูปแบบที่ 2	20%	30%	30%	20%	PAT 1/2/3/4/6/7 (เลือก 1 วิชา)
กลุ่มสาขา	GPAX	O-NET	GAT	PAT	หมายเหตุ														
รูปแบบที่ 1	20%	30%	20%	30%	PAT 5														
รูปแบบที่ 2	20%	30%	30%	20%	PAT 1/2/3/4/6/7 (เลือก 1 วิชา)														

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2563) ได้ศึกษาระบบการคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา: เรียนรู้จากแชมป์เพื่อแชมป์ เพื่อนำเสนอระบบการคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาใน 4 ประเทศ ซึ่งได้รับการจัดอันดับว่าเป็นประเทศที่มีระบบการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่ดีระดับมาตรฐานโลก ได้แก่ ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ (อันดับที่ 1) ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) (อันดับที่ 3) ประเทศฟินแลนด์ (อันดับที่ 6) และประเทศสหราชอาณาจักร (อันดับที่ 20)

จะเห็นได้ว่า 3 ใน 4 ประเทศไม่มีระบบการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะ คือ ประเทศสาธารณรัฐสิงคโปร์ ประเทศฟินแลนด์และประเทศสหราชอาณาจักร ทั้งนี้ทั้ง 3 ประเทศใช้ผลการทดสอบจบมัธยมศึกษาปีที่ 6 เป็นหลักในการให้สถาบันอุดมศึกษาพิจารณา ผู้สมัครเข้าศึกษาต่อ อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในประเทศฟินแลนด์จะมีการทดสอบครั้งที่ 2 เพิ่มเติม และใช้พิจารณารวมกับผลการสอบจบมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดย FME อีกทั้งมีการทดสอบโดยตรงจากนักเรียนที่จบสายอาชีพศึกษา ซึ่งไม่มีคะแนนเกรดจากการสอบ FME จึงต้องสอบข้อสอบที่มหาวิทยาลัยออกข้อสอบเอง คือ เป็นการรับตรงโดยมหาวิทยาลัยนั่นเอง ส่วนมหาวิทยาลัยในประเทศสหราชอาณาจักรพิจารณาผลการสอบ A - Level และในสาขาวิชาที่เฉพาะมีการพิจารณาจากผลการทดสอบเฉพาะวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยหรือกลุ่มสาขาร่วมกันออกข้อสอบโดยไม่เกี่ยวกับ UCAS

ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้) เป็นประเทศเดียวที่มีการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัย คือ เป็นการสอบคัดเลือกที่เข้มข้นมีมาตรฐานสูงมาก มีความโปร่งใสและเป็นธรรมแก่ผู้สมัครสอบเป็นอย่างดี อีกทั้งมีการบริหารจัดการสอบที่ได้รับการยอมรับว่าดีที่สุดในโลก

ทั้ง 4 ประเทศที่ 3 ประเทศมีระบบการคัดเลือกโดยใช้ผลการสอบระดับชาติในระดับมัธยมศึกษา เพื่อสมัครเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา และมี 1 ประเทศที่มีการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อมหาวิทยาลัย ทุกประเทศได้แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญในการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาของแต่ละประเทศ ทั้งนี้มีการให้ความร่วมมือกันเพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสได้รับการคัดเลือกให้เข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องการ มีการจัดระบบวางแผนการคัดเลือกที่ดีมีประสิทธิภาพ มีความเป็นมาตรฐานและมีความยุติธรรมแก่ผู้สมัคร ซึ่งเป็นเครื่องยืนยันว่าทั้ง 4 ประเทศได้รับการจัดอันดับว่ามีระบบการศึกษาที่ดีเยี่ยมระดับโลก

### 2.3.8 ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

กาญจนา มณีแสง (2540) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง คุณภาพบัณฑิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จาก 2 หลักฐาน คือ หลักฐานการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) และหลักฐานวิทยาสตรบัณฑิต(วท.บ.) สาขาวิชาพลศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2537 - 2539 โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นบัณฑิตในตลาดแรงงาน จำนวน 460 คน ผู้ใช้บัณฑิต จำนวน 140 คน อาจารย์ผู้สอนนิสิตระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินคุณลักษณะบัณฑิตตามความคิดเห็นของบัณฑิตและผู้ใช้บัณฑิต ด้วยข้อคำถามจำนวน 35 รายการ แบ่งการประเมินออกเป็น 2 ส่วน คือ คุณลักษณะที่บัณฑิตมีและคุณลักษณะที่บัณฑิตจำเป็นต้องมี ในขณะที่อาจารย์ผู้สอนทำการประเมินคุณลักษณะบัณฑิตขณะที่ยังเรียนอยู่ในระดับปริญญาตรี ด้วยข้อคำถามจำนวน 20 รายการ และแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตมีคุณลักษณะมาก 34 รายการ ซึ่งสอดคล้องกับความจำเป็นต้องมีคุณลักษณะมาก 5 อันดับ คือ มีความรู้

ความสามารถที่จะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ มีความใฝ่รู้ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ทำ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และมีจิตใจกว้างสำหรับปัจจัยที่ส่งผลถึงคุณภาพบัณฑิต ได้แก่ โครงสร้างหลักสูตรที่มีความเหมาะสมดี ส่วนพฤติกรรมการสอนและคุณลักษณะของอาจารย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต คือ อาจารย์มีความรู้ดีในวิชาที่สอน เป็นผู้นำด้านวิชาการ มีคุณธรรม มีการเตรียมการสอนอย่างดี มีประมวลการสอนแจกนินสิต นิสิตส่วนใหญ่เข้าเรียนสม่ำเสมอ เข้าห้องสมุดค้นคว้าและร่วมกิจกรรมนินสิต

อารัต จันทรังค (2548) ได้พัฒนาแบบประเมินเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ โปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ของคณะครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะ คือ 1) พัฒนารอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในมิติความสำคัญโดยใช้เทคนิคเดลฟาย 2) ตรวจสอบตัวบ่งชี้ในมิติความเป็นไปได้ และ 3) กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะบัณฑิต กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้เชี่ยวชาญ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรก เป็นผู้เชี่ยวชาญจากคณะครุศาสตร์และโปรแกรมคณิตศาสตร์ของสถาบันราชภัฏ เขตภูมิศาสตร์ภาคใต้จำนวน 20 คน ทำหน้าที่ในการพัฒนารอบและตัวบ่งชี้คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในมิติความสำคัญ กลุ่มที่สองเป็นผู้เชี่ยวชาญจากผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ บัณฑิตที่จบจากคณะครุศาสตร์และโปรแกรมคณิตศาสตร์ ของสถาบันราชภัฏเขตภูมิศาสตร์จำนวน 24 คน มีหน้าที่ในการตรวจสอบตัวบ่งชี้คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ในมิติความเป็นไปได้ในการใช้แบบประเมิน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 1 จำนวน 3 ฉบับ เป็นแบบปลายปิดและปลายเปิด 1 ฉบับ และเป็นมาตรฐานค่า 3 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญกลุ่มที่ 2 เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ และ 3) แบบสอบถามเพื่อกำหนดเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์เป็นมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 1 ฉบับ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 4 ด้าน 7 กรอบคุณลักษณะ คือ 1) ด้านความรู้ความสามารถ มี 3 กรอบคุณลักษณะ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาคณิตศาสตร์ ความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู ความรู้ความสามารถในวิชาการศึกษาทั่วไป จำนวน 30 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านทักษะมี 2 กรอบคุณลักษณะ ได้แก่ ด้านทักษะการปฏิบัติงาน และทักษะด้านสังคม จำนวน 33 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านเจตคติ มี 2 กรอบคุณลักษณะ ได้แก่ เจตคติต่อวิชาคณิตศาสตร์ และเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 18 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณครู จำนวน 15 ตัวบ่งชี้ การกำหนดเกณฑ์โดยผู้เชี่ยวชาญจากจำนวน 96 ตัวบ่งชี้ ผู้เชี่ยวชาญกำหนดเกณฑ์ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ ระดับดี จำนวน 86 ตัวบ่งชี้ ระดับดีมาก จำนวน 9 ตัวบ่งชี้ เกณฑ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในภาพรวมอยู่ในระดับดี และมีเกณฑ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความสามารถ มีเกณฑ์อยู่ในระดับดี 2) ด้านทักษะ มีเกณฑ์อยู่ในระดับดี 3) ด้านเจตคติ มีเกณฑ์อยู่ในระดับดี และ 4) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณครู มีเกณฑ์อยู่ในระดับดี

ในระดับบัณฑิตศึกษา สุวปีระ ษะมะแอะ (2547) ได้ประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามความเห็นของผู้บังคับบัญชา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อประเมินผลและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาในแต่ละคุณลักษณะ รวมถึงเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ได้บังคับบัญชาเป็นมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่สำเร็จการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2541 - 2545 ใน 3 จังหวัด คือ นราธิวาส ยะลา และปัตตานี จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและสัมภาษณ์ 4 ด้าน ด้านคุณลักษณะพื้นฐาน คุณลักษณะทางวิชาการ/วิชาชีพ คุณลักษณะทางสังคม และคุณลักษณะทางเชาว์อารมณ์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน และการทดสอบค่าเอฟ ผลการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีมหาบัณฑิตมีคุณลักษณะทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากขึ้นทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะทางวิชาการ/วิชาชีพในข้อการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาบัณฑิตอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความเห็นว่ามีมหาบัณฑิตมีคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมและแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ คุณลักษณะทางเชาว์อารมณ์ คุณลักษณะทางวิชาการ/วิชาชีพ คุณลักษณะพื้นฐาน ตามลำดับ ทั้งนี้ ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยในแต่ละคุณลักษณะตามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา พบว่า มหาบัณฑิตมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะทางเชาว์อารมณ์สูงกว่าคุณลักษณะพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะทางสังคมสูงกว่าคุณลักษณะทางวิชาการ/วิชาชีพ และคุณลักษณะพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ เห็นว่าควรมีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะเกี่ยวกับภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อสื่อสารมากที่สุด

### 2.3.9 สภาพและปัญหาการผลิต การใช้และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 - 2556 เพื่อศึกษาความต้องการในการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในอนาคต พ.ศ. 2557 - 2566 และเพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้การวิจัยเอกสารการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (PNI) ด้านการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูและคุณลักษณะของครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์แนวโน้มและความต้องการในอนาคต (Trend Analysis) การจัดทำวงล้ออนาคต (Future Wheel) และการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ (ชนิตา รัชทรัพย์เมือง และคณะ, 2558)

1. การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยเอกสารพบว่า สถาบันผลิตครูยังผลิตบัณฑิตเกินความต้องการเกือบสองเท่าตัว กล่าวคือ มีความต้องการครูทดแทนครูประจำการที่เกษียณอายุราชการเฉลี่ยปีละ 20,000 คน แต่สถาบันผลิตครูผลิตบัณฑิตปีละประมาณ 50,000 คน และมีข้อสังเกตว่าจำนวนนักศึกษาใหม่ระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นประมาณสองเท่าตั้งแต่ปีการศึกษา 2553-2556 ซึ่งอาจจะส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิตครูและการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาวิทยาลัยของรัฐ มหาวิทยาลัยไม่จำกัดการรับ มหาวิทยาลัยนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการรับนักศึกษาใหม่เพิ่มขึ้นสองถึงสามเท่า โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยเอกชนมีแนวโน้มรับนักศึกษาเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ขณะที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งทำหน้าที่ผลิตครูอาชีวศึกษาโดยตรงยังมีจำนวนรับนักศึกษาใหม่ไม่มากนักและมีจำนวนค่อนข้างคงที่ ส่วนสาขาวิชาที่คาดว่าจะมีผู้สำเร็จการศึกษามากที่สุดห้าอันดับแรกในช่วงปี 2556-2560 คือ การศึกษาปฐมวัย พลศึกษา ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา คณิตศาสตร์ ในด้านคุณภาพ พบว่าแม้จะมีการปรับหลักสูตรเป็น 5 ปี ตามกรอบมาตรฐานของคุรุสภาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแล้ว แต่ผู้เข้าประชุมสนทนากลุ่มยังไม่พอใจกับทักษะการสอน และการพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู ผลการวิเคราะห์ความต้องการครูเพื่อทดแทนอัตราเกษียณอายุราชการระหว่างปี พ.ศ. 2558-2567 พบว่า สาขาวิชาที่มีแนวโน้มต้องการครูมากที่สุดสามอันดับแรกในปี พ.ศ. 2567 คือ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ สังคมศึกษารวมมนุษยศาสตร์และจิตวิทยา ส่วนผลการวิจัยจากแบบสอบถามว่าความต้องการจำเป็นในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนมากที่สุด คือ การมีระบบติดตามและประเมินผลการผลิตครูที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ (PNI = 1.01) การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในเชิงคุณภาพ (PNI = 0.91) และการที่ระบบการผลิตครูสามารถดึงดูดคนดีคนเก่ง มีใจรักวิชาชีพครูมาเป็นครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (PNI = 0.71) ผลการประชุมสนทนากลุ่มจึงมีข้อเสนอให้มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่วางแผนการผลิตครูให้ตรงกับความต้องการในการใช้ครูในสภาพจริง พิจารณาปรับระบบการคัดเลือกนักศึกษ โดยเสนอให้พิจารณาให้ใช้ระบบปิดที่มีการจำกัดจำนวนรับนักศึกษาใหม่ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้เน้นการพัฒนาจิตวิญญาณของความเป็นครูมากขึ้น

2. การใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ายังมีปัญหาทั้งในด้านการสรรหา การบรรจุ การมอบหมายงาน การรักษาครูไว้ในระบบ และการดูแลเมื่อครูเกษียณอายุราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะการสรรหาและการบรรจุครูที่ไม่ตรงกับความต้องการ ทั้งปริมาณและสาขาวิชา การใช้ครูไม่ตรงวุฒิ การศึกษาและการมีภาระงานด้านธุรการมากเกินไป ในด้านความต้องการจำเป็นในการใช้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องดำเนินการเร่งด่วนมาก คือ การมีระบบครูพี่เลี้ยงที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติในช่วงแรก (PNI = 0.78) การมอบหมายภาระงานให้กับครูการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเหมาะสม (PNI = 0.73) และมีระบบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานครูที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งประเทศ (PNI = 0.73) การมีระบบบรรจุที่ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา และท้องถิ่น (PNI = 0.70) การมีระบบการรับฟังความต้องการและข้อเสนอแนะจากครูการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน (PNI = 0.67) ส่วนข้อเสนอแนะพบว่า มีการเสนอให้ยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพครูให้ชัดเจน และทัดเทียมกับผู้บริหารสถานศึกษา การจัดระบบสนับสนุนการทำงานของครูโดยเฉพาะการจัดสรรบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มเติมในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง เพื่อบรรเทาภาระงานธุรการของครู รวมทั้งพัฒนาระบบสวัสดิการและการสร้างขวัญกำลังใจ ทั้งระหว่างปฏิบัติงานและหลังเกษียณอายุการทำงานเพื่อรักษาครูดีไว้ในสถานศึกษาด้วย

3. การพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นพบว่าการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเรื่องที่มีความต้องการจำเป็นเป็นลำดับแรก (PNI = 0.71) รองลงมา คือ การผลิตครู (PNI = 0.60) และการใช้ครู (PNI = 0.54) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยวงล้ออนาคต และการวิจัยเอกสาร แต่การประชุมสนทนากลุ่มมีความเห็นว่า การพัฒนาครูยังมีปัญหาทั้งในเชิงระบบ และรูปแบบการพัฒนาครู แม้ว่าจะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูประจำการหลายหน่วยงาน ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นยังแสดงให้เห็นด้วยว่าคุณลักษณะและสมรรถนะของครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ต้องการให้พัฒนาเพื่อสอดคล้องกับความต้องการในอนาคตมีจำนวน 12 ด้าน ในจำนวนนี้พบว่ามีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการวิจัยมากที่สุด โดยเฉพาะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การสอน และการพัฒนาผู้เรียน (PNI = 1.03) ทั้งนี้ผลการวิจัยเกี่ยวกับข้อเสนอแนะได้ข้อเสนอเชิงนโยบายสำหรับการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต 12 ข้อ อาทิ การพัฒนาครูให้มีความเชื่อมโยงกับคุณภาพการผลิตบัณฑิต และการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งเสนอให้ครูสภาร่วมมือกับสถาบันผลิตครูในการพัฒนาครูให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูและจิตวิญญาณความเป็นครู (Teacher Spirit) ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของครูผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

#### 2.3.10 สถานภาพการผลิตครูในประเทศไทย (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

การผลิตครูในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงและวิวัฒนาการไปมากจากอดีตที่ผ่านมา แต่ยังไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของวิถีการดำเนินชีวิตของคนในสังคมไทย และการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งมีสาเหตุจากปรากฏการณ์การก้าวรุกของสื่อเทคโนโลยี วัฒนธรรมต่างถิ่น ความคิดความเชื่อทางการเมือง และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การผลิตครูในประเทศไทยมีข้อน่าสังเกตว่าการบ่มเพาะความเป็นครูในสมัยรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 เป็นการอบรมบ่มนิสัยให้เกิดครูที่ดี โดยการคัดสรรคนเก่งวิชาการมาเรียนครูและเป็นครูโดยได้รับทุนการศึกษา ในระยะต่อมาความขาดแคลนครูทำให้เน้นการผลิตครูเชิงปริมาณ มีการผลิตครูภาคค่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพครูจนถึงปัจจุบัน อีกปัญหาหนึ่งของการผลิตครูสมัยใหม่ คือ การเน้นความเป็นสากลตามแนวคิดตะวันตก ทั้งด้านหลักสูตร และการเรียนการสอน โดยละทิ้งปรัชญาแนวคิดดั้งเดิมของไทย ปัจจุบันสถาบันผลิตครูหลายแห่ง มีการรับนักศึกษาเข้าเรียนครูโดยไม่มีการคัดสรร คัดเลือกตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดี

คนเก่งมาเรียนครู และเป็นครูให้สมกับวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง สถาบันผลิตครูในปัจจุบันไม่มีสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครูดังเช่นในอดีตที่ประเทศไทยมีวิทยาลัยครูและวิทยาลัยวิชาการศึกษา เพื่อทำหน้าที่หล่อหลอมบ่มเพาะครูโดยเฉพาะ โดยทั่วไปสถาบันผลิตครูในปัจจุบันมีฐานะเป็นคณะวิชาหรือหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษาสมบูรณ์แบบ มิได้มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง และมีได้มีการคัดสรรบุคคลผู้ที่มีความเหมาะสมจะเป็นครูมาเรียนครู และประกอบวิชาชีพครู อีกทั้งเป็นการผลิตครูตามความสนใจและความพร้อมของสถาบันมากกว่าการผลิตครูเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามความต้องการของประเทศ ซึ่งแตกต่างจากอดีต สัดส่วนการผลิตครูของสถาบันผลิตครู พบว่า สถาบันผลิตครูที่มีสัดส่วนการผลิตครูมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ รองลงมาคือมหาวิทยาลัยของรัฐ และสถานศึกษาออกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามลำดับ ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูที่คาดว่าจะจบการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 ถึง ปีการศึกษา 2560 ทั้งประเภทครุศาสตร์ทั่วไปและครุศาสตร์อุตสาหกรรม คาดว่ามีผู้จบการศึกษาประเภทครุศาสตร์ทั่วไปมากที่สุดในปีการศึกษา 2559 จำนวน 60,798 คน รองลงมาปีการศึกษา 2560 จำนวน 52,570 คน สำหรับประเภทครุศาสตร์อุตสาหกรรม คาดว่าจะมีผู้จบการศึกษามากที่สุดในปีการศึกษา 2560 จำนวน 2,730 คน รองลงมาปีการศึกษา 2559 จำนวน 2,561 คน

สถานภาพคณาจารย์ในสถาบันผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรส่วนใหญ่ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ได้โอนย้ายไปสังกัดคณะที่เปิดใหม่ เช่น คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ทำให้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเดิมมีสถานภาพเป็นสถาบันกลายเป็นเพียงคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัย จึงขาดแคลนอัตรากำลังอาจารย์และขาดความเข้มแข็งในการผลิตครูในสาขาวิชาเอกต่างๆ นอกจากนี้ยังพบปัญหาด้านคุณภาพของคณาจารย์ผู้สอนในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ก็พบปัญหาเกี่ยวกับศักยภาพของคณาจารย์และผู้ที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา เมื่อคำนวณดัชนีคุณภาพของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามระบบการให้คะแนนในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีข้อค้นพบที่น่ากังวลใจว่า คณาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของประเทศไทยมีคุณภาพระดับ 2 คือ ระดับ “ต้องปรับปรุง” นอกจากนี้ข้อมูลคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่จะเกษียณอายุราชการ พ.ศ. 2558 - 2572 พบว่า บุคลากรสายการสอนของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จะเกษียณอายุราชการในอีก 15 ปีข้างหน้า จำนวน 1,794 คน คิดเป็นร้อยละ 33.41

ระบบและรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู หลักสูตรการผลิตครูของไทยในปัจจุบัน มี 3 ลักษณะ คือ 1) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) หลักสูตรนี้จัดเป็นหลักสูตรหลักในการผลิตครู 2) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 2 ปี) รับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นและประสงค์จะเป็นครูเข้าศึกษาต่อวิชาชีพครู 1 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ครูสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 2 ปี 3) หลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาโท

ทางการสอน (หลักสูตร 3 ปี) เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนสำหรับผู้จบปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษา หรือสาขาอื่นๆ เข้าศึกษาในระดับปริญญาโท 2 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ครูสภา รับรอง 1 ปี รวมเป็น 3 ปี นอกจากนี้ยังมีโครงการผลิตครูเพื่อตึงดูด คนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครู เช่น โครงการ ผลิตครูพันธุ์ใหม่ โครงการ สควค. โครงการเพชรในตม ฯลฯ

ปัญหาและอุปสรรคการผลิตครูในภาพรวม การผลิตครูที่ผ่านมาพบปัญหาอุปสรรคหลายประการ ทั้งด้านนโยบายการผลิตครูที่ขาดความต่อเนื่อง เพราะนโยบายเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของ นักรการเมือง รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำ การผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการใช้งานจริง ครูมีปริมาณ เกินความต้องการในบางสาขาและขาดแคลนในบางสาขาวิชา ขาดข้อมูลและการประสานงานระหว่าง ผู้ผลิตและผู้ใช้ครู ขาดแคลนคณาจารย์ที่เชี่ยวชาญในการผลิตครูทำให้การผลิตไม่มีคุณภาพเพียงพอ ระบบการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาครูยังไม่มีคุณภาพ คณาจารย์ในสถาบันผลิตครู (ครูของครู) ขาดมุมมองที่รอบด้าน เนื่องจากจบการศึกษาในประเทศเป็นส่วนใหญ่ ขาดการเรียนรู้หรือประสบการณ์ การผลิตครูที่หลากหลายจากต่างประเทศและการผสมผสานกับภูมิปัญญาไทย มาตรฐานวิชาชีพครู ของไทยยังมีจุดบกพร่อง โดยมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพแต่ยังไม่มีการกำหนดตัวชี้วัด ฯลฯ

### 2.3.11 การส่งเสริมสถาบันผลิตครูสู่ความเป็นเลิศ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ทั่วไปเพื่อวิจัยและพัฒนาส่งเสริมสถาบันผลิตครูสู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการตามสาขาวิชาเอก สำหรับวัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษาสถานภาพของสถาบันผลิตครูและ การผลิตครูจำแนกตามสาขาวิชาเอก กำหนดองค์ประกอบหลักตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อจัดกลุ่ม สถาบันผลิตครูที่มีความพร้อมตามสาขาวิชาเอก และเสนอแนะยุทธศาสตร์และกลไกเพื่อส่งเสริม ความพร้อมของสถาบันผลิตครูตามสาขาวิชาเอก ระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้เป็นการศึกษาและประมวล ข้อมูลโดยการจัดประชุมระดมสมองและวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของสถาบันผลิตครู ทั้งของรัฐและเอกชน การกำหนดองค์ประกอบหลัก ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อเป็นกรอบ ในการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครู จำแนกตามกลุ่มสาขาวิชาที่เปิดสอน การตรวจสอบความแม่นยำ และความเชื่อถือได้ของกรอบในการจัดกลุ่มสถาบันผลิตครูตามองค์ประกอบตัวบ่งชี้และเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ และขอเสนอแนะยุทธศาสตร์และกลไกเพื่อส่งเสริมสนับสนุนสถาบันผลิตครูสู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการตามสาขาวิชาเอก ข้อค้นพบจากการวิจัย มีดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

1) **สถานภาพของสถาบันผลิตครูและการผลิตครูจำแนกตามสาขาวิชาเอก** พบว่า สถาบัน ผลิตครูในปีการศึกษา 2551 มีจำนวน 92 แห่ง มีฐานะเป็นคณะวิชาหรือต่ำกว่าในสถาบันอุดมศึกษา ของรัฐ 18 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 27 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชชมงคล 4 แห่ง สถาบันการพลศึกษา 1 แห่ง และมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง สถาบันผลิตครูกระจาย อยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ มีการเปิดหลักสูตรที่หลากหลายตั้งแต่ระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาเอก ทั้งคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ต่ำกว่ามาตรฐาน



ของการเป็นคณาจารย์ระดับอุดมศึกษา เมื่อดัชนีคุณภาพของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามระบบการให้คะแนนในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า คณาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของประเทศไทยมีคุณภาพระดับ “ต้องปรับปรุง” ซึ่งน่ากังวลใจเป็นอย่างยิ่งในการผลิตครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง แม้จะมีความพยายามที่ผ่านมาเรื่องการจัดการ “สถาบันครุศึกษาแห่งชาติ” เพื่อสนับสนุนส่งเสริมสถาบันผลิตครูให้เข้มแข็ง แต่ยังไม่ปรากฏผลเป็นรูปธรรม ทำให้คณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนตามที่ควรจะเป็น นอกจากนี้คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ยังประสบปัญหาการขาดแคลนจำนวนคณาจารย์ประจำตามเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษา 1 ต่อ 18 ในระดับปริญญาตรี และ 1 ต่อ 5 ในระดับบัณฑิตศึกษาและภายใน 10 ปีข้างหน้า จำเป็นต้องมีการทดแทนคณาจารย์เกษียณอายุราชการ ซึ่งมีคุณวุฒิและตำแหน่งวิชาการสูงเหล่านี้โดยเร่งด่วน สำหรับครูในอนาคตจะมีปัญหาการขาดแคลนครูเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างรุนแรงเนื่องจากครูเกษียณอายุราชการ ประมาณเกือบ 200,000 คนใน 10 ปีข้างหน้า แม้รัฐบาลจะดำเนินการโครงการครูพันธุ์ใหม่ และโครงการครู สควค. ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการดึงดูดคนดี คนเก่งมาเรียนครูและเป็นครู ความต้องการรับการพัฒนาครู เพื่อให้มีการพัฒนาครูอย่างทั่วถึง และเป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำของวิชาชีพครู เมื่อคิดคำนวณจากสภาพปัจจุบันที่มีการผลิตครูตามความพร้อมของแต่ละสถาบันผลิตครูมากกว่าการตอบสนองความต้องการครูของประเทศ พบว่า จะมีการขาดแคลนครูในสาขาวิชาเอกการประถมศึกษา ภาษาไทย ศิลปศึกษา สังคมศึกษา การงานพื้นฐานอาชีพและเทคโนโลยี เคมี คณิตศาสตร์ รวมถึงการวัดผล พิสิกส์ ชีววิทยา ภาษาต่างประเทศ และการศึกษาพิเศษ ส่วนสาขาวิชาเอกที่มีแนวโน้มผลิตเกินความต้องการ ได้แก่ การศึกษาปฐมวัย สุขศึกษา/พลศึกษา และวิทยาศาสตร์ เพื่อให้มีการปรับการผลิตครูให้ตรงตามความต้องการของประเทศในแต่ละสาขาวิชาเอก ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ จำเป็นต้องมีคณะกรรมการระดับชาติที่มีอำนาจในการกำหนดและกำกับดูแลให้การผลิต และการพัฒนาครูของสถาบันผลิตครูสอดคล้องกับความต้องการครู และความต้องการการพัฒนาครูของประเทศ โดยมีสถาบันครุศึกษาแห่งชาติเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการดังกล่าว

**2) กรอบการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครู** กรอบการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครูระดับสาขาวิชาเอกหรือหลักสูตรวิชาเอก ซึ่งเป็นระบบประเมินเชิงระบบ 4 มิติ 15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีตัวบ่งชี้และค่าน้ำหนักในแต่ละมิติ ดังนี้

**มิติที่ 1** ประสิทธิภาพผลของสาขาวิชาเอก/หลักสูตรวิชาเอก ค่าน้ำหนัก 60% มีจำนวน 4 ตัวบ่งชี้

**มิติที่ 2** มาตรฐานและคุณภาพสาขาวิชาเอก/หลักสูตรวิชาเอก ค่าน้ำหนัก 20% จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

**มิติที่ 3** ประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการสาขาวิชาเอก/หลักสูตรวิชาเอก ค่าน้ำหนัก 10% จำนวน 3 ตัวบ่งชี้

**มิติที่ 4** การปรับปรุงและพัฒนาสาขาวิชาเอก/หลักสูตรวิชาเอก ค่าน้ำหนัก 10% จำนวน 4 ตัวบ่งชี้

## ข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์และกลไกเพื่อส่งเสริมสถาบันผลิตครูสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

1) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พึงสนับสนุนให้มีการดำเนินโครงการวิจัยและพัฒนา เพื่อส่งเสริมสถาบันผลิตครูสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในระยะต่อไป คือ การนำร่องโดยการนำกรอบการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครูระดับสาขาวิชาเอก/หลักสูตรวิชาเอก ซึ่งเป็นผลวิจัยนี้ไปใช้ประเมินทุกสาขาวิชาเอกของสถาบันผลิตครู นำร่อง 5 - 10 แห่ง โดยเลือกสรรภูมิภาคละ 1 - 2 แห่ง เพื่อจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของสถาบันผลิตครูด้วยการศึกษานำร่องในแต่ละสาขาวิชาเอก ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงตนเองให้มีคุณภาพในการผลิตครูมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

2) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ควรจะพิจารณานำกรอบการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครูไปใช้ในการคัดเลือกสถาบันผลิตครูที่มีความเข้มแข็งในสาขาวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เพื่อเป็นสถาบันผลิตครูร่วมโครงการครูผู้มีความสามารถพิเศษทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (สควค.) ทั้งระดับ Premium Program และ Super Premium Program ซึ่งจะดำเนินการในปีการศึกษา 2556

3) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ควรจะพิจารณาในการนำกรอบการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครูไปบูรณาการในระบบประกันคุณภาพภายในของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูศึกษาของประเทศ รวมทั้งนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2555 - 2558)

4) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ควรจะพิจารณาให้กรอบการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครูตามระบบองค์ประกอบ 4 มิติ 15 ตัวบ่งชี้ ในการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 4 ซึ่งจะเป็นการประเมินคุณภาพภายนอกสาขาศึกษาศาสตร์ จากการพิจารณาระดับสาขาวิชาหรือหลักสูตรเป็นหลัก และเป็นการประเมินที่เชื่อมโยงกันระหว่างการประเมินคุณภาพภายนอกสถาบันอุดมศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5) สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ควรจะนำตัวบ่งชี้ โดยเฉพาะตัวบ่งชี้เกี่ยวกับคุณภาพบัณฑิตไปบูรณาการในระบบการทดสอบระดับชาติขั้นอุดมศึกษา (University Net: UNet) ซึ่งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องนี้ ซึ่งจะเป็นการประกันคุณภาพบัณฑิตระดับอุดมศึกษาของประเทศ

6) สถาบันผลิตครู ควรจะจัดระบบประกันคุณภาพหลักสูตรหรือสาขาวิชาเอกโดยนำกรอบการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครูระดับสาขาวิชาเอกไปบูรณาการกับระบบประกันคุณภาพภายใน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือดำเนินการรายงานประจำปีให้เป็นรายงานประเมินตนเองด้วย

7) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย พึงสนับสนุนระบบการวิจัยและพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และมาตรฐานการปฏิรูประบบครูศึกษาของประเทศ โดยเฉพาะการส่งเสริมสถาบันผลิตครู

สู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับชาติ ระดับภูมิภาคอาเซียน และระดับนานาชาติ รวมทั้งจัดให้มี  
ทุนโครงการกาญจนาภิเษก (คปก.) ทางสาขาศึกษาศาสตร์และครุศึกษาโดยเฉพาะ

8) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน พึงกำหนด  
ให้มีทุนรัฐบาลให้ไปศึกษาเล่าเรียนในสถาบันชั้นนำของโลก เพื่อกลับมาเป็นคณาจารย์มีอาชีพ  
ในสาขาวิชาที่เข้มแข็งหรือมีศักยภาพที่จะเป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับชาติ ระดับภูมิภาค  
อาเซียน และระดับนานาชาติ

9) เพื่อให้การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ  
ในการยกคุณภาพของผู้เรียนและสร้างความพร้อมให้ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองนักเรียนและผู้เกี่ยวข้อง  
ในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งเห็นสมควรยกฐานะสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร  
ทางการศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรมหาชน ซึ่งจะสามารถทำงานประสาน  
กับสถาบันพัฒนาครูของสถาบันผลิตครูของสถาบันอุดมศึกษา กระทรวงทบวง กรม อื่นๆ ตลอดจนจนหน่วยงาน  
พัฒนาของภาคเอกชนต่างๆ ที่อยู่ในเครือข่ายในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้

10) เพื่อให้มีการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง  
มีประสิทธิภาพ พึงให้มีบัตรทองหรือคู่มือการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อมิให้  
เป็นภาระค่าใช้จ่ายแก่ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

11) จากผลการวิจัย พบว่า การออกแบบหลักสูตรผลิตครูสาขาวิชาต่างๆ มีข้อจำกัดจากการกำกับ  
ควบคุมมาตรฐานทางวิชาการและมาตรฐานทางวิชาชีพ รวมทั้ง นโยบายการปฏิรูประบบราชการ  
จึงเห็นสมควรให้สถาบันผลิตครูมีอิสระและคล่องตัวในการออกแบบหลักสูตร เพื่อมุ่งเพาะครูมืออาชีพ  
อย่างแท้จริง

### 2.3.12 กลไกขับเคลื่อนการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากลไก  
ขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 เป็นการศึกษาวิจัยที่สำนักงาน  
เลขาธิการสภาการศึกษามุ่งหวังที่จะเร่งพัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาให้ได้ครูที่มีสมรรถนะสูง  
ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย 4.0 เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อน  
ประเทศไทยให้พัฒนาตามนโยบายของประเทศ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods)  
แบบ Exploratory Sequential Design ผลการศึกษาได้กรอบคิดหลักของการวิจัยประกอบด้วย  
คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ 9 ประการ ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย  
สมรรถนะหลักของครู 6 ประการ และความสามารถในการพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ 9 ประการ  
ได้ระบบการผลิตครูมี 4 องค์ประกอบ ได้ระบบการพัฒนาครูมี 5 องค์ประกอบ ได้ระบบการขับเคลื่อน  
การผลิตครูมี 3 กลไก และระบบการขับเคลื่อนการพัฒนาครู มี 2 กลไก

## สภาพที่พึงประสงค์ทางกลไกการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0

1. องค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา ควรเป็นผู้กำกับกับการผลิตครูโดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นสมรรถนะครูในด้านทักษะทางวิชาชีพ ด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพและด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูที่เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน โดยเฉพาะความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานในศตวรรษที่ 21 มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต และมีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน โดยเอื้อต่อรูปแบบการผลิตครู ได้แก่ ควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือหลักสูตรคู่ขนาน (Concurrent Program) 5 ปี ควรใช้ระบบการผลิตครูต่อยอด (Consecutive Program) ปริญญาตรี 4 ปี ปริญญาโท 2 ปี และควรใช้ระบบการผลิตครูสายตรงหรือคู่ขนาน (Concurrent Program) 4 ปี ตามลำดับ โดยการกำหนดเกณฑ์รับรองปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่เน้นเกณฑ์ด้านมาตรฐานบัณฑิต มาตรฐานหลักสูตร หรือมาตรฐานการผลิต ในกรณีใช้เกณฑ์มาตรฐานบัณฑิตพิจารณาจากมีความรู้ เรียนครบตามหลักสูตร และผ่านเกณฑ์การประเมินของสถาบันผลิตครู การปฏิบัติงานสอนไม่น้อยกว่า 1 ปี และมีการรายงานผล และการพัฒนาลักษณะความเป็นครู/ความเป็นผู้นำ และไม่น้อยกว่า 1 กิจกรรม ในกรณีการรับรองหลักสูตรให้พิจารณาจากการพัฒนาหลักสูตร หรือมีโครงสร้างหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต ในด้านการผลิตครูให้พิจารณาจากการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน หรือกระบวนการคัดเลือกนักศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา ในกรณีการกำกับคุณภาพการผลิตครู โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูมีอายุคราวละ 5 ปี ให้กับผู้ที่ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่ตรงกับสาขาที่สอนและผ่านการทดสอบตามข้อกำหนดของคุรุสภา

**สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือ กระทรวง อว. ควรเป็นผู้กำกับคุณภาพการผลิตครู** โดยกำหนดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยพิจารณาจากผลการเรียนรู้ 6 ด้าน หรือ ผลการเรียนรู้ 6 ด้านของวิชาเอกและโครงสร้างหลักสูตรไม่น้อยกว่า 160 หน่วยกิต

ทั้งนี้ ควรมีเครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ ประกอบด้วย สถาบันผลิตครู หน่วยงานใช้ครู สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง อว. คุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กลไกขับเคลื่อนดังกล่าวควรทำสารสนเทศความต้องการครูเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพระยะยาว 10 ปี, 15 ปี หรือ 20 ปี

การผลิตครูสมรรถนะสูงควรผลิตตามจำนวนที่หน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งภาครัฐและเอกชนต้องการเป็นขั้นต่ำ และในที่สุดควรผลิตตามจำนวนที่ผู้ใช้ครูต้องการ (ระบบปิด)

**สถาบันผลิตครูควรเป็นสถาบันเฉพาะทางที่เป็นของรัฐหรือเอกชน เช่น มหาวิทยาลัย เพื่อผลิตครูโดยเฉพาะ และรูปแบบการผลิตครูควรผลิตด้วยระบบผสม คือ เป็นระบบปิดร้อยละ 50 และระบบเปิดร้อยละ 50 เพื่อให้ได้ครูตรงความต้องการของการใช้ครู และเป็นการเปิดเสรีให้ผู้ที่สนใจ ด้านการศึกษามีโอกาสเลือกเรียนสายวิชาชีพนี้**

การบริหารระบบการผลิตครู **ควรบริหารโดยมีเครือข่ายระดับประเทศ** เพื่อให้สามารถควบคุมทิศทางการผลิตครูได้โดยภาพรวม

การจัดสรรงบประมาณการผลิตครูระบบปิดควรเป็นการให้ทุนการศึกษาตามค่าใช้จ่ายจริงทั้งหมด ในส่วนระบบเปิดให้ผู้เข้ารับการศึกษาย่อยค่าใช้จ่ายเอง ตามที่สถาบันกำหนด

**กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย** ประกอบด้วย กลไกกำกับคุณภาพการผลิตครูโดยองค์กรวิชาชีพครูหรือคุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวง อว. ส่วนกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตเชิงปริมาณดำเนินการโดยเบญจภาคีระดับชาติ

นอกจากนี้ข้อค้นพบจากการวิจัยยังได้นำเสนอการขับเคลื่อนและกลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0 ด้วย

### 2.3.13 ข้อเสนอเชิงนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนการผลิตครู

รายงานผลการศึกษาชุด “การผลิตและพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทสังคมไทยและความเป็นสากล” เป็นการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารและข้อมูลจากการสัมภาษณ์สอบถามบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศ นำเสนอเป็นองค์ความรู้เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนนโยบายการผลิตและพัฒนาครู ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้ 1) องค์ความรู้สนับสนุนด้านระบบและรูปแบบการผลิตครู 2) องค์ความรู้สนับสนุนด้านระบบและรูปแบบการพัฒนาครู 3) องค์ความรู้สนับสนุนด้านระบบการใช้ครู และการบริหารงานบุคคลของครู และ 4) ข้อเสนอเชิงนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนการผลิตครู การพัฒนาครูและการบริหารงานบุคคลของครู

องค์ความรู้ดังกล่าว สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาครูที่สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยและความเป็นสากล ดังข้อเสนอเชิงนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนเฉพาะการผลิตครู ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

1. จัดให้มีหน่วยงานกลางระดับชาติ ทำหน้าที่กำหนดทิศทาง กำกับ ประสานงานและประเมินการผลิตครูที่มีคุณภาพสูง วางระบบการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูง และระบบการบริหารงานบุคคลที่สนองต่อความต้องการจำเป็นต่อการใช้ครูในแต่ละพื้นที่และสังกัด

1.1 การจัดตั้งคณะกรรมการระดับชาติว่าด้วยนโยบาย ระบบ และแผนการผลิตครู โดยคณะกรรมการจะต้องมีอำนาจและหน้าที่ ครอบคลุมประเด็น (1) การกำกับจำนวนการผลิต (ปริมาณ) โดยภาพรวม และการผลิตครูในแต่ละสาขาวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น (2) การกำหนดกรอบแนวคิดหลัก (Main Concept) การผลิตครูที่มีสมรรถนะหลัก สมรรถนะรอง และคุณสมบัติที่พึงประสงค์ (คุณภาพครู) (3) การกำหนดระบบการผลิตครูที่เป็นระบบระดับชาติที่มีทิศทางทั้งแบบการมีโปรแกรมการผลิตครูเฉพาะ และ/หรือระบบผลิตครูแบบต่อยอด โดยเปิดโอกาสคัดเลือก

ผู้ที่สำเร็จปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นเข้ามาศึกษาเพิ่มเติมด้านวิชาชีพครูภายหลัง (Consecutive Program) (4) การกำหนดมาตรการที่ชัดเจน ใจ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้มีบุคคลที่เป็นคนดี มีความสามารถทางวิชาการสูง และมีอุดมการณ์มุ่งมั่นตั้งใจ ศรัทธาต่อวิชาชีพครู ให้เข้ามาเป็นครู (5) การกำหนดสัดส่วนการผลิตครูในแต่ละมาตรการและโครงการทั้งหมด (6) การวางระบบการพัฒนาครูให้มีศักยภาพสูง สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 (7) การวางระบบการบริหารงานบุคคลของครูเพื่อธำรงรักษาครูดีมีคุณภาพให้คงอยู่ในระบบการศึกษาตลอดไป และ (8) การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายการครูศึกษาของประเทศไทยให้มีความเข้มแข็งและเชื่อมั่นได้

2. กำหนดมาตรการที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่มีความสามารถสูง และมีอุดมการณ์มุ่งมั่นศรัทธาต่อวิชาชีพครู เข้ามาสู่วิชาชีพครู โดยกำหนดสัดส่วนการผลิตครูที่มีคุณภาพสูงให้มีจำนวนมากกว่าสามในสี่ของปริมาณความต้องการใช้ครูในอนาคต

3. พัฒนาคุณภาพระบบการผลิตครู ให้สามารถสร้างสมรรถนะที่จำเป็นและสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของพื้นที่ และหน่วยผู้ใช้ครู โดยควรเป็นระบบที่เน้นการสร้างผลการเรียนรู้ที่คาดหวังเป็นฐานสำคัญ (Outcome Based Education) พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสมรรถนะที่จำเป็นสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบริบท

4. พัฒนาความเข้มแข็งของสถาบันผลิตครู ให้มีความพร้อมทั้งบทบาทการผลิตครูและบทบาทการพัฒนาครู โดย (1) สนับสนุนส่งเสริมให้มีโครงการทุนพัฒนาอาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่มีรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย ทั้งทุนวิจัยแบบทำงานร่วมกับสถานศึกษา ทุนศึกษาต่อระดับสูง (2) สนับสนุนทุนการทำงานในพื้นที่กับสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมาย ขอบเขตจำนวนสถานศึกษาที่ชัดเจน และ (3) การพัฒนาอาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ทั้งการศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานการพัฒนาร่วมกันระหว่างหน่วยงานในกำกับ ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และสถาบันฝ่ายผลิต

5. สถาบันผลิตครูต้องมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบที่กำหนดให้ โดยให้หนึ่งพื้นที่จัดให้มีสถาบันผลิตครูอย่างน้อยสองสถาบันแต่ไม่เกินสามสถาบันร่วมกันรับผิดชอบ

6. พัฒนาเครือข่ายการผลิตครูระหว่างสถาบันการผลิต โดย (1) การพัฒนาความร่วมมือการผลิตครูเชิงพื้นที่ทั้งระดับภูมิภาค (Regional Level) และระดับประเทศ (National Level) กำหนดภารกิจการผลิตครูในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกในภาพรวมให้ชัดเจน และ (2) การพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายสมาคมบดีครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ผ่านการกำกับดูแลของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และควรมีการจัดตั้งสมาคมบดีครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้มีสถานภาพเป็นองค์กรในโครงสร้างของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หรือสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ทำให้มีความชัดเจนในการกำกับทิศทางการผลิตครู

7. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้ครอบคลุมทุกกิจกรรมของการดำเนินงานวิชาชีพครูที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย มาตรฐานหลักสูตรการผลิตครู มาตรฐานหลักสูตรอบรมครูใหม่ มาตรฐานเพื่อการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มาตรฐานการเลื่อนระดับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

8. กำหนดกรอบนโยบายเกี่ยวกับระบบการผลิตครู ระบบการพัฒนาครู และระบบการบริหารงานบุคคลของครูของทุกสังกัดตามข้อจำกัดของแต่ละสังกัด

### 2.3.14 แนวทางการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย (สมบัติ นพรัก, 2560)

การผลิตครูของสถาบันผลิตครูในประเทศไทยปัจจุบันเป็นระบบเปิด กล่าวคือ สถาบันผลิตครูแต่ละแห่งสามารถเปิดรับนิสิตนักศึกษาไม่จำกัดจำนวนรับ การกำหนดจำนวนรับโดยอิสระของสถาบันฝ่ายผลิต ทำให้การผลิตครูเกินกว่าความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูจำนวนมาก ส่งผลต่อวิกฤติการผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ จากการถอดบทเรียนกระบวนการผลิตครูจากต่างประเทศพบว่า แนวทางการดำเนินการการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย มีปัจจัยที่ควรคำนึงถึงอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ 1) สถาบันผลิตครูปัจจุบันจะปรับตัวและปรับบทบาทอย่างไร เมื่อต้องลดจำนวนการผลิตครู 2) การกำหนดสัดส่วนของตำแหน่งที่รองรับการบรรจุแต่งตั้ง ระหว่างนิสิตนักศึกษาทุนครูอัตราจ้างและบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาแต่ละปีการศึกษา ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย 3) การพัฒนาคุณภาพครูทั้งก่อนประจำการและระหว่างประจำการ 4) การวางแผนความต้องการการใช้ครูของแต่ละหน่วยงานหลักมีความผันแปร ยากแก่การวางแผนความต้องการครูที่แท้จริง 5) การพัฒนาสถาบันผลิตครูสู่ระบบปิด ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถาบันผลิตครูมีคุณภาพ คือ ครูของครู โครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอน

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

ข้อเสนอเชิงนโยบาย การผลิตครูระบบปิดมีปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหลายประการ ดังนี้

1. มีคณะกรรมการและ/หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง (เป็นหน่วยงานประจำไม่ใช่เฉพาะกิจ) มีอำนาจและหน้าที่ในการกำกับดูแล ประสานงาน และบริหารจัดการ

2. หน่วยงานผู้ใช้ครูแต่ละหน่วยงานต้องมีแผนการใช้และพัฒนาครูทั้งแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยไม่ยึดแต่เพียงจำนวนอัตราตำแหน่งครูปัจจุบันและอัตราเกษียณแต่เพียงอย่างเดียว

3. **สถาบันผลิตครูต้องพัฒนาคุณภาพความเข้มแข็ง** ทั้งครูของครู หลักสูตรการจัดการเรียน การสอน และการบริหารจัดการภายใน ให้สนองต่อการผลิตครูระบบปิด รวมทั้งต้องเป็นหน่วยพัฒนา คุณภาพครูประจำการ โดยทำงานควบคู่กับสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

4. **ผู้เรียนครูต้องมีคุณภาพ** ตั้งแต่เริ่มต้นของกระบวนการคัดเลือกผู้เรียน (Input) ซึ่งต้องเป็น ตัวป้อนที่มีคุณภาพต่อการผลิตครูระบบปิด จึงต้องได้รับการคัดเลือกจากคุณภาพด้านวิชาการ โดยการ กำหนดคุณสมบัติผู้รับทุนตั้งแต่ก่อนเข้าเรียน ระหว่างการเรียน และมีการติดตามผลเมื่อสำเร็จการศึกษา ระหว่างประกอบวิชาชีพครูอย่างน้อย 2 ปีการศึกษา

5. **ครูประจำการต้องได้รับการพัฒนาคุณภาพเป็นประจำและต่อเนื่อง** ระบบการพัฒนาครู ของแต่ละหน่วยงานการศึกษาต้องถูกกำหนดโดยหน่วยงานตามบริบทที่แตกต่างของแต่ละหน่วยงาน อาทิ รูปแบบ ระยะเวลา เนื้อหา การวัดและประเมินผลการพัฒนา ตัวชี้วัดความสำเร็จ เป็นต้น

### 2.3.15 การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู (ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์, 2560)

การสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครูนั้น จำเป็นจะต้องดำเนินการทุกประเด็นอย่างเป็นระบบ และมีเครื่องมือที่ใช้ในการขับเคลื่อนระบบนั้นในระยะยาว โดยไม่หวังผลในระยะสั้นจากในช่วง 3 ทศวรรษ ที่ผ่านมา สถาบันผลิตครูทั้งระบบมีความอ่อนแอ ผลิตครูที่ไม่ได้มาตรฐานเข้าสู่ระบบโรงเรียน ซึ่งสะท้อน ได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทุกรายวิชาทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ ไม่เป็นที่น่าพอใจ ดังที่ได้รับทราบกันโดยทั่วไปในสังคมขณะนี้ แนวทางในการสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันผลิตครูจำเป็นต้องมองครูศึกษา (Teacher Education) ในเชิงระบบที่ประกอบไปด้วย ระบบผลิต ระบบการพัฒนาครูใหม่ และระบบการพัฒนาครูประจำการให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน แนวคิดสำคัญในการทำหน้าที่ ของสถาบันผลิต คือ ควรเน้นการพัฒนาโดยเชื่อมโยงกับพื้นที่เพื่อให้นักศึกษามีแหล่งฝึกปฏิบัติงาน และในขณะเดียวกันก็สามารถพัฒนาครูประจำการได้ด้วย ประกอบกับมหาวิทยาลัยควรจัดทำคัลเลอร์ เพื่อสร้างความแข็งแกร่งในด้านต่างๆ ในขณะเดียวกันอาจารย์ในสถาบันผลิตก็สามารถร่วมเรียนรู้ จากการทำงานภาคปฏิบัติในเชิงพื้นที่ร่วมกับนักศึกษาและครูประจำการ การทำหน้าที่ในลักษณะ ดังกล่าวของสถาบันผลิตจะสามารถทำให้สถาบันผลิตมีความเข้มแข็งแรงแรง สามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของพื้นที่พัฒนาครูประจำการเพื่อปรับปรุงงานในพื้นที่ในระยะยาว และพัฒนาความเชี่ยวชาญ ของตนเองจากการทำงานภาคปฏิบัติร่วมกับนักศึกษาและครูประจำการ โดยมีข้อเสนอเชิงนโยบาย ในการสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันผลิตครู ดังนี้



1. สร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตและโรงเรียนในการผลิต พัฒนาครูใหม่และพัฒนาครูประจำการ

2. พัฒนาศักยภาพอาจารย์ เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ของสถาบันผลิตครูให้ได้มาตรฐาน มีสมรรถนะในระดับสากล

3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครู เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันผลิตครู

### 2.3.16 รายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ด้านครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี (2540) ได้ดำเนินการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ด้าน ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีจุดมุ่งเน้นที่การดำเนินการตามนโยบายและผลของนโยบายด้าน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และนโยบายบริการการศึกษา เป็นการประเมินกระบวนการ ผลผลิต และผลกระทบ

การวิจัยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสำรวจภาคสนาม การวิจัยตอนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูอาจารย์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร เทศบาลและเมืองพัทยา เลือกตัวอย่างโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ส่วนที่สองเก็บข้อมูลจากอาจารย์ คณะครุศาสตร์ของสถาบันราชภัฏ ได้กลุ่มตัวอย่างจาก 15 จังหวัด เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 706 คน ครูอาจารย์ 1,200 คน อาจารย์คณะครุศาสตร์ 221 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 2,127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 3 ฉบับ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการประเมินสรุปได้ ดังนี้

#### 1. การประเมินกระบวนการ

##### 1.1 การปฏิรูปการฝึกหัดครู

1.1.1 การดำเนินการปฏิรูปการฝึกหัดครู ได้จัดแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา แต่การดำเนินการเพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัตินั้นผลยังไม่ปรากฏชัดเจน

1.1.2 การพัฒนาวิทยาลัยครูจำนวนหนึ่ง ให้เป็นสถาบันวิชาชีพเฉพาะทาง เป็นสถาบันวิจัยและพัฒนา รวมทั้งเป็นศูนย์วิชาการของวิชาชีพครู ในเรื่องนี้ยังไม่ได้ดำเนินการ

1.1.3 การพัฒนาระบบเลือกสรรนักศึกษาครู มี 2 โครงการที่ดำเนินการในเรื่องนี้ได้แก่ โครงการครูทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ และโครงการเพชรในตมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

1.1.4 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนในสถาบันผลิตครู โดยภาพรวม อาจารย์คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนประมาณ 2 ครั้งใน 3 ปี แต่มีอาจารย์ถึงร้อยละ 20 ที่ไม่มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือดูงานเลยในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา ในการสอนนักศึกษาครุรุ่นนั้น อาจารย์เน้นกระบวนการส่งเสริมคุณธรรมและความสำนึกในความเป็นครูมากเป็นอันดับที่ 1

## 1.2 การพัฒนาครูประจำการ

1.2.1 การวิจัยและพัฒนาสื่อ ผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 58 ได้กำหนดนโยบายให้ครูอาจารย์ดำเนินการวิจัยและพัฒนาสื่อ ผู้บริหารสถานศึกษาร้อยละ 46 ได้กำหนดนโยบายการทำกรวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียน

1.2.2 การนำสื่อไปใช้ ครูอาจารย์ร้อยละ 44 ตอบว่าสถานศึกษาของตนมีสื่อการสอนเพียงพอ มีครูอาจารย์ร้อยละ 53 ได้ใช้สื่อในการเรียนการสอนเป็นประจำหรือเกือบจะเป็นประจำ แต่ครูอาจารย์ร้อยละ 22 ไม่ค่อยได้ใช้สื่อในการสอน

1.2.3 การพัฒนาความรู้ด้านวิจัย ครูอาจารย์มีความรู้และประสบการณ์ในการวิจัยในระดับค่อนข้างน้อย มีครูอาจารย์ถึงร้อยละ 30 ต้องการจะพัฒนาตนเองในด้านการวิจัยในระดับมากที่สุด

1.2.4 การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู มีครูอาจารย์ร้อยละ 40 ที่ไม่มีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเลย ครูอาจารย์ส่วนใหญ่มีความสามารถในการสอนเชิงคิดวิเคราะห์ในระดับปานกลาง และมีครูอาจารย์ร้อยละ 35 ที่มีความสามารถในการสอนเชิงคิดวิเคราะห์ในระดับน้อยหรือค่อนข้างน้อย

## 1.3 การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู

1.3.1 การปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการไปบ้างแล้วและได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล รวม 9 ระบบ แต่ยังไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติ

1.3.2 การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยมี 11 มาตรฐาน โดยกำหนดให้กรมต่างๆ ส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.3.3 การปรับปรุงการใช้ครู สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีนโยบายเกี่ยวกับการปรับปรุงการใช้ครูไว้อย่างชัดเจน แต่ยังไม่ได้ทำตามนโยบายนี้สิ่งที่ได้ดำเนินไปบ้าง เช่น การสร้างแรงจูงใจสำหรับครูที่สอนในโรงเรียนกัณฑ์ดาร์ พื้นที่เสี่ยงภัย หรือพื้นที่ที่มีการคมนาคมไม่สะดวก

1.3.4 การผลิตและพัฒนาครูอาจารย์ในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน สถาบันราชภัฏ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลได้เพิ่มการผลิตครูสาขาขาดแคลนให้มากขึ้น แต่ผู้สำเร็จการศึกษามีได้ประกอบอาชีพครูมากเท่าที่ควร มหาวิทยาลัยต่างๆ มีโครงการในแผนฯ จำนวน 15 โครงการ แต่ดำเนินการได้เพียง 5 โครงการ

## 2. การประเมินผลผลิต

### 2.1 ผลผลิตในเชิงปริมาณ

#### 2.1.1 ความสอดคล้องระหว่างปริมาณของผลผลิตกับเป้าหมายของแผนฯ

ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสายครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีจำนวนไม่น้อยกว่าแผนฯ แต่ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี โท และเอก จากสถานศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีจำนวนต่ำกว่าแผนฯ

#### 2.1.2 ความสอดคล้องระหว่างปริมาณของผลผลิตกับความต้องการของสถาบัน

สถานศึกษามีความสอดคล้องในระดับปานกลาง สถานศึกษาทุกสังกัดยังขาดแคลนครูในสาขาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ

### 2.2 ผลผลิตในเชิงคุณภาพ

#### 2.2.1 ความสอดคล้องระหว่างคุณภาพของผลผลิตกับความต้องการของสถานศึกษา

ครูบรรจุใหม่มีคุณภาพค่อนข้างดีแต่ยังไม่ถึงระดับดี ในภาพรวมนั้น คุณภาพของครูที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูในระยะเวลาที่ผ่านมา มีคุณภาพดีขึ้นค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ความรับผิดชอบ หรือด้านคุณธรรมและจริยธรรม คุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครู สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างมาก

## 3. การประเมินผลกระทบ

### 3.1 ผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ด้านความรู้ความสามารถลดน้อยลงอย่างน้อย 2 ด้านในทุกระดับการศึกษา สำหรับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านคุณลักษณะจิตพิสัยลดลง 2 คุณลักษณะในทุกระดับการศึกษา เขตการศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มต่ำจะต่ำทั้งทางการเรียน แนวความคิดและด้านคุณลักษณะจิตพิสัย ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาครูประจำการยังไม่ได้ผล การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครูยังไม่บรรลุเป้าหมาย

### 3.2 ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประเมินจากบริบทของงาน เนื้อหาของงาน ศักยภาพของงาน และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับดี แต่มีประเด็นสำคัญที่บ่งชี้

การด้อยคุณภาพในการทำงานของครู ได้แก่ เงินเดือนไม่พอ การขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม และขาดความปลอดภัยในชีวิต การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และทำให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ผลการประเมินสะท้อนให้เห็นว่า ครูขาดแรงจูงใจในการประกอบอาชีพครู ระบบพัฒนาครูประจำการและระบบการสร้างแรงจูงใจในการประกอบอาชีพครูยังไม่ประสบผลสำเร็จ

### 2.3.17 บทเรียนเกี่ยวกับการฝึกหัดครูไทยที่พึงเรียนรู้และทบทวน (ถนอม อินทรกำเนิด, 2562)

1. ความสำเร็จของการฝึกหัดครูในอดีตโดยเฉพาะในช่วงประมาณปี พ.ศ. 2480 - 2515 ซึ่งในปัจจุบันสังคมเรียกร้องให้จัดระบบการฝึกหัดครู เช่นเดียวกับในช่วงดังกล่าวนี้ ทั้งนี้ เป็นเพราะองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1.1 รัฐมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการฝึกหัดครูโดยเป็นผู้จัดการฝึกหัดครูเอง
- 1.2 จัดตั้งสถาบันการฝึกหัดครูโดยจำกัดจำนวน และจำกัดจำนวนนักเรียนฝึกหัดครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูและอัตราครูที่จะบรรจุเป็นข้าราชการครู
- 1.3 ให้จังหวัดเป็นผู้มีส่วนคัดเลือกนักเรียนที่ประสบความสำเร็จดีเด่นเป็นนักเรียนฝึกหัดครู
- 1.4 รัฐจัดสรรทุนให้นักเรียนฝึกหัดครู โดยมีสัญญาผูกพันให้เป็นครูเมื่อสำเร็จการศึกษา
- 1.5 จัดให้นักเรียนฝึกหัดครูเป็นนักเรียนประจำในหอพักของวิทยาลัยครู โดยมีอาจารย์ที่ดูแลนักเรียนประจำ
- 1.6 คัดเลือกบุคลากรดีเด่นเข้าทำหน้าที่บริหารและเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครู
- 1.7 มีทุนในการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง

2. ความถดถอยของระบบการฝึกหัดครู องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความถดถอยของระบบการฝึกหัดครูประกอบด้วย

- 2.1 นโยบายของชาติเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูเปลี่ยนแปลงไปโดยให้ความอิสระกับสถาบันอุดมศึกษาในการจัดระบบการผลิตและพัฒนาครู ให้เป็นอำนาจของสถาบันเอง
- 2.2 ไม่มีการกำหนดแผนการรับนักศึกษาครูในระดับชาติ สถาบันอุดมศึกษากำหนดจำนวนการรับนักศึกษาครูเอง สอบคัดเลือกนักศึกษาเอง โดยผู้ใช้ครูของจังหวัดต่างๆ ไม่มีส่วนร่วม
- 2.3 รัฐไม่จัดสรรทุนให้นักศึกษาครูและไม่จัดเป็นนักเรียนประจำ
- 2.4 ขยายการฝึกหัดครูภาคค่ำและในช่วงสุดสัปดาห์ โดยระบบควบคุมมาตรฐานและคุณภาพได้รับความสนใจน้อยลง
- 2.5 ผู้สำเร็จการศึกษาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีจำนวนเกินความต้องการ เกิดอัตราการว่างงานในอาชีพครู มีจำนวนไม่น้อยไปประกอบอาชีพอื่น โดยได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนต่ำกว่าวุฒิ

2.6 จัดโครงการพิเศษให้ครูประจำการได้รับปริญญา โดยระบบควบคุมมาตรฐานและคุณภาพได้รับความสนใจน้อย

2.7 ขาดการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการฝึกหัดครู และการวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. ถนอม อินทรกำเนิด (2562) ได้เสนอกระบวนการการฝึกหัดครูไทยตามหลักความต่อเนื่องอย่างไร้ตะเข็บ (Seamless Continuum of Teacher Education) เพื่อพิจารณาและทดลองใช้จัดการฝึกหัดครูไทย กล่าวคือ ในแนวตั้งทุกขั้นตอนของการฝึกหัดครูดำเนินการอย่างสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน และในแนวนอนแต่ละขั้นมีการวิจัยควบคู่กันไปเพื่อปรับปรุงและประกันคุณภาพของระบบใหญ่และระบบย่อย ดังแผนภาพ ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 2.3 กระบวนการการฝึกหัดครูไร้รอยตะเข็บ  
(ถนอม อินทรกำเนต, 2562: ภาพสไลด์ประกอบการบรรยาย)

กระบวนการที่ 1 การคัดเลือกนักศึกษาครูมุ่งให้ได้คนดีคนเก่งเป็นนักศึกษา เป็นผู้สนใจในอาชีพครู มีลักษณะที่จะพัฒนาไปสู่ความเป็นครูผู้รอบรู้ (Teacher Scholar) และมีลักษณะที่จะเป็นไตรคุณลักษณะ (สุวิชาโน ศุภปฏิปันโน อาทโร) โดยวิธีการคัดเลือกให้โรงเรียนคัดเลือกร่วมกับคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ พร้อมทั้งเขตพื้นที่การศึกษาคัดเลือกผู้มีแววเป็นครู ประกอบการใช้แบบทดสอบความสนใจและความรู้ทางวิชาการ และมีการพิจารณาบุคลิกลักษณะที่ดี

กระบวนการที่ 2 การพัฒนาศักยภาพความพร้อมในการเรียนระดับอุดมศึกษา อาทิ แนะนำวิธีการเรียนและแหล่งค้นคว้า พัฒนาศักยภาพด้านการอ่าน การเขียน การจดบันทึก ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และสถิติ อีกทั้งสร้างความคุ้นเคยกับหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และสร้างโอกาสให้ได้พบครูต้นแบบ ครูอาวุโสที่ประสบความสำเร็จเป็นที่ยกย่องของสังคม

กระบวนการที่ 3 รูปแบบการผลิตครูใหม่ที่เหมาะสมกับระดับและประเภทการศึกษา ดังนี้

3.1 รูปแบบคู่ขนาน (Concurrent Model) คือ การศึกษาวิชาการศึกษาหรือวิชาครูควบคู่กับวิชาเอก เช่น หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี สำหรับผลิตครูมัธยมศึกษา และหลักสูตรผลิตครู 4 ปี สำหรับครูอนุบาลและครูระดับประถมศึกษา

3.2 รูปแบบเรียงลำดับ (Consecutive Model) คือ การศึกษาวิชาการจนสำเร็จปริญญาตรี แล้วจึงศึกษาวิชาการศึกษาหรือวิชาครู เช่น หลักสูตรผลิตครู 4+1 หรือ 4+2 สำหรับครูมัธยมศึกษาตอนปลายหรือครูสายอาชีพ

3.3 รูปแบบทางเลือก (Alternative Models) คือ การจัดการฝึกหัดครูที่ใช้โรงเรียน หรือชุมชนเป็นฐาน โดยมีการรับรองโรงเรียนหรือชุมชนให้เป็นฐานในการฝึกหัดครู ครูได้รับการรับรองเป็นผู้ร่วมรับผิดชอบการฝึกหัดครู และมีการเชื่อมโยงทฤษฎีกับการปฏิบัติสามารถนำทฤษฎีไปปฏิบัติได้ทันทีในสถานการณ์จริง

3.4 หลักสูตรและกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยยึดหลักปรัชญาการศึกษา โดยยึดถือการสร้างความจริงของงานของคนโดยองค์รวม ซึ่งประกอบด้วยวิชาการศึกษาทั่วไป วิชาเฉพาะทาง/วิชาเอก วิชาการศึกษาหรือวิชาครู การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีการสังเกตการณ์ การทดลองและการปฏิบัติ การสอนที่มีทั้งการสะท้อนผลการสอนและการสร้างความรู้ และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรในกิจการนักศึกษา

กระบวนการที่ 4 การนำเข้าสู่ความเป็นครูใหม่ โดยมีการสร้างความคุ้นเคยกับโรงเรียนและชุมชน การมีระบบสนับสนุนครูใหม่ เช่น มีครูอาวุโสเป็นที่ปรึกษา สร้างกลุ่มเครือข่ายครูใหม่ สร้างแหล่งงานวิจัย การเรียนการสอนไว้ในโรงเรียน

กระบวนการที่ 5 การพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง อาทิ ให้ครูเป็นศูนย์กลางในการอบรมวิธีพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สร้างระบบครูต้นแบบ (Master Teacher) มีระบบพี่เลี้ยง จัดตั้งชมรม (PLC)

ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เครือข่ายเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับ คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีโครงการศึกษาวิจัยการให้รางวัลเสริมพลังการเรียนรู้ประจำปี

กระบวนการที่ 6 ความมั่นคงในวัยเกษียณ ให้มีชมรมหรือสมาคมครูเกษียณในจังหวัดหรือ เขตพื้นที่เพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตหลังเกษียณจากงาน ทำบัญชีคลังสมองครูเกษียณ จัดกิจกรรมสังสรรค์ให้ผู้เกษียณได้พบปะสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ

#### 4. ทบทวนนโยบายระดับชาติเพื่อนำการปฏิบัติที่ดีของการฝึกหัดครูในอดีตมาปรับปรุง

- 4.1 รัฐมีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับการฝึกหัดครู โดยเป็นผู้จัดการฝึกหัดครูเอง
- 4.2 จำกัดจำนวนสถาบันการฝึกหัดครูและจำกัดจำนวนนักเรียนฝึกหัดครู ให้สอดคล้องกับ ความต้องการอัตราครูที่จะบรรจุ
- 4.3 ให้จังหวัดหรือหน่วยงานใช้ครูเป็นผู้มีส่วนคัดเลือกนักเรียนที่ประสบความสำเร็จดีเด่น เป็นนักเรียนฝึกหัดครู
- 4.4 รัฐจัดสรรทุนให้นักเรียนฝึกหัดครู โดยมีสัญญาผูกพันให้เป็นครูเมื่อสำเร็จการศึกษา
- 4.5 จัดให้นักเรียนฝึกหัดครูเป็นนักเรียนประจำในหอพักทางวิทยาลัยครู โดยมีอาจารย์ที่ ดีดูแลนักเรียนประจำ
- 4.6 คัดเลือกบุคลากรที่ดีเด่นเข้าทำหน้าที่บริหารและเป็นอาจารย์ในสถาบันผลิตครู

## 2.4 การวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในต่างประเทศ

ในส่วนนี้จะทำการเปรียบเทียบระบบการผลิตครูในประเทศชั้นนำด้านการศึกษาของโลก 8 ประเทศได้แก่ ประเทศสิงคโปร์ ฟินแลนด์ ฮังการี จีน ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย แคนาดา และเอสโตเนีย โดยประเทศเหล่านี้ถือเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการศึกษาจากการประเมินคุณภาพ การศึกษาระดับนานาชาติ มีหลักฐานเป็นที่ประจักษ์ เช่น โปรแกรมการประเมินสมรรถนะนักเรียน มาตรฐานสากลหรือ PISA อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการเข้าถึงการศึกษาอย่างเท่าเทียมกันของคน ในสังคมที่แสดงโดยอัตราส่วนของประชากรที่เข้าถึงการศึกษาในประเทศเหล่านี้ที่อยู่ในระดับสูง



## 1. ประเทศสิงคโปร์

### 1.1 บริบทสังคม ระบบการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา

สิงคโปร์เป็นเกาะเล็กๆ ในทะเลจีนใต้ มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่จำกัด จึงเห็นว่าพลเมืองของตนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด เป็นหัวใจสำคัญที่รัฐควรคำนึงถึงในการกำหนดนโยบายและการลงทุน จากการพัฒนาประเทศด้วยวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ชาญฉลาด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงปลายทศวรรษที่ 1970 สิงคโปร์ได้มุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพของการศึกษา โดยการพัฒนาทักษะด้านอุตสาหกรรม และในช่วงปลายทศวรรษที่ 1990 ยังได้เปลี่ยนผ่านจากยุคความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ เน้นการพัฒนาทักษะการคิด และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อต่อยอดให้เกิดนวัตกรรมเชิงธุรกิจ (เพชรดัดดา เพ็ชรภักดี และคณะ, 2560) ทำให้ในปัจจุบันสิงคโปร์เป็นประเทศที่ประชากรมีคุณภาพชีวิตดีที่สุดในเอเชีย คิดเป็นอันดับที่ 11 ของโลก (จัดอันดับโดย The Economist Intelligence Unit's "Quality of Life Index") มีทุนสำรองเงินตราต่างประเทศมากเป็นอันดับ 9 ของโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

การจัดการศึกษาในสิงคโปร์มีลักษณะรวมอำนาจ มีกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้บริหารจัดการหลัก ในการบริหารจัดการเชิงนโยบายและกำกับดูแลการนำนโยบายสู่ภาคปฏิบัติ โดยเป็นผู้ประสานงาน และกำหนดทิศทางนโยบาย ควบคุมดูแลการพัฒนาและการบริหาร โดยอาศัยกลไกรองรับหลายส่วน ทั้งในเชิงนโยบายการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากร การบริการต่างๆ ต่อสถาบันการศึกษาโดยตรง แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายสามัญศึกษา (Deputy General Education) 2) ฝ่ายนโยบาย (Deputy Secretary of Policy) และ 3) ฝ่ายบริการ (Deputy Secretary of Services) นอกจากนี้ยังมีสถาบันการศึกษาแห่งชาติ (National Institute of Education) หรือ NIE เป็นสถาบันผลิตครูแห่งเดียวในประเทศ รับผิดชอบในการให้การศึกษาทางด้านการฝึกหัดครูทุกระดับ ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการ NIE และโรงเรียนถือเป็นสถาบันหลัก 3 แห่ง ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่นภายใต้ชื่อเรียกว่า 3Ps ซึ่งเป็นการเชื่อมนโยบาย (Policy) แนวปฏิบัติ (Practice) และการฝึกหัด (Preparation) เข้าด้วยกัน (Liu, 2021)

นโยบายด้านการศึกษาล่าสุดที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ในปี ค.ศ. 2012 ก็คือการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student - Centric Value - Driven) เพื่อจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพในระดับผู้เรียน บนหลักการที่ว่าต้องจัดการศึกษาพื้นฐานที่เข้มแข็งและจัดการศึกษาเพื่ออนาคตของผู้เรียน (Strong Fundamentals, Future Learnings) โดยมีเป้าหมาย คือ การพัฒนาการศึกษาเพื่อประชาชนเป็นคนที่มีความบุคลิกภาพดี (Strength Character) เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณค่า (Citizenship and Values Education) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

### 1.2 ระบบการผลิตครู (Pre - Service Teacher Education)

สถาบันการศึกษาแห่งชาติ (National Institute of Education) หรือ NIE เป็นสถาบันผลิตครูแห่งเดียวในประเทศ ที่ให้การศึกษาทางด้านวิชาชีพครูในทุกระดับ ตั้งแต่หลักสูตรการเตรียมความพร้อม

ในการเป็นครู จนถึงหลักสูตรการบริหารงานสถาบันการศึกษาร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียน ปัจจุบันรัฐบาลสิงคโปร์มีนโยบายยุบรวม NIE ให้เป็นส่วนหนึ่งของ Nanyang Technological University แต่ยังคงให้อิสระในการบริหารงานเป็นของตนเอง

ในกระบวนการคัดเลือกนักศึกษาครูเข้าสู่ระบบของสิงคโปร์มีการจำกัดจำนวนนักศึกษาในหลักสูตรครูเข้าระบบ (ระบบปิด) และรวมศูนย์อยู่ที่การคัดเลือกจัดโดยกระทรวงศึกษาธิการและสถาบันการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งให้ความสำคัญทั้งความสามารถทางวิชาการ ทักษะการสื่อสาร และความกระตือรือร้นในวิชาชีพของผู้สมัคร นักเรียนที่ต้องการจะเป็นครูจะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือก 4 ขั้นตอน คือ

1. การตรวจสอบจากคุณสมบัติจากใบสมัคร ต้องสำเร็จการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้อง มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในร้อยละ 30 แรกของกลุ่มผู้เรียน และมีหลักฐานแสดงความสนใจในเยาวชนและการศึกษา

2. การประเมินจากแบบทดสอบ จะทดสอบทักษะการอ่านเขียนในระดับสูง โดย 2 ขั้นตอนแรกนี้จะคัดผู้สมัครเพียง 1 ใน 3 เข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์

3. การสัมภาษณ์จะพิจารณาทัศนคติ ปฏิภาณ และบุคลิกภาพ โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์สูง และอาจมีการทดสอบภาคปฏิบัติร่วมด้วย

4. การสังเกตโดย NIE จะพิจารณาทัศนคติ ปฏิภาณ และบุคลิกภาพเช่นเดียวกัน โดยการสังเกตการณ์จากนั้นผู้สมัครจะต้องเข้าร่วมการปฐมนิเทศเพื่อแนะนำหลักสูตรครู (Introduction to Teaching Program) หรือ ITP จัดโดยวิทยาลัยครูสิงคโปร์ ก่อนถูกส่งไปใช้เวลาในโรงเรียนในฐานะครูทดลองสอน ผู้สมัครจะต้องทดลองปฏิบัติงานในโรงเรียนกับครูพี่เลี้ยงในช่วงต้นของการเรียนหลักสูตรครู เมื่อสิ้นสุดการทดลองปฏิบัติงานผู้สมัครจะได้รับการประเมินความเหมาะสมต่อการเป็นครู โดยผู้สมัครสามารถเข้าสู่การศึกษาในหลักสูตรครูได้ก็ต่อเมื่อได้รับการรับรองจากทางโรงเรียนและสามารถผ่านการประเมินเท่านั้น

สิงคโปร์มีการปรับปรุงหลักสูตรครูในปี ค.ศ. 2001 ที่มีสาระสำคัญเพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ทักษะ และองค์ความรู้ในวิชาเฉพาะของครู รวมทั้งยังร่วมผลักดันหลักสูตรปริญญาโท นอกจากนี้ยังขยายเวลาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับโรงเรียนในความร่วมมือของสถาบันการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้ สิงคโปร์แบ่งหลักสูตรครูปริญญาตรีเป็นสองปริญญา ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 4 ปี คือ ปริญญาทางศิลปศาสตร์ (BA) และปริญญาทางวิทยาศาสตร์ (BSc) และจำแนกหลักสูตรผลิตครูออกเป็นสองระดับ คือ ครูประถมศึกษา (Primary) และครูมัธยมศึกษา (Secondary) และแต่ละหลักสูตรต้องเรียน 125-135 หน่วยกิต และหลักสูตรปริญญาตรีควบโท 5 ปีรวมทั้งมีหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู 16 เดือน หลังจากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาอื่น (Liu, 2021)

องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อครูในโครงสร้างหลักสูตรครูของสิงคโปร์เรียกว่า V3 SK มีเป้าหมายเพื่อฝึกและบ่มเพาะครูให้พร้อมต่อนักเรียนที่มีความหลากหลาย ให้ครูสามารถคิดและตัดสินใจอย่างเป็นมืออาชีพ มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในฐานะของการเป็นผู้จัดการความรู้ ผู้กระตุ้นการเรียนรู้ ผู้อำนวยการเรียน ผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ครอบคลุมการเรียนรู้วิชาเฉพาะที่ครูจะต้องจัดการเรียนการสอน หลักสูตรการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดและประเมินผลทางการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะการจัดการเรียนการสอนภาษาและนำการอภิปราย บุคลิกภาพและความเป็นพลเมือง การบริการสังคม ผู้เรียนในหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปีจะต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในวิชาใดวิชาหนึ่ง ส่วนผู้เรียนในระดับปริญญาโทจะต้องมีคุณวุฒิในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง ครูระดับประถมศึกษาจะต้องผ่านการฝึกฝนเพื่อสอน 2 - 3 วิชา ในขณะที่ครูระดับมัธยมศึกษาจะผ่านการฝึกฝนให้สอนได้ 2 วิชา

นักศึกษาในหลักสูตรครูทุกระดับจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามที่สถาบันการศึกษาแห่งชาติ NIE กำหนด อาทิ ในระดับปริญญาตรีนักศึกษาต้องออกฝึกประสบการณ์การสอนในโรงเรียนทุกปี ตั้งแต่ปี 1 จนถึงปี 4 เป็นเวลา 2, 5, 5 และ 10 สัปดาห์ตามลำดับ โดยจะมีครูพี่เลี้ยงคอยสังเกตการณ์และให้ความช่วยเหลือ นอกจากนี้ผู้เรียนยังต้องจัดทำแฟ้มสะสมผลงานการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ อิเล็กทรอนิกส์เพื่อแสดงหลักฐานการเรียนรู้และผลงานที่ผ่านมา บันทึกนี้จะทำหน้าที่บันทึกข้อมูล การเติบโตและพัฒนาการส่วนบุคคลตลอดจนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระยะสั้น ผู้เรียนที่ NIE ยังจะต้องมีส่วนร่วมในการบริการชุมชนอย่างน้อย 20 ชั่วโมงร่วมกับผู้เรียนในกลุ่มรวม 20 คน โดยแต่ละคนจะต้องสร้างผลงานที่เป็นรูปธรรมเมื่อการบริการชุมชนสิ้นสุดลง เพื่อเป็นการปลูกฝังทัศนคติเชิงคุณธรรม และจริยธรรม

หลักสูตรครูในสิงคโปร์ไร้ค่าใช้จ่าย นักศึกษาครูที่ผ่านการคัดเลือกทุกคนจะได้รับค่าตอบแทน ร้อยละ 60 ของเงินเดือนครูและไม่มีค่าใช้จ่ายตลอดการศึกษา โดยมีกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้อุดหนุน ค่าใช้จ่ายทั้งหมด อย่างไรก็ตาม หากผู้เรียนไม่สามารถสำเร็จการศึกษาหรือออกจากวิชาชีพล่วงคัน จะต้องชำระคืนเงินอุดหนุนดังกล่าว กลไกนี้จึงเป็นเสมือนแรงผลักดันทรงพลังให้นักศึกษาครูมุ่งมั่นศึกษาเล่าเรียนอย่างจริงจัง

### 1.3 การเริ่มต้นอาชีพครู (Induction Teacher Education)

ในปี ค.ศ. 2009 สิงคโปร์ได้พัฒนารอบสมรรถนะสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาด้านครู (Graduate Teacher Competency: GTC) ซึ่งวางแนวทางให้มาตรฐานวิชาชีพ เกณฑ์การวัดและประเมินผล รวมถึงเป้าหมายของผู้สำเร็จการศึกษาที่สถาบันการศึกษาแห่งชาติสามารถนำไปกำหนดหลักสูตรการผลิตครู ประกอบด้วยศักยภาพ 7 ประการ ซึ่งจำแนกเป็นมิติ 3 มิติ ได้แก่ 1) การเรียนรู้อย่างเป็นมืออาชีพ 2) การจัดการชั้นเรียน และ 3) ความเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล มาตรฐานเหล่านี้ขยายขอบเขตกว้างขึ้นเมื่อครูเติบโตในอาชีพเพื่อให้ครอบคลุมคุณสมบัติต่างๆ เพื่อรองรับการสร้างสรรค

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ให้แก่นักเรียนและวิสัยทัศน์ใหม่ในการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ แห่งชาติที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลางขับเคลื่อนด้วยคุณค่า

ตารางที่ 2.6 แสดงคุณลักษณะบัณฑิตอันพึงประสงค์จากสถาบันการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์

มิติของศักยภาพที่ครูพึงมี	คุณลักษณะสำคัญ
การจัดการเรียนรู้รู้อย่างเป็นมืออาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. อบรมเอาใจใส่เด็กทุกด้าน</li> <li>2. จัดสรรการเรียนรู้ที่มีคุณภาพแก่เด็ก</li> <li>3. จัดสรรกิจกรรมนอกเวลาเรียนที่มีคุณภาพ (Co - Curricular Activity - CCA) แก่เด็ก</li> <li>4. ถ่ายทอดองค์ความรู้โดยอาศัย               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ความเชี่ยวชาญในวิชานั้นๆ</li> <li>2) การสะท้อนคิด</li> <li>3) การคิดเชิงวิพากษ์</li> <li>4) ความริเริ่มสร้างสรรค์</li> <li>5) การจัดการเรียนรู้รู้อย่างสร้างสรรค์</li> <li>6) การมุ่งสู่นาคต</li> </ol> </li> </ol>
ความเป็นผู้นำและการจัดการชั้นเรียน	<ol style="list-style-type: none"> <li>5. การชนะใจและเป็นที่ยอมรับ</li> <li>6. การทำงานร่วมกับผู้อื่น</li> </ol>
ประสิทธิภาพส่วนบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. ความเข้าใจตนเองและผู้อื่น</li> </ol>

ที่มา: ดาร์ลิ่ง - แสมมอนด์, ลินดา, 2564 อ้างถึงในสถาบันการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์, 2009

เมื่อจบการศึกษา ครูจบใหม่ทุกคนในสิงคโปร์จะต้องเข้าร่วมโครงการแนะแนวครูเป็นระยะเวลา 1 ปี โดยโครงการนี้จัดโดยสถาบันการศึกษาแห่งชาติสิงคโปร์และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย 1) การปฐมนิเทศครูใหม่ที่เน้นจรรยาบรรณครูและจริยธรรม รวมถึงการตระหนักในบทบาทหน้าที่ 2) การกำกับติดตามครูใหม่ในระดับโรงเรียนโดยครูพี่เลี้ยง ซึ่งส่วนมากจะเป็นครูที่สอนวิชาเดียวกันและผู้ประสานงานครูพี่เลี้ยง ซึ่งทำหน้าที่ประสานและเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยงอีกทอดหนึ่ง จะมีสองรูปแบบคือ แบบตัวต่อตัวและแบบกลุ่มพิเศษ

ครูใหม่จะได้รับการฝึกหัดและประเมินโดยคณะกรรมการระดับชั้น คณะกรรมการสาระการเรียนรู้ รวมถึงหัวหน้าภาควิชา และหากมีผลการปฏิบัติงานที่ไม่ดีนักก็จะได้รับความช่วยเหลือและการแนะนำเพิ่มเติมทันที ครูใหม่อาจจะได้รับการอนุญาตให้ไปทดลองงานกับโรงเรียนใหม่ หากว่าการทำงานในโรงเรียนเป็นเวลา 1 ปีไม่สามารถพัฒนาการสอนของตนเองได้ ครูใหม่มักจะถูกให้ออกจากวิชาชีพ

นอกจากนี้ ครูใหม่ถูกกำหนดให้มีชั่วโมงปฏิบัติการสอนเพียงร้อยละ 80 ของครูที่มีประสบการณ์แล้ว จึงมีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อเติบโตในวิชาชีพ

## 1.4 การพัฒนาครูประจำกรม (In - Service Teacher Education)

ในแต่ละปีครูและบุคลากรทางการศึกษาในระบบทุกคนจะถูกกำหนดให้เข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ไม่ต่ำกว่า 100 ชั่วโมง จัดโดย NIE และมีการวางแผนการอบรมให้เฉพาะบุคคลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งชั่วโมงการอบรมสามารถใช้สะสมเป็นหน่วยกิตในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป

สิงคโปร์ยังมีการจัดตั้งสถาบันความเชี่ยวชาญเฉพาะทางต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะของครูในอาชีพ ในศาสตร์ต่างๆ อาทิ Academy of Singapore Teachers เข้ามาเพื่อช่วยทักษะในอาชีพต่างๆ แก่ครู สถาบันครูพลศึกษาและกีฬา (Physical Education and Sports Teacher Academy: PESTA) สถาบันการเรียนรู้ของครูด้านศิลปะ (Singapore Teachers' Academy for the Arts: STAR) และ สถาบันภาษาอังกฤษแห่งสิงคโปร์ (English Language Institute of Singapore: ELIS)

นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ (Professional Learning Communities: PLCs) และกำหนดเวลาปฏิบัติงานให้ครูมีเวลาว่างเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 10 - 20 เรียกว่า "WhiteSpace" ซึ่งครูจะนำเวลาเหล่านี้ไปค้นคว้า ทดลองการเรียนการสอนแบบใหม่ๆ ให้เหมาะสมกับนักเรียนของตนได้มากขึ้น และการจัดตั้งศูนย์พัฒนาครู (Teacher Development Centre: TDC) ให้เป็นพื้นที่สำหรับครูในการรวบรวมผลงานและทำงานร่วมกันเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้รัฐบาลได้กำหนดให้ครูใช้เวลาอย่างน้อยสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันในการวางแผนการสอน และอีก 1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในการสะท้อนและอภิปรายแผนการสอนของตนร่วมกับทีม

ทุกปีจะมีการมอบรางวัลการปฏิบัติงานดีเด่นให้แก่ครูที่มีผลงานโดดเด่นในด้านการพัฒนาวิชาการ และการพัฒนาบุคลิกภาพให้แก่นักเรียน จากการคัดเลือกของผู้ปกครอง ชุมชน กลุ่มครู และโรงเรียน

ช่องทางการเจริญเติบโตในสายอาชีพของครูสิงคโปร์ ประกอบด้วย 3 เส้นทางตามความถนัดของครูแต่ละคน แต่ละเส้นทางจะมีเงินประจำตำแหน่งให้ด้วยนอกเหนือไปจากเงินเดือน คือ

1) สายการสอน เมื่อผ่านการประเมิน 3 ปีจะเป็นครูผู้เชี่ยวชาญหรือครูต้นแบบ การประเมินเพื่อเติบโตในสายอาชีพจะยึดโยงกับผลงานทางวิชาการที่ครูจะต้องรวบรวม ประกอบด้วยข้อเขียนเพื่อแสดงเหตุผลว่าทำไมครูจึงอยากเลื่อนตำแหน่ง หลักฐานที่แสดงถึงการบรรลุมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนแต่ละชั้น เกณฑ์การประเมินผลในแต่ละชั้นจะมีรายละเอียดมากขึ้นเมื่อครูได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยอาจรวมถึงคุณูปการต่อโรงเรียน เครือข่ายเขตการศึกษา และประเทศ การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นและการสร้างเครือข่าย ประโยชน์ต่อวัฒนธรรมของวิชาชีพ จรรยาบรรณ และมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งครูต้นแบบที่มีตำแหน่งบริหารจะได้รับค่าตอบแทนเทียบเท่ากับผู้บริหารสถานศึกษา ครูต้นแบบจะย้ายจากโรงเรียนเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันต่างๆ เช่น วิทยาลัยสิงคโปร์

2) สายการบริหารหรือผู้นำโรงเรียน ถ้าผ่านการประเมินจะได้เป็นผู้บริหารระดับกลางและได้รับการฝึกอบรมจะเลื่อนตำแหน่งใหม่เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ และครูใหญ่ หรือผู้บริหารในกระทรวงศึกษาธิการ

ในแต่ละปีครูจะได้รับการประเมินศักยภาพการเป็นผู้นำในสายการบริหารเช่นเดียวกับทักษะการจัดการเรียนรู้โดยกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อพบผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแล้ว ครูเหล่านี้ก็จะได้รับโอกาสในการรับผิดชอบภาระงานใหม่ๆ และเข้าร่วมการฝึกอบรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการของตนเอง จากนั้นจึงได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้บริหารโรงเรียนในที่สุด

3) ผู้ชำนาญการด้านหลักสูตรหรือการวิจัย เป็นเส้นทางสำหรับครูผู้มีความสนใจลึกซึ้งในด้านใดด้านหนึ่งเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวกับการศึกษา การออกแบบแผนจัดการเรียนรู้ เทคโนโลยีการศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการจะสนับสนุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขานี้อีกด้วย ทั้งนี้ครูแต่ละคนจะได้รับการประเมินหลังจากมีประสบการณ์การทำงานมาเป็นเวลา 3 ปี ตามเส้นทางอาชีพที่แตกต่างกัน

ลิ่งคโปร์ต่างกับประเทศส่วนใหญ่ที่วัดผลงานจากอายุงาน (Seniority - Based Compensation) โดยระบบจะพิจารณาจากผลงาน (Performance - Based Compensation) ซึ่งช่วยให้ครูมีกำลังใจที่จะทำผลงานให้ได้อย่างสม่ำเสมอ ด้วยการดูแลครูที่ดี ค่าตอบแทนของครูในลิ่งคโปร์เมื่อแรกเริ่มจะได้รับเงินเดือนเทียบเท่าพนักงานบัญชีและวิศวกร นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการที่ดีให้แก่ครูซึ่งจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อครูดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อาทิ ครูใหญ่ที่ทำงานครบ 6 ปี จะมีสิทธิได้ลาพักร้อน (Sabbatical Leave) นานถึง 2 เดือน

## 2. ประเทศฟินแลนด์

### 2.1 บริบทสังคม ระบบการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา

ฟินแลนด์เป็นประเทศในภูมิภาคยุโรปเหนือในกลุ่มประเทศนอร์ดิก เป็นสมาชิกสหภาพยุโรป เนื่องจากมีพรมแดนติดกับประเทศรัสเซียที่ไม่ต้องการให้ประเทศเพื่อนบ้านที่ติดกันเป็นสมานชิกนาโต้ ฟินแลนด์จึงพยายามวางตัวเป็นกลางระหว่างประเทศมหาอำนาจและไม่เป็นสมานชิกนาโต้ (NATO) หลักการสำคัญของประเทศฟินแลนด์ในการดำเนินนโยบายต่างประเทศ คือ ยึดมั่นในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคมโลกบนพื้นฐานแห่งความเป็นประชาธิปไตย การเคารพในหลักสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมกัน

ในอดีต ฟินแลนด์เคยมีระบบการศึกษาที่ดีเยี่ยมคุณภาพที่สุดในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ในช่วงกลางทศวรรษที่ 1960 ฟินแลนด์เริ่มเปลี่ยนแปลงประเทศจากกิจกรรมเป็นอุตสาหกรรม และภาคส่วนบริการมีการเติบโตอย่างรวดเร็ว ผนวกกับประเด็นทางการเมืองที่มีความต้องการความเท่าเทียมทางสังคมมากขึ้น จึงได้มีการสร้างโรงเรียนสำหรับการศึกษาระดับพื้นฐานและในปี ค.ศ. 1968 รัฐสภาฟินแลนด์ยอมรับกฎหมายประกันการศึกษาพื้นฐานที่มีมาตรฐานสูงให้แก่เด็กและเยาวชนทุกคน (กุลธิดา รุ่งเรืองเกียรติ, 2563) รัฐบาลฟินแลนด์ได้ปฏิรูประบบการศึกษาระดับใหญ่ในทศวรรษที่ 1970 ปัจจุบันฟินแลนด์เป็นประเทศที่มีระบบการศึกษาระดับประถมศึกษาดีที่สุดในโลก อัตราการรู้หนังสือของประชากรเกือบร้อยละ 100 และมีระบบเศรษฐกิจพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว จากประเทศที่ยากจนที่สุดในโลกกลายเป็น 1 ใน 100 ของประเทศที่ร่ำรวยที่สุดของโลก

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2563) ได้สรุปว่า ปัจจุบันฟินแลนด์กลับกลายเป็นประเทศต้นแบบของการศึกษาระดับมัธยม ภายใต้ฐานคิดที่ว่า “คนเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดของประเทศ เด็กทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับการศึกษาที่ยอดเยี่ยม ซึ่งจะช่วยเพิ่มศักยภาพและได้ทำในสิ่งที่ต้องการ” ฟินแลนด์จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคนให้สามารถแก้ปัญหาได้ ให้โอกาสในการศึกษาตลอดชีวิต ให้ทุกคนได้พัฒนาตนเอง ดังนั้น ร้อยละ 98 ของงบประมาณเพื่อการศึกษาจึงเป็นงบจากรัฐบาลกลาง ที่เหลือเป็นงบประมาณจากภาษีท้องถิ่น โดยรัฐบาลกลางใช้การอุดหนุนงบประมาณเพิ่มเติมให้แก่ท้องถิ่น เป็นเครื่องมือในการสร้างความเสมอภาค มีกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมฟินแลนด์เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายด้านการศึกษาและรับผิดชอบด้านการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติทำงานร่วมกับ กระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาเป้าหมายการศึกษา และอนุมัติแนวทางสำหรับการออกแบบหลักสูตรระดับชาติ เทศบาลท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาและแต่ละโรงเรียนมีอิสระในการออกแบบหลักสูตรตามแนวทางหลักสูตรระดับชาติ นอกจากนี้ Sahlberg (2016) กล่าวว่า ระบบการเรียนการสอนของฟินแลนด์ในปัจจุบันยังแตกต่างจากระบบการเรียนการสอนของประเทศอื่นๆ กล่าวคือ จะไม่มีการตรวจสอบประเมินโรงเรียนอย่างเข้มงวด ไม่มีการสอบเพื่อวัดผลนักเรียนทั่วประเทศ เพื่อวัดประสิทธิภาพของครูและโรงเรียน โรงเรียนและมหาวิทยาลัยของฟินแลนด์จะได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากรัฐบาลทั้งหมด ไม่มีการเก็บค่าเล่าเรียน

ฟินแลนด์มีการปฏิรูปการศึกษาในปี ค.ศ. 2014 - 2017 โดยปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางแห่งชาติในทุกระดับการศึกษาให้มีความสอดคล้องกันตลอดทั้งระบบ เพื่อสร้างจุดแข็งของระบบการศึกษาฟินแลนด์และเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับความท้าทายของกระแสโลกในปัจจุบัน เน้นความเท่าเทียมกัน ด้านการศึกษาและสร้างอนาคตที่ยั่งยืนในระดับปัจเจกบุคคลและระดับประเทศด้วยการศึกษา คุณภาพสูง นอกจากนี้ยังส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้ชีวิตแบบองค์รวม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน

## 2.2 ระบบการผลิตครู (Pre - Service Teacher Education)

ฟินแลนด์มีระบบการผลิตครูที่เป็นระบบปิด เนื่องจากจำนวนสถาบันการผลิตถูกจำกัด อยู่ที่มหาวิทยาลัยทั้ง 8 แห่ง ที่มีคุณภาพสูงในระดับใกล้เคียงกันกระจายอยู่ทั่วประเทศ ในทุกๆ ปี กระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมมีโอกาสได้พบปะกับคณบดีของคณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยเหล่านี้ เพื่อหารือเกี่ยวกับการเผยแพร่แบบอย่างที่ดีในมหาวิทยาลัยต่างๆ และทุกๆ 4 ปี กระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมจะประชุมร่วมกับคณบดีของแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อจำกัดจำนวนพื้นที่ที่นั่งที่แต่ละหลักสูตรสามารถรับนักศึกษาครูได้ตามการคาดการณ์ของจำนวนแรงงานครูที่ประเทศต้องการ โดยจะมีกระบวนการเจรจาต่อรองโควตาจากข้อมูลการสำรวจที่รวบรวมโดยสถิติ ข้อมูลการลงทะเบียนมหาวิทยาลัยต่างๆ และการประเมินความต้องการที่เป็นไปได้ในอนาคตของแต่ละสถาบันผลิตครู

อย่างไรก็ดี กระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมไม่ได้มีการกำกับหรือออกข้อบังคับที่เข้มงวดกับมหาวิทยาลัยเหล่านี้ และแต่ละมหาวิทยาลัยต่างมีอิสระในการออกแบบหลักสูตรของตนเอง และจัดสรรเงินสนับสนุนที่ได้รับภายใต้คำแนะนำของกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมในการผลิตครูแต่ละสาขาอย่างเหมาะสม แต่ก็ยังคงทำงานร่วมกันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ รวมถึงทำงานร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี (Jensen et al., 2016)

ระบบการคัดเลือกของหลักสูตรครูฟินแลนด์มีการจำกัดจำนวนนักศึกษาเข้าระบบ (ระบบปิด) และรวมศูนย์อยู่ที่การคัดเลือกที่จัดขึ้นในเดือนพฤษภาคมของทุกปี โดยคัดเลือกนักเรียนร้อยละ 10 ของผู้สมัครทั้งหมดที่มีคะแนนสอบที่สูงที่สุด มีบุคลิกภาพดี มีทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลเป็นเลิศ และมีความมุ่งมั่น

แต่ละมหาวิทยาลัยจะมีกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาต่อที่แตกต่างกัน ผู้สมัครจะต้องเลือกมหาวิทยาลัยที่ประสงค์จะเข้าเรียน โดยกระบวนการคัดเลือกแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การทดสอบความถนัดที่แต่ละมหาวิทยาลัยกำหนดวิชาและค่าน้ำหนักไม่เหมือนกัน 2) การสอบ VAKAVA ซึ่งเป็นข้อสอบกลางเหมือนกันในทุกมหาวิทยาลัย เป็นการตอบคำถามแบบปรนัยเกี่ยวกับบทความวิชาการที่จะตีพิมพ์ก่อนการสอบ 6 สัปดาห์และการสอบสัมภาษณ์ ข้อสอบนี้เป็นหลักในการทดสอบทักษะการวิจัยซึ่งแสดงให้เห็นศักยภาพของนักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกจะได้เรียนรู้ระหว่างการศึกษหลักสูตรครู ข้อสอบยังเป็นการทดสอบการรู้หนังสือวิทยาศาสตร์ และทักษะทางคณิตศาสตร์ 3) ขั้นตอนการสัมภาษณ์และประเมินเพิ่มเติมอื่นๆ ที่ออกแบบมาเพื่อวัดความสนใจในการจัดการเรียนรู้อิงภาพรวมซึ่งแตกต่างกันออกไปในแต่ละมหาวิทยาลัย

ในแต่ละปีจะมีนักเรียนที่สมัครเข้าศึกษาต่อหลักสูตรครูในฟินแลนด์ซึ่งเป็นนักเรียนที่ดีที่สุดจากทั่วประเทศ เหตุผลส่วนใหญ่ที่ฟินแลนด์สามารถมีกระบวนการคัดเลือกผู้เข้าสู่มหาวิทยาลัยได้ตั้งแต่ต้นและสามารถดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่ดีที่สุดในประเทศให้เข้าศึกษาต่อคณะครุศาสตร์ และทำงานในโรงเรียนเนื่องมาจาก 1) นักเรียนเหล่านี้มีความศรัทธาในวิชาชีพครูเหมือนวิชาชีพแพทย์ วิศวกร 2) หลักสูตรครูเป็นหลักสูตรต่อเนื่องถึงระดับปริญญาโท มีความท้าทายสูง 3) อาชีพครูฟินแลนด์มีการรักษาสมดุลของอาชีพและชีวิตด้านอื่นๆ ใช้เวลาในการสอนในชั้นเรียนน้อยกว่าครูประเทศอื่นๆ ส่วนเงินเดือนไม่ใช่ปัจจัยสำคัญ โดยสาขาวิชาประถมศึกษาเป็นสาขาที่ได้รับความนิยมสูงสุด (Sahlberg, 2016)

ในทศวรรษที่ 1970 ฟินแลนด์มีการปฏิรูปการศึกษาครั้งใหญ่ โดยยกเลิกหลักสูตรการศึกษาที่ตายตัวและปรับเปลี่ยนได้ยาก ต่อจากนั้นในปี 1971 มีการเรียกร้องให้ปฏิรูปการศึกษาของครูโดยถ่ายโอนหน้าที่ผลิตครูให้กับมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ต่อมาในปี ค.ศ. 1978 - 1979 ประเทศฟินแลนด์ได้ยกระดับหลักสูตรครูเป็นระดับปริญญาโทซึ่งถือเป็นไม่กี่ประเทศที่ระบุให้ครูทุกคนต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท รวมทั้งยังมีการปรับปรุงและขยายระยะเวลาการฝึกหัดครู (กุลธิดา รุ่งเรืองเกียรติ, 2563)



ปัจจุบันหลักสูตรครูฟินแลนด์มีทั้งหมด 11 หลักสูตรจาก 8 มหาวิทยาลัยที่มีความแตกต่างกัน แต่มีโครงสร้างที่มาจากหลักการเดียวกันที่มหาวิทยาลัยทั้ง 8 แห่ง ร่วมกันพัฒนาขึ้นทั้งในด้านโครงสร้างและสาระแกนหลัก แบ่งเป็น 1) หลักสูตรครูปริญญาตรี 4 ปี สำหรับครูปฐมวัย เรียน 120 หน่วยกิต 2) หลักสูตรครูปริญญาตรีควบโท 5 ปี สำหรับครูประถมศึกษา เรียน 160 หน่วยกิต มีการเขียนวิทยานิพนธ์ร่วมด้วย เมื่อจบการศึกษาแล้วจะได้วุฒิปริญญาโท และ 3) หลักสูตรปริญญาโทสำหรับครุมัธยมศึกษาและครูประจำวิชา เรียน 35 หน่วยกิต

ลักษณะการเตรียมครูของหลักสูตรครูในฟินแลนด์มุ่งให้ความสำคัญแก่การจัดการเรียนการสอนองค์ความรู้ในวิชาหนึ่งมากกว่าเพียงเนื้อหาความรู้ในวิชานั้นๆ ตั้งแต่ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1970 โดยถือว่าการช่วยยกระดับการจัดการเรียนรู้เฉพาะวิชาได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ หลักสูตรครูของฟินแลนด์ยังเน้นการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนที่มีความหลากหลายและมีกระบวนการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน รวมถึงนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษด้วย โดยให้ความสำคัญของพหุวัฒนธรรม และการป้องกันอุปสรรคและการจัดการเรียนรู้รายวิชาต่างๆ

ทุกมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนหลักสูตรครูจะมีเครือข่ายโรงเรียนฝึกหัดครูเป็นของตนเอง โรงเรียนเหล่านี้ขึ้นตรงต่อเทศบาลนคร รับนักเรียนในบริเวณใกล้เคียงแต่ก็มีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย ได้รับเงินอุดหนุนจากกระทรวงศึกษาธิการและวัฒนธรรมจากงบประมาณเฉพาะสำหรับโรงเรียนเพื่อการฝึกหัดครูผ่านมหาวิทยาลัย

ในโรงเรียนฝึกหัดครู ผู้เรียนจะใช้เวลา 2 ใน 3 ของระยะเวลาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ในโรงเรียนฝึกหัดครูที่อยู่ในความร่วมมือของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความคล้ายกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแพทย์ในโรงพยาบาล การฝึกหัดครูนี้ถูกออกแบบให้ผู้เรียนได้รับการดูแลจากครูผู้เชี่ยวชาญที่สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดโยงกับงานวิจัย โรงเรียนฝึกหัดครูจะได้รับการตรวจสอบอย่างละเอียด เช่นกันเพื่อให้แน่ใจว่าครูผู้เชี่ยวชาญของโรงเรียนมีความสามารถและศักยภาพในการทำงานร่วมกับนักศึกษาครู นอกจากนี้ลักษณะเฉพาะอีกอย่างหนึ่งของการฝึกหัดครูฟินแลนด์ ก็คือการฝึกหัดครูโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research Based Teacher Education) เป็นการบูรณาการระหว่างทฤษฎีการศึกษาระเบียบวิธีวิจัย และการฝึกประสบการณ์อาชีพครู

### 2.3 การเริ่มต้นอาชีพครู (Induction Teacher Education)

ฟินแลนด์แตกต่างจากประเทศอื่น เนื่องจากไม่ได้มีการประยุกต์ใช้มาตรฐานการจัดการเรียนรู้ผ่านโครงสร้างการปกครองหรือโครงสร้างวิชาชีพ อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา ปี ค.ศ. 2004 ปรับปรุงจากฉบับปี ค.ศ. 1995 ได้กลับไปอ้างอิงแนวคิดเดิมจากทศวรรษที่ 1970 กำหนดเกณฑ์ในหลักสูตรครู ซึ่งระบุความคาดหวังต่อผลการเรียนรู้ของครูรวมทั้งเนื้อหาวิชา ดังนั้นมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ของฟินแลนด์จึงบังคับใช้ผ่านสถาบันผลิตครู ซึ่งมีคุณภาพสูงและได้รับความเชื่อถือในฐานะจุดเริ่มต้นสำคัญของการปฏิบัติงานในวิชาชีพของประเทศ

ครูในฟินแลนด์แบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ (Sahlberg, 2016: 79)

- 1) ครูโรงเรียนอนุบาล คุณวุฒิปริญญาตรี
- 2) ครูโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น สอนเด็กชั้นปีที่ 1 - 9 ในโรงเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ครูจะถูกกำหนดให้สอนชั้นปีเดียวและสอน 2 - 3 วิชา คุณวุฒิปริญญาโท
- 3) ครูสอนรายวิชา (Subject Teachers) สอนวิชาพิเศษในชั้นปีสูงๆ (ชั้นปีที่ 7 - 9 ในโรงเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ) คุณวุฒิปริญญาโท
- 4) ครูการศึกษาพิเศษสอนตัวต่อตัวหรือสอนกลุ่มนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนประถมและโรงเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ชั้นปีที่ 7 - 9
- 5) ครูโรงเรียนมัธยมปลายทั่วไปและอาชีวศึกษา สอนชั้นปีที่ 10 - 12 ในโรงเรียนอาชีวศึกษา ครูจะต้องมีประสบการณ์ขั้นต่ำ 3 ปี ในการเรียนการสอนวิชานั้นๆ และคุณวุฒิระดับปริญญาโทก่อนที่จะได้รับการบรรจุ
- 6) สำหรับครูที่สอนการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยก็จะต้องมีความรู้และทักษะด้านครุศาสตร์ คุณวุฒิปริญญาโทและเอก

## 2.4 การพัฒนาครูประจำการ (In - Service Teacher Education)

ครูในฟินแลนด์ เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความศักดิ์สิทธิ์และสูงส่ง อาชีพครูถูกขับเคื้อนด้วยจริยธรรมมากกว่าจะเป็นสิ่งของ รางวัล ความก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากระบบการเรียนการสอนในสมัยก่อนย้อนไปในทศวรรษที่ 1860 การเรียนการสอนจะเป็นหน้าที่ของโบสถ์และบาทหลวง มีการสอนหนังสือทุกวันอาทิตย์ให้แก่ชายและหญิง (Sahlberg, 2016) ความสำคัญของอาชีพครูเริ่มตั้งแต่นายุคปฏิวัติ มีการก่อตั้งโรงเรียนแห่งแรกขึ้นกลางศตวรรษที่ 19 วงสัมมนาครูก็เริ่มขึ้นในเวลาเดียวกัน

เงินเดือนครู ครูฟินแลนด์ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นที่มีความใกล้เคียงกับอาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานภาครัฐที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป อย่างไรก็ตามเงินเดือนครูแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดระหว่างโรงเรียนประเภทต่างๆ (ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย) รวมถึงระยะเวลาที่ประกอบอาชีพ นอกจากนี้ฟินแลนด์ยังอนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนให้ค่าตอบแทนพิเศษเล็กน้อย หรือเพิ่มเงินเดือนแก่ครูที่มีผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษอีกด้วย

นอกจากนี้ยังมีบทบาทของ The Trade Union of Education in Finland (OAJ) ตั้งขึ้นปี ค.ศ.1973 ที่ทำหน้าที่เจรจาสัญญาว่าจ้างครูและเป็นปากเสียงให้การศึกษา โดยมีสมาชิกร้อยละ 95 ของครูทุกระดับทุกประเภททั่วประเทศฟินแลนด์

ในด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ครูยังได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการทำงาน (กุลธิดา รุ่งเรืองเกียรติ, 2563: 204 - 207) โดยโรงเรียนฟินแลนด์จะบังคับให้มีเวลาสามวัน

แห่งการพัฒนาวิชาชีพต่อไป บวกสามชั่วโมงต่อสัปดาห์ในช่วงบ่ายสำหรับเวลาเตรียมการทั่วไปในโรงเรียน และเป็นเวลาสำหรับให้ครูร่วมกันวางแผนและพัฒนาหลักสูตร เนื่องจากหลักสูตรที่ส่วนกลางกำหนด ระบุผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายในภาพรวม แต่ไม่ได้กำหนดแนวทางในการไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นจึงถือเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องทำงานร่วมกันในการพัฒนาหลักสูตรและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน แลกเปลี่ยนต้นแบบที่ดี และเผยแพร่ไปยังครูให้ทั่วถึง (ประวิต เอราวรรณ์, 2561) นอกจากนี้ยังมีโครงการต่อเนื่องทางครุศาสตร์ในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการสอนเป็นดิจิทัลพร้อมวิธีการเรียนรู้ใหม่ๆ และวิธีการเรียนรู้ใหม่ๆ จะเป็นไปได้ (กุลธิดา รุ่งเรืองเกียรติ, 2563) ฟินแลนด์ มีคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติฟินแลนด์ทำหน้าที่พัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ให้การสนับสนุนเงินทุนเพื่อการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งหลายมหาวิทยาลัยใช้เงินอุดหนุนทุนเหล่านี้ในการพัฒนาหลักสูตร

### 3. ส่องกง

#### 3.1 บริบทสังคม ระบบการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา

ส่องกง มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า เขตบริหารพิเศษฮ่องกงแห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นเขตปกครองตนเองริมฝั่งทางใต้ของประเทศจีน มีลักษณะเป็นเกาะมีเนื้อที่ 1,104 ตารางกิโลเมตร มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น โดยมากกว่าร้อยละ 90 เป็นเชื้อชาติจีนที่หนีสงครามและการปกครองระบอบคอมมิวนิสต์ในจีนแผ่นดินใหญ่ตั้งแต่คริสต์ทศวรรษที่ 1930 ปัจจุบันส่องกงขึ้นตรงต่อรัฐบาลจีนที่ใช้นโยบาย “หนึ่งประเทศ สองระบบ” ปกครองฮ่องกง โดยให้สิทธิฮ่องกงในการปกครองตนเองอย่างอิสระ สามารถดำเนินนโยบายทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การเงิน การพาณิชย์ ได้ตามระบบเสรี รัฐบาลจีนได้กำหนดให้ฮ่องกงสามารถดำเนินนโยบายเศรษฐกิจเสรีจนถึง 30 มิถุนายน พ.ศ. 2590 หลังจากนั้น ฮ่องกงจะเปลี่ยนไปปกครองแบบเมืองอื่นๆ ของจีน

ระบบการศึกษาในฮ่องกงมีแบบอย่างส่วนใหญ่มาจากสหราชอาณาจักร มีการศึกษาภาคบังคับที่รัฐบาลให้บริการการศึกษาฟรี 12 ปี ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย ประเภทโรงเรียนในฮ่องกงอยู่ภายใต้แนวทางของหลักสูตรที่จัดทำโดยสำนักการศึกษา แบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่ โรงเรียนของรัฐซึ่งดำเนินการโดยรัฐบาลโดยตรง โรงเรียนที่ได้รับเงินอุดหนุนโรงเรียนที่รัฐบาลให้ความช่วยเหลือ และโรงเรียนเอกชนซึ่งดำเนินการโดยองค์กรทางศาสนา อย่างไรก็ตามมีโรงเรียนเอกชนที่ได้รับเงินอุดหนุนภายใต้โครงการเงินช่วยเหลือโดยตรงและโรงเรียนนานาชาติซึ่งอยู่นอกระบบนี้ และอาจเลือกใช้หลักสูตรที่แตกต่างกัน

ฮ่องกงมีนักเรียนทั้งหมดประมาณ 700,000 คน นักเรียนระดับประถมศึกษาประมาณ 300,000 คน และนักเรียนระดับมัธยมศึกษา 400,000 คน มีครูประมาณ 50,000 คน โรงเรียนในฮ่องกงมีสามประเภท: โรงเรียนรัฐบาล (ได้รับทุนและดำเนินการโดยรัฐบาล) โรงเรียนสงเคราะห์ (ได้รับทุนจากรัฐบาลแต่ดำเนินการอย่างอิสระ) และโรงเรียนเอกชน โรงเรียนส่วนใหญ่ตกอยู่ในสองแบบแรก

และได้รับทุนจากรัฐบาล สำนักงานการศึกษาฮ่องกงให้งบประมาณแก่โรงเรียนเหล่านี้และร่างนโยบายที่โรงเรียนต้องปฏิบัติตามกรอบหลักสูตรและแนวทางการบริหารโรงเรียน

ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา ฮ่องกงดำเนินการปฏิรูปครั้งใหญ่เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการสอน ความสามารถในการอ่านของนักเรียนฮ่องกงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปี ค.ศ. 2003 และในปี ค.ศ. 2012 ฮ่องกงติดอันดับ 2 ในการสอบ PISA และอยู่ในอันดับที่ 3 ในสาขาคณิตศาสตร์ และอันดับ 2 ในสาขาวิทยาศาสตร์

### 3.2 ระบบการผลิตครู

สถาบันผลิตครูในฮ่องกงที่ได้รับการยอมรับมี 4 แห่งแตกต่างกันไปตามระดับของหลักสูตรในการเตรียมนักศึกษาครู มีสถาบันการศึกษา 3 แห่งที่ได้รับทุนจากรัฐบาล และอีกหนึ่งสถาบันผลิตครูที่สนับสนุนงบประมาณด้วยตัวสถาบันเอง ประกอบด้วย 1) Hong Kong Institute of Education: HKIEd ครูส่วนใหญ่ในฮ่องกงได้รับการศึกษาหลักสูตรครุศาสตร์และฝึกอบรมที่สถาบันแห่งนี้ ซึ่งมีหลักสูตรครุศาสตร์หลักสำหรับครูปฐมวัยและครูประถมศึกษา สถาบันต้องการที่จะดำเนินการในหลักสูตรครุศาสตร์ระดับมัธยมศึกษาเพิ่มเติมตั้งแต่ปี 2015 - 2016 เป็นต้นไป และในต้นปี 2016 รัฐบาลฮ่องกงประกาศยกระดับให้สถาบันการศึกษาฮ่องกงเป็นมหาวิทยาลัยและเปลี่ยนชื่อเป็น The Education University of Hong Kong 2) University of Hong Kong 3) Chinese University of Hong Kong และ 4) Hong Kong Baptist University

แต่ละสถาบันมีนโยบายการคัดเลือกนักศึกษาโดยกำหนดตามการคาดการณ์ของรัฐบาลตามจำนวนแรงงานครูที่ต้องการ ซึ่งการกำหนดอุปทานครูใหม่ให้จำกัดเช่นนี้ถือได้ว่าเป็นกระบวนการคัดเลือกผู้เข้าสู่วิชาชีพตั้งแต่ส่วนต้นของเส้นทางอาชีพ

กระบวนการคัดเลือกผู้เรียนเข้าสู่หลักสูตรครุศาสตร์เริ่มจากสถาบันจะกำหนดคะแนนขั้นต่ำของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสำหรับการเข้าสู่หลักสูตรระดับปริญญาตรี แต่มักจะเลือกนักเรียนที่มีคะแนนสูงกว่าขั้นต่ำ โดยจะพิจารณาผลการเรียนประกอบการทดสอบและการสอบสัมภาษณ์ในหลายกรณี ตัวอย่างเช่น สถาบัน HKIEd ผู้สมัครหลักสูตรครุระดับปริญญาตรีสาขาประถมศึกษา วิชาภาษาอังกฤษ สอบข้อเขียนใช้เวลาหนึ่งชั่วโมง และสัมภาษณ์ 15 นาทีกับอาจารย์สองคน (ในกลุ่มผู้สมัครสามคน)

นอกจากนี้ HKIEd ยังมีข้อสอบด้านภาษาในการจบการศึกษาสำหรับนักศึกษาครูทุกคนที่จะต้องแสดงความสามารถทั้งภาษาอังกฤษและภาษาจีน (ภาษาจีนกลาง) ตามเงื่อนไขในประกาศของรัฐบาลในปี ค.ศ. 2000 ให้ครูทุกคนต้องมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดด้านภาษา ทั้งนี้ภายในปี ค.ศ. 2007 ครูใหม่ที่เพิ่งเข้าสู่เส้นทางอาชีพจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามข้อกำหนดภายในสองปี ส่วนครูใหม่ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามข้อกำหนดจะไม่สามารถสอนวิชาด้านภาษาได้ โดยสำนักงานการศึกษาระบุคุณสมบัติตามข้อกำหนด คือ 1) ผ่านการประเมินความสามารถทางภาษาสำหรับครู (Language

Proficiency Assessment for Teachers) หรือ 2) สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติว่ามีระดับความลุ่มลึกด้านภาษาที่เพียงพอในมหาวิทยาลัย

หลักสูตรครูในฮ่องกงระดับปริญญาตรีแบ่งออกได้ 5 ประเภท โดย 4 ประเภทแรกเป็นหลักสูตรครูก่อนการทำงานวิชาชีพครู และหลักสูตรประเภทที่ 5 เป็นหลักสูตรที่สามารถเรียนควบคู่ไปกับการทำงานวิชาชีพครูได้ ทั้งนี้จำนวนนักศึกษาในแต่ละหลักสูตรเปิดรับแต่ละเส้นทางจะถูกกำหนดโดยโควตาของรัฐบาล (Jensen et al., 2016: 12) ได้แก่

1. ครุศาสตรบัณฑิต: ใช้ระยะเวลา 5 ปี ได้วุฒิปริญญาตรีซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นนักศึกษาในสาขาครูประถม
2. หลักสูตรสองปริญญา: ใช้ระยะเวลา 5 ปี เป็นหลักสูตรรวมกันของปริญญาตรีในสาขาวิชาเฉพาะและปริญญาตรีด้านการศึกษ ส่วนใหญ่นักศึกษาที่ต้องการจะเป็นครุมัธยมศึกษาจะนิยมเรียน
3. อนุปริญญาด้านการศึกษา: ใช้ระยะเวลา 5 ปี จะได้รับปริญญาในสาขาวิชาเฉพาะและอนุปริญญาด้านการศึกษาที่เพียงพอต่อคุณสมบัติในการสอน
4. หลักสูตรครุศาสตรระดับบัณฑิตศึกษาเต็มเวลา: ระยะเวลา 1 ปี
5. หลักสูตรนอกเวลาหลังจากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ใช้ระยะเวลาเรียนขั้นต่ำสองปี เรียกว่า “ปริญญาในการให้บริการวิชาชีพครู” หลักสูตรนี้สามารถทำงานเป็นครูในโรงเรียนไปพร้อมกับเรียนหลักสูตรนั้นนอกเวลาทำงานควบคู่กันไป

ในด้านของการฝึกประสบการณ์เชิงปฏิบัติในหลักสูตรระดับปริญญาตรีของสถาบันการศึกษาฮ่องกงจะมีการฝึกอบรมภาคทฤษฎีเพื่อเตรียมความพร้อมในช่วงสองปีแรก และการฝึกหัดครูต่อเนื่องเจ็ดสัปดาห์ในสองปีสุดท้ายของหลักสูตร นักศึกษาครูต้องผ่านการประเมินในทักษะการสอนจากโรงเรียนฝึกหัดครูเพื่อที่จะได้รับหน่วยกิตในการฝึกประสบการณ์ภาคสนาม

### 3.3 การเริ่มต้นอาชีพครู (Induction Teacher Education)

สภาครูฮ่องกงทำหน้าที่ดูแลมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาครูทำงานร่วมกันกับหน่วยงานทางวิชาชีพสำหรับครู คือ 1) The Committee on Professional Development of Teachers and Principals 2) Council on Professional Conduct in Education และ 3) The Hong Kong Teachers' Center โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 2 ด้าน คือ 1) กรอบสมรรถนะทั่วไปของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานของค่านิยมหลักหกประการ (ความเชื่อที่ว่า นักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้รักและห่วงใยนักเรียนด้วยกัน เคารพในความหลากหลาย ความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับอาชีพ การทำงานร่วมกัน การแบ่งปัน และจิตวิญญาณของทีม มีความหลงใหลในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นเลิศ) และอีกหนึ่งพื้นฐาน: การเติบโตของปัจเจกและการพัฒนาของครูผู้สอน ครูจะถูกประเมินเป็น “ตามเกณฑ์”

“มีสมรรถนะ” หรือ “ประสบความสำเร็จ” ต่อตัวบ่งชี้ความสามารถเหล่านี้ 2) กรอบจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครู

สำนักงานการศึกษาฮ่องกง (Education Bureau) ทำหน้าที่ในการออกและกำกับดูแลใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 2 ประเภทคือ 1) ใบอนุญาตให้สอน เป็นใบอนุญาตชั่วคราว ผู้ถือจะต้องจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรเป็นอย่างน้อย และได้รับการว่าจ้างจากโรงเรียนและมีเอกสารรับรองว่าสามารถสอนวิชาที่ถูกจ้างไปสอนได้ มีการประเมินต่ออายุทุกๆ ปี โดยสามารถสอนได้ในระดับไม่เกินระดับการศึกษาของตนเอง 1 ระดับในโรงเรียนที่มีเอกสารการว่าจ้าง แต่ไม่ถือว่าเป็นครู และ 2) ใบอนุญาตวิชาชีพ เป็นใบประกอบวิชาชีพตลอดชีวิต ซึ่งผู้ที่ได้รับใบอนุญาตวิชาชีพจะต้องจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในฮ่องกงที่ได้รับการยอมรับ และมีคุณวุฒิหลักสูตรครู 5 ปี หรือมีประกาศนียบัตรวิชาชีพครูหรือกำลังเรียนปริญญาโททางการศึกษา หรือปริญญาเอกทางการศึกษาจากสถาบันที่เป็นที่ยอมรับ ทั้งนี้ต้องเป็นคนฮ่องกง หรือได้รับวีซ่าให้ทำงานในฮ่องกง มีผู้ให้คำรับรอง 2 คน ไม่มีประวัติอาชญากรรม และยังต้องผ่านการประเมินและการสัมภาษณ์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

นอกจากนี้ สำนักงานการศึกษาฮ่องกงยังมีหน้าที่จัดทำหลักสูตรแนะนำวิชาชีพครูแบบรวมศูนย์ 3 วัน สำหรับครูใหม่ทั้งหมด โดยหลักสูตรนี้จัดร่วมกับ The Hong Kong Teachers' Center ที่เป็นองค์กรพัฒนาวิชาชีพ หลักสูตรแนะนำวิชาชีพครูนี้มีเนื้อหาที่ลงรายละเอียดแต่ละวิชาในหลักสูตรดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละวิชาของรัฐบาล ส่วนเนื้อหาที่เป็นหัวข้ออื่นๆ ดำเนินการโดยองค์กรไม่แสวงผลกำไร เช่น หัวข้อความหลากหลายในโรงเรียน

### 3.4 การพัฒนาครูประจำการ (In - Service Teacher Education)

การเรียนรู้แบบมืออาชีพในวิชาชีพครูในฮ่องกงมีการมุ่งเน้นความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการว่าด้วยการพัฒนาวิชาชีพครูและอาจารย์ใหญ่ (The Committee on Professional Development of Teachers and Principals) ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 2015 เดิมชื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาฮ่องกงเรื่องครูศึกษาและวุฒิการศึกษา (The Hong Kong Advisory Committee on Teacher Education and Qualifications) โดยการออก T - standard สำหรับครูและอาจารย์ใหญ่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของตน ซึ่งจะนำเสนอเนื้อหาเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของวิชาชีพครูและการอุทิศตนในวิชาชีพ อันจะเป็นการดึงศักยภาพและความสามารถของวิชาชีพครูให้มีคุณภาพสูงอย่างยั่งยืน โดยครูและอาจารย์ใหญ่สามารถใช้ T - standard ในการสะท้อนบทบาททางวิชาชีพของตนและใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพทั้งในระยะเริ่มต้นอาชีพและระยะอื่นๆ

The Hong Kong Professional Teachers Union (PTU) หรือสหภาพครูวิชาชีพแห่งฮ่องกง เป็นตัวแทนของครูมากกว่า 60,000 คน หรือร้อยละ 90 ของครูทั้งหมดตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมหาวิทยาลัย มีบทบาทสำคัญในทุกด้านของการศึกษา ตั้งแต่การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการสำหรับครู การเผยแพร่จดหมายข่าวเพื่อให้ครูทราบ ไปจนถึงการปกป้องเสรีภาพทางวิชาการ

นอกจากนี้ PTU ยังสนับสนุนบริการต่างๆ ให้แก่ครู เช่น ซุปเปอร์มาร์เก็ตสหกรณ์ครู ศูนย์ทันตกรรม และศูนย์การแพทย์โครงการสุขภาพ

เงินเดือนสำหรับครูในฮ่องกงแตกต่างกันอย่างมากระหว่างระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมหาวิทยาลัย ในปี ค.ศ. 1999 ศาสตราจารย์ด้านวิชาการเต็มเวลารายหนึ่งซึ่งอยู่ระดับบนสุดของอัตราค่าจ้างทำเงินได้ประมาณ 190,000 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี อาจารย์/อาจารย์อาวุโสที่มีประสบการณ์หลายปีทำเงินได้ประมาณ 125,000 ดอลลาร์สหรัฐ ค่าตอบแทนสำหรับผู้ช่วยอาจารย์/อาจารย์แตกต่างกันไปตั้งแต่ 50,000 ดอลลาร์สหรัฐ ถึง 120,000 ดอลลาร์สหรัฐ ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาที่มีประสบการณ์หลายปีโดยเฉลี่ยประมาณ 42,000 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี แต่ละระดับจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ตำแหน่งครู/ผู้ดูแลระบบ/ผู้ประสานงานได้รับเงินเดือนมากถึง 60,000 ดอลลาร์สหรัฐต่อปี

ในปี ค.ศ. 2000 รัฐบาลได้คัดเลือกครูระดับมัธยมศึกษาสำหรับโครงการครูที่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ (NET) ให้ได้รับเงินเดือนอัตราพิเศษกว่าครูระดับมัธยมศึกษาทั่วไปโดยมีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 26,000 ดอลลาร์สหรัฐถึงมากกว่า 70,000 ดอลลาร์สหรัฐ ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติ นอกจากนี้ครูเหล่านี้ยังจะได้รับมอบสวัสดิการด้านสุขภาพและการเกษียณอายุอีกด้วย

(<https://education.stateuniversity.com/pages/624/Hong - Kong - TEACHING - PROFESSION.html>)

#### 4. ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน

##### 4.1 บริบทสังคม ระบบการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา

จีนจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนแรงงานมีฝีมือหลายร้อยล้านคน และแก้ไขความไม่เสมอภาคในระบบการศึกษาทั้งในระหว่างภูมิภาค ชุมชน ตลอดจนในพื้นที่โรงเรียน รวมทั้งยังต้องผลักดันทิศทางการศึกษาให้สามารถสร้างสรรค์ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 โดยเมืองเซี่ยงไฮ้ถือเป็นเมืองนำร่องในนโยบายด้านการศึกษาของจีน

การจัดสรรงบประมาณ การจัดการศึกษาในประเทศจีนนั้นควบคุมโดยกระทรวงศึกษาธิการแห่งชาติซึ่งทำหน้าที่กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และกฎหมายการศึกษา ออกแบบหลักสูตรโรงเรียน และให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาครู รวมถึงการจัดทดสอบระดับประเทศ มณฑลต่างๆ ในจีนอาจกำหนดนโยบายด้านการศึกษาท้องถิ่นโดยอ้างอิงคำแนะนำจากกระทรวงและมีหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบการจัดสรรงบประมาณด้วยตนเอง ในเมืองเซี่ยงไฮ้คณะกรรมการการศึกษาเทศบาลนครเซี่ยงไฮ้ทำหน้าที่พัฒนาหลักสูตรเฉพาะจังหวัดตามแนวปฏิบัติส่วนกลาง จัดหาเงินทุนสำหรับเขตการศึกษา และกำหนดมาตรฐานการอบรมครูและการจ้างงาน การดำเนินหลักสูตรและเงินทุนของโรงเรียนมีการประสานงานในระดับอำเภอ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาในจีนมีลักษณะของการกระจายอำนาจ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่จัดสรรงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากงบกลางประมาณร้อยละ 17 ของงบประมาณทั้งหมด

ในทศวรรษที่ 1990 เชียงไฮ้เป็นมณฑลแรกที่บังคับใช้หลักสูตรการศึกษาแห่งชาติที่มีสาระการเรียนรู้อื่นๆ เพิ่มเติมจากสาระการเรียนรู้ดั้งเดิมในระบบการศึกษาจีน มีการปรับแนวทางการเรียนรู้ให้เน้นการปฏิบัติยิ่งขึ้น เพื่อสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการแก้ไขปัญหา ในปัจจุบัน เชียงไฮ้มีแผนประจำปี ค.ศ. 2020 ที่เปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้จากที่เน้นการบรรยายโดยครูไปสู่การเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียนในห้องเรียน ตลอดจนมีการปรับเปลี่ยนหลักสูตรครู เนื่องจากเดิมนั้น วัฒนธรรมจีนให้ความสำคัญกับคะแนนสอบที่สูง การทดสอบต่างๆ ของการเรียนไม่ว่าจะเป็นการทดสอบจริงเข้า (การสอบคัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาต่อในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย) หรือเกาเข้า (การสอบคัดเลือกเพื่อเข้าศึกษาต่อระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ) ต่างก็มีอิทธิพลต่อภาระงานของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างยิ่ง ครูถูกกดดันให้จัดการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จในการสอบคัดเลือกของนักเรียน การทดสอบจึงเป็นปัญหาหลักของการปฏิรูปหลักสูตรการศึกษาที่มุ่งพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์

#### 4.2 ระบบการผลิตครู

ประเทศจีนมีสถาบัน 3 ประเภทที่มีหลักสูตรครู (Jensen et al., 2016: 10) ได้แก่

1. โรงเรียนมัธยมศึกษาที่เตรียมนักเรียนให้เป็นครูก่อนวัยเรียนและครูประถมศึกษา และมีการให้ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายแก่ผู้สำเร็จหลักสูตร
2. วิทยาลัยทั่วไปที่เตรียมนักศึกษาให้เป็นครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมีการให้อนุปริญญา
3. มหาวิทยาลัยปกติที่ให้ปริญญาตรีและเตรียมนักเรียนครูให้พร้อมสอนในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ในระดับประเทศครูส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรที่เกี่ยวข้องโดยใช้ระยะเวลา 2 ปีจากวิทยาลัยทั่วไป และมณฑลทั้งหลายทั่วประเทศก็กำลังดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ครูมัธยมศึกษาทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

อย่างไรก็ตาม ในช่วงทศวรรษที่ 1990 รัฐบาลเทศบาลเชียงไฮ้ซึ่งเป็นเมืองนำร่องด้านการศึกษาดำเนินการให้ผู้สมัครหลักสูตรครูต้องเรียนหลักสูตรครูจากโรงเรียนมัธยมศึกษาและวิทยาลัยทั่วไปก่อน เพื่อยกระดับคุณสมบัติให้เป็นคุณสมบัติก่อนสมัครเรียนหลักสูตรครูในมหาวิทยาลัย โดยครูจบใหม่ทั้งหมดในโรงเรียนทุกระดับชั้นมีคุณวุฒิระดับมหาวิทยาลัย เป็นผลให้มากกว่าร้อยละ 60 ของครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนในเชียงไฮ้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

โดยปกติแล้วในเชียงไฮ้ ครูมัธยมศึกษาทุกคนและครูประถมศึกษาเกือบทั้งหมดสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยที่ผลิตครูจำนวนมากที่สุด 2 แห่งในเชียงไฮ้ ได้แก่ มหาวิทยาลัย East China Normal และมหาวิทยาลัย Shanghai Normal ซึ่งทั้งสองแห่งมีอำนาจ



ในการกำหนดหลักสูตรครูของตนเอง มีหลักสูตรการศึกษา 4 ปี ที่ครอบคลุมเกี่ยวกับสังคมวิทยาปรัชญา และจิตวิทยาในการจัดการเรียนการสอน

หลักสูตรครูในจีนแตกต่างจากหลักสูตรในหลายๆ ประเทศ ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกที่เป็นระบบเปิดที่แต่ละมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนหลักสูตรครูทำหน้าที่ในการคัดเลือก นอกจากนี้ในเนื้อหาหลักสูตร หลักสูตรครูปริญญาตรี 4 ปี ก็มีความเฉพาะตัวโดยผู้เรียนจะใช้เวลาสองปีแรกในมหาวิทยาลัย โดยในปีแรกผู้เรียนจะเรียนเพียงองค์ความรู้การศึกษาพื้นฐาน และในปีที่ 2 ผู้เรียนจะต้องลงรายวิชาเพื่อปูพื้นฐานองค์ความรู้ในวิชาเฉพาะ ซึ่งครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษาจะต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะในวิชาใดวิชาหนึ่ง ติดตามด้วยการใช้เวลาอีก 2 ปี ไปกับการฝึกสอน นอกจากนี้ว่าที่ครูยังต้องผ่านการทดสอบที่เข้มข้นจำนวนหนึ่งอีกด้วย

การฝึกสอนในหลักสูตรครูปริญญาตรี 4 ปี นักศึกษาครูมหาวิทยาลัย Shanghai Normal มหาวิทยาลัย East China Normal มีการฝึกงานเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี ระยะเวลาฝึกงาน 8 สัปดาห์ ในโรงเรียนทั่วเซี่ยงไฮ้ โดยจะมีการฝึกปฏิบัติต่อเนื่อง 2 สัปดาห์ ในตอนเริ่มภาคการศึกษาแต่ละภาคการศึกษาในปีที่ 3 และ 4 ของการเรียน รวมการฝึกปฏิบัติ 8 สัปดาห์ ผู้เรียนจะได้รับการชี้แนะโดยครูหรือครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกหัดครู ทั้งนี้เซี่ยงไฮ้มีความคล้ายคลึงบางอย่างกับฟินแลนด์ที่ว่าครูโรงเรียนประถมศึกษาต้องทำวิทยานิพนธ์การวิจัยร่วมกับการฝึกปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งการที่ครูมีประสบการณ์ด้านการวิจัยจากหลักสูตรครูจะช่วยบ่มเพาะจิตวิญญาณความเป็นนักวิจัย

นอกจากนี้นักศึกษาครูยังสามารถเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในโรงเรียนภายในชุมชนของตน หรือรับจ้างกวดวิชา หรือสอนภาษาอังกฤษให้แก่ธุรกิจเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การสอน

#### 4.3 การเริ่มต้นอาชีพครู (Induction Teacher Education)

ในปี ค.ศ. 2011 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ชั้น 2 ฉบับ ฉบับที่ 1 สำหรับครูประถมศึกษาและฉบับที่ 2 สำหรับครูมัธยมศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับกฎหมายการศึกษาและวางแผนทางความคาดหวังต่อวิชาชีพที่ชัดเจนแก่หลักสูตรครู ประกอบด้วย คุณลักษณะพื้นฐานหรือมาตรฐานการเรียนรู้ 61 ประการ ใน 4 หัวข้อใหญ่ ดังนี้ (ดาร์ลิง - แสมมอนด์, ลินดา, 2564)

1. ให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนรู้ที่มีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง เคารพสิทธิและบุคลิกภาพเฉพาะบุคคลของนักเรียน เข้าใจความต้องการทางกายภาพและทางพัฒนาการของนักเรียน
2. ให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณวิชาชีพของครู ความคาดหวังที่มีต่อครูในฐานะต้นแบบของนักเรียน และในฐานะผู้ที่มีความรักต่อวิชาชีพ ประกอบอาชีพด้วยความกระตือรือร้นและมีความเชี่ยวชาญที่เข้มแข็ง
3. ให้ความสำคัญแก่ทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้

4. ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมสนับสนุนในการพัฒนาระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่องของครู เน้นไปที่การทำงานร่วมกันเพื่อแบ่งปันประสบการณ์และทรัพยากรทางการศึกษา

หลังจากจบการศึกษาแล้ว ครูใหม่ต้องเผชิญกับการทดสอบเพิ่มเติม เพื่อขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของจีนที่ออกโดยกระทรวงศึกษาธิการมีทั้งหมด 7 ประเภท จำแนกตามระดับการศึกษาในโรงเรียน ได้แก่ การศึกษาปฐมวัย การประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอาชีวศึกษา ที่ปรึกษาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และระดับอุดมศึกษา

กระบวนการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในจีนนั้น ครูจะต้องผ่านการทดสอบระดับชาติ 3 ส่วน ที่ออกแบบขึ้นใหม่ในปี ค.ศ. 2014 เพื่อแทนที่การทดสอบท้องถิ่น โดยผู้สมัครจะต้องผ่านการสอบข้อเขียนเกี่ยวกับศาสตร์การจัดการเรียนรู้และจิตวิทยา จากนั้นจึงเข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์ที่ผู้สมัครจะต้องสาธิตความสามารถในการจัดการเรียนรู้วิชาหนึ่งๆ แสดงทักษะการจัดการเรียนรู้ และอาจจะต้องตอบคำถามเกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียนและการตั้งคำถามในชั้นเรียน นอกจากนี้ผู้สมัครทุกคนจะต้องผ่านการทดสอบภาษาจีนกลางซึ่งรวมถึงทักษะการพูดและการฟังอีกด้วย

ในเชียงใหม่ ผู้สมัครจะต้องผ่านการทดสอบในระดับเขตที่ออกแบบโดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาวิชาของกลุ่มนักวิจัยในเขตปกครองที่ล้วนแต่เคยเป็นครูผู้ได้รับความนับถืออย่างสูง แต่ละสาขาวิชาจะมีผู้นำสาขาเป็นผู้คิดคำถามในแบบทดสอบ ให้คะแนน หลังผ่านการทดสอบในระดับเขตแล้ว ผู้สมัครต้องทดสอบสอนตามเนื้อหาที่ได้รับโจทย์สั้นๆ อีกด้วย

เมื่อบัณฑิตครูได้รับการว่าจ้างก็จะกลายเป็นครูใหม่ ซึ่งมีเวลาทดลองงาน 1 ปี โดยแต่ละคนจะมีครูพี่เลี้ยงที่ได้รับเลือกด้วยประสบการณ์และวิถีสอนของครูผู้เปี่ยมด้วยประสบการณ์ ซึ่งจะทำงานร่วมกับครูใหม่อย่างใกล้ชิดและให้คำแนะนำแก่ครูใหม่ผ่านกระบวนการต่างๆ อย่างน้อย 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต่างฝ่ายต่างจะสังเกตการปฏิบัติงานของกันและกัน โดยครูใหม่จะสังเกตการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงในฐานะเป็นแบบอย่างของการจัดการเรียนรู้ ส่วนในทางกลับกันครูพี่เลี้ยงก็จะบันทึกกิจกรรมและพัฒนาการของครูใหม่เพื่อส่งต่อให้ผู้บริหารโรงเรียนพิจารณาต่อไป ตามสำนวนจีนที่ว่า “ผู้เฒ่าจูงผู้เยาว์ไป”

โดยทั่วไปครูใหม่จะต้องมีการฝึกอบรมและดำเนินการวิจัยกลุ่มจาก 3 กลุ่มความร่วมมือของโรงเรียนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของครู ตลอดจนจัดการปัญหาการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตของนักเรียน ประกอบด้วย 1) กลุ่มการจัดการเรียนรู้และการวิจัยหรือ jiaoyanzu ซึ่งจะดำเนินการวิจัย แนะนำติชมเพื่อนร่วมงาน 2) กลุ่มออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีขนาดเล็กกว่าจะร่วมกันออกแบบและขัดเกลากิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงร่วมแก้ไขปัญหาที่พบในการจัดการเรียนการสอน 3) กลุ่มการจัดการเรียนรู้เฉพาะระดับชั้น จะร่วมกันอภิปรายปัญหาที่นักเรียนต้องเผชิญ

ครูจะเริ่มมีส่วนร่วมกับการออกแบบการจัดการเรียนรู้และมีเพื่อนร่วมงานคอยสังเกตการจัดการเรียนรู้ ซึ่งจะเป็นเวทีรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนรู้ ตลอดจนการตัดสินใจ

ในชั้นเรียนจากครูผู้เชี่ยวชาญว่า ในแง่ของการจ้างงานถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ในปีแรกเป็นส่วนสำคัญของการตัดสินใจสำหรับโรงเรียนผู้จ้างงานครูและสำหรับตัวครูใหม่เองด้วย โดยครูใหม่จะเข้ารับการประเมินเมื่อสิ้นสุดปีแรก ด้วยผลการสังเกตการณ์ชั้นเรียนโดยครูพี่เลี้ยงและผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับผลการทดสอบข้อเขียน ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินในปีแรกจะไม่ถูกจ้างงานต่อ หรืออาจได้รับการบรรจุอย่างเป็นทางการล่าช้า หลังจากผ่านการทดลองงานปีแรกเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โอกาสที่ครูจะถูกให้ออกจากอาชีพนั้นมีน้อยมาก

#### 4.4 การพัฒนาครูประจำการ (In - Service Teacher Education)

ครูในวัฒนธรรมของจีนได้รับความนับถือสูงมาก มีฐานะเทียบเท่ากับแพทย์ อีกทั้งยังถือว่าเป็นอาชีพที่มั่นคงที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างสม่าเสมอด้วย ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2009 จีนได้กำหนดให้ทุกเขตการปกครองให้ค่าตอบแทนเฉลี่ยแก่ครูสูงกว่าเงินเดือนของเจ้าหน้าที่รัฐในเขตการปกครองเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การสนับสนุนค่าเช่าบ้านในพื้นที่ห่างไกลและยากจน ทั้งนี้ครูในเซี่ยงไฮ้ได้รับเงินเดือนสูงที่สุดในประเทศ กล่าวคือ มีเงินเดือนเกือบจะเทียบได้กับ 2 เท่าของเงินเดือนครูในพื้นที่อื่นๆ นอกจากนี้ในเชิงวิชาชีพยังเปิดโอกาสให้ครูได้เติบโต โดยยึดกระบวนการประเมินการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 4 ระดับ สอดคล้องกับภาระงานและค่าตอบแทน

การเติบโตในอาชีพครูของเซี่ยงไฮ้แบ่งออกเป็น 4 ลำดับอย่างเป็นทางการ ได้แก่ ครูทดลองสอน ครูชั้น 2 ครูชั้น 1 และครูอาวุโส การได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นครูจะต้องเขียนสรุปผลการปฏิบัติงานในช่วง 2 - 3 ปีก่อนหน้า ผ่านแบบทดสอบข้อเขียนเพื่อแสดงทักษะทางภาษา ผ่านการสัมภาษณ์ภายในเขตการปกครองนั้นๆ และปฏิบัติงานภายใต้การสังเกตการณ์โดยครูที่มีประสบการณ์มากกว่า หากต้องการก้าวหน้าสูงขึ้นถัดไปครูต้องยื่นใบสมัครแก่เจ้าหน้าที่ในเขตการปกครอง ซึ่งกว่าที่ครูจะยื่นใบสมัครไปถึงเขตการปกครองได้นั้นจะต้องผ่านความเห็นชอบร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียนว่า ครูคนดังกล่าวมีคุณสมบัติเหมาะสมเพียงพอที่จะสมัครหรือไม่ คณะกรรมการพิจารณาโดยมากจะเป็นครูผู้ชำนาญการหรือครูผู้จัดการพัฒนาทางวิชาชีพที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น ซึ่งจะทำหน้าที่พิจารณาใบสมัครและตัดสินใจว่าจะเลื่อนตำแหน่งให้ครูคนดังกล่าวหรือไม่

ครูในระบบการศึกษาของเซี่ยงไฮ้มีชั่วโมงสอนราว 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในระดับประถมศึกษา และ 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในระดับมัธยมศึกษา ส่วนเวลาที่เหลือจะใช้ในการตรวจผลงานนักเรียน พบปะนักเรียน และดำเนินการวิจัยในสถานศึกษา งานวิจัยของครูจะถูกตีพิมพ์และเผยแพร่ ใช้เป็นเงื่อนไขหนึ่งของการได้รับพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ครูอาจได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมการประกวดการจัดการเรียนรู้ ที่จัดขึ้นเพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ครูยังมีเวลาออกภาระงานสอนอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ไม่ต้องปฏิบัติการสอน ซึ่งเพียงพอสำหรับออกแบบการจัดการเรียนรู้และให้คะแนน และสำหรับครูใหม่ก็ยังมีเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกับครูพี่เลี้ยง เข้าร่วมสัมมนา และปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอีกด้วย

คณะกรรมการการศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ได้กำหนดจำนวนรายชั่วโมงในการเรียนรู้ อย่างมีอรรถประโยชน์ของครูที่เพิ่งเริ่มอาชีพไว้ที่มากกว่า 300 ชั่วโมง ในช่วงการทำงาน 3 - 5 ปีแรก และครู ที่สมัครเข้ารับการศึกษาเลื่อนขั้นจะต้องมีการดำเนินการมากกว่า 500 ชั่วโมง ของการเรียนรู้ อย่างมีอรรถประโยชน์และมีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี อำเภอกำหนดหลักสูตรการเรียนรู้แบบมีอรรถประโยชน์ และดำเนินการปรับให้เหมาะสมกับแต่ละวิชา ส่วนมหาวิทยาลัยนำเสนอบริการการพัฒนาครูในขณะ ที่วิทยาลัยในเมืองและอำเภอกำหนดการปฏิบัติ

## 5. ประเทศญี่ปุ่น

### 5.1 บริบทสังคม ระบบการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา

ประเทศญี่ปุ่นมีภูมิประเทศเป็นหมู่เกาะในคาบสมุทรแปซิฟิกอยู่ในภูมิภาคเอเชียตะวันออก มีเขตการปกครองแบ่งออกเป็น 47 จังหวัด 8 ภูมิภาค มีรูปแบบการปกครองเป็นระบอบเสรีประชาธิปไตย ภายใต้รัฐธรรมนูญแบบรัฐสภา รัฐบาลของญี่ปุ่นมีนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้ารัฐบาล ขณะที่สมเด็จพระจักรพรรดิเป็นสัญลักษณ์ของประเทศ ไม่มีอำนาจในการบริหารประเทศ

ระบบการศึกษาของประเทศญี่ปุ่นมีกระทรวงการศึกษา วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology: MEXT) ทำหน้าที่ดูแล การศึกษาทุกระดับ รับผิดชอบการจัดทำนโยบายการศึกษา แผนการศึกษา กำหนดงบประมาณ การศึกษา กฎหมายแม่บทการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรการศึกษาในทุกระดับอย่างเข้มข้น นอกจากนี้ยังมีหน้าที่ กำหนดมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานใบประกอบวิชาชีพครู และกำกับดูแลให้จัดการศึกษาเป็นไปตาม กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับจากกระทรวงที่ได้กำหนดไว้

ในส่วนของการนำนโยบาย แผน งบประมาณ หลักสูตร มาตรฐานการศึกษา ไปสู่การปฏิบัติ เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาภายใต้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับรัฐและเทศบาล ซึ่ง มี การแบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน คณะกรรมการการศึกษาระดับรัฐ ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษา ระดับปฐมวัย และมัธยมศึกษาตอนปลาย คณะกรรมการการศึกษาระดับเทศบาล ดูแลรับผิดชอบ การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา

สำหรับเรื่องงบประมาณ กระทรวงการศึกษา วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะอุดหนุนงบประมาณเป็นเงินเดือนครูหรือร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด และองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นใช้งบประมาณของท้องถิ่นเองในการสนับสนุนงบประมาณในส่วนของอาคารสถานที่ ในการเรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) จังหวัดและเขตเทศบาลแต่ละแห่ง มีคณะกรรมการการศึกษาของแต่ละพื้นที่ คณะกรรมการประจำแต่ละท้องถิ่นมีหน้าที่คัดเลือก ว่าจ้างครูและให้งบประมาณในระดับท้องถิ่น ดำเนินการฝึกอบรมระหว่างการทำงานของครูและกำกับดูแล การปฏิบัติงานของโรงเรียนในรายละเอียด

ระบบการศึกษาของประเทศญี่ปุ่นเป็นระบบขนาดใหญ่ที่มีนักเรียนมากกว่า 13 ล้านคน ซึ่งรวมกว่า 6 ล้านคน ในโรงเรียนประถมศึกษา ญี่ปุ่นมีครูประมาณ 900,000 คน โดยกว่า 400,000 คน เป็นครูระดับประถมศึกษา (Jensen et al., 2016)

การจัดการศึกษาทุกระดับของประเทศญี่ปุ่นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษา ระดับชาติของญี่ปุ่นที่มีการปรับเปลี่ยนทุกๆ 10 ปี โดยหลักสูตรที่ใช้อยู่ในปัจจุบันจัดทำขึ้นในปี ค.ศ. 2008 ยึดหลัก จิ โตะคุ ไท หรือการสร้างบุคลิกภาพด้วยแนวคิดพลังในการดำเนินชีวิต โดยมีเป้าหมาย เพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมฐานความรู้ (Knowledge - Based Society) ซึ่งนักเรียนจะต้องสามารถ เชื่อมโยงความรู้และทักษะเข้ากับรายวิชาที่เรียนได้ เปิดโอกาสให้เด็กได้ใช้ทักษะการสังเกต ทดลอง การรายงาน การศึกษาค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง โดยที่ครอบครัวและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็ก ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

## 5.2 ระบบการผลิตครู

ญี่ปุ่นมีการศึกษาครูเบื้องต้นแบบเปิดโดยมีมหาวิทยาลัยที่มีคณะศึกษาศาสตร์ทำหน้าที่ผลิตครู กระจายอยู่ทั่วทุกจังหวัดอย่างน้อยจังหวัดละ 1 แห่ง โดยมีสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครูมากกว่า 1,300 แห่งทั่วประเทศ ส่งผลให้เกิดเหตุการณ์การพิจารณาปรับเข้าเรียนในหลักสูตรครูแตกต่างกันอย่างมาก ทั้งนี้กระบวนการคัดเลือกนักศึกษาคูจะประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ พิจารณาจากคะแนนสอบ ของส่วนกลางที่รัฐจัดสอบ และอีกส่วนจะพิจารณาจากผลสอบที่แต่ละมหาวิทยาลัยดำเนินการจัดสอบเอง ซึ่งมีทั้งการสอบคัดเลือกและการสอบสัมภาษณ์ (ประวัติ เอรารวรรณ์, 2560)

หลักสูตรครุศาสตร์ของประเทศญี่ปุ่นจัดทำโดยสถาบันต่างๆ ในรูปแบบของมหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย และวิทยาลัย แม้ว่าทุกหลักสูตรจะจัดโดยคณะของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน ในเครือ ต่างก็ได้รับการดูแลและกำกับแบบรวมศูนย์โดยกระทรวงศึกษาธิการของญี่ปุ่น ในขณะที่แต่ละสถาบันเหล่านี้ต่างก็มีความเป็นอิสระอยู่บ้างในการกำหนดโครงสร้างหลักสูตร แต่โครงสร้างวิชา และเนื้อหาวิชาจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดทั่วไปที่กำหนดโดยกฎหมายในพระราชบัญญัติไบริบรองครู และระเบียบข้อบังคับของพระราชบัญญัติไบริบรองครู (Act of Teachers' Certificates and the Order of Regulations of the Act of Teachers' Certificates) แต่ละหลักสูตรครุศาสตร์จะทำการสอนเฉพาะ นักศึกษาคูแต่ละระดับ 3 ระดับ คือ ประถมศึกษา (อายุ 6 ถึง 12 ปี) มัธยมศึกษาตอนต้น (อายุ 12 ถึง 15 ปี) หรือมัธยมศึกษาตอนปลาย (อายุ 15 ถึง 18 ปี) กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้จำนวนเนื้อหาและ หน่วยกิตที่นักศึกษาคูจะต้องสะสมเป็นส่วนหนึ่งของคุณสมบัติครู เช่น นักศึกษาคูในหลักสูตรครุศาสตร์ ปริญญาตรีระดับประถมศึกษาจะต้องมีอย่างน้อย 41 หน่วยกิตการสอน

ครูโรงเรียนประถมศึกษาจะต้องสามารถสอนวิชาต่างๆ ตามหลักสูตรประถมศึกษา ได้ทั้งหมดต่างจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนั้นนักศึกษาคูระดับประถมศึกษาทุกคนต้องเรียน วิชาแกนของเนื้อหาวิชาต่างๆ ได้แก่ ภาษา สุขภาพ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

ตลอดจนหลักสูตรเพิ่มเติมในหัวข้อที่จำเป็น นักศึกษาครูระดับมัธยมศึกษาจะต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาที่ต้องการหน่วยกิตในสาขาวิชาที่เลือกไว้มากกว่านักศึกษาครูระดับประถมศึกษา

ในด้านการฝึกหัดครู นักศึกษาครูทุกคนต้องทำวิทยานิพนธ์และฝึกปฏิบัติ แม้ว่าการฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 2 - 4 สัปดาห์ จะสั้นกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับระบบการฝึกหัดครูของประเทศอื่นๆ การฝึกหัดครูของญี่ปุ่นไม่ได้ถูกกำหนดจากกระทรวงศึกษาธิการให้เป็นข้อบังคับในหลักสูตร แต่สมาคมคณะกรรมการแห่งญี่ปุ่น (Japan Association of Universities of Education) แนะนำว่าการฝึกหัดครูควรใช้เวลาอย่างน้อย 3 - 4 สัปดาห์ อย่างไรก็ตาม หลักสูตรครูใช้การฝึกสอนเป็นการแนะนำให้นักศึกษาครูเข้าสู่บทเรียน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับครูที่จะเข้าใจกระบวนการของวิธีการที่จะพัฒนาตัวเองไปสู่ความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องซึ่งจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพวกเขาได้ฝึกปฏิบัติ

### 5.3 การเริ่มต้นอาชีพครู (Induction Teacher Education)

เมื่อนักศึกษาครูสำเร็จการศึกษาจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูที่ออกโดยคณะกรรมการการศึกษาของจังหวัดที่ระบุระดับของการสอน อาทิ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย โดยจำแนกตามการได้มาและระยะเวลาของใบประกอบวิชาชีพ 3 ประเภท คือ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

1) ใบประกอบวิชาชีพครูปกติ เป็นใบอนุญาตให้สอนได้ทั่วประเทศญี่ปุ่น มีระยะเวลา 10 ปี และสามารถต่ออายุได้ โดยจะต้องมีการเรียนเพิ่มเติมรายวิชาเฉพาะ ใบอนุญาตนี้ออกให้แก่ครูที่จบการศึกษาตามคุณวุฒิจากหลักสูตรครูที่ได้รับการยอมรับจาก MEXT

2) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูพิเศษ โดยโรงเรียนที่จะจ้างครูผู้นี้จะทำหน้าที่เสนอชื่อครูที่สมควรได้รับใบประกอบวิชาชีพครูพิเศษ ครูที่จะได้ใบอนุญาตประเภทนี้จะต้องมีความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพเป็นอย่างดี และผ่านการสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ ใบอนุญาตนี้สามารถใช้ได้ภายในจังหวัดที่ออกใบอนุญาตเท่านั้น มีระยะเวลา 10 ปี และสามารถต่ออายุได้

3) ใบประกอบวิชาชีพชั่วคราวมีอายุ 3 ปี ออกให้ในกรณีที่โรงเรียนไม่สามารถว่าจ้างผู้มีใบประกอบวิชาชีพครูปกติได้

ในส่วนของการจ้างงาน ญี่ปุ่นมีความเข้มงวดมากกับกระบวนการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นครู เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรครูจะต้องผ่านการสอบอย่างน้อยหนึ่งครั้งหรือมากกว่า การสอบนี้กำหนดโดยคณะกรรมการการศึกษาประจำจังหวัดที่ครูเหล่านี้ต้องการสมัครงาน ข้อสอบเหล่านี้มักถูกสร้างและบริหารโดยทีมงานภายในสำนักงานการศึกษาจังหวัด แม้ว่าบางจังหวัดจะมีการใช้ที่ปรึกษาภายนอกและบริษัทเพื่อสร้างข้อสอบ ข้อสอบจะประกอบไปด้วยการวัดทักษะในแง่มุมต่างๆ สามารถทดสอบความถนัดของครูได้ และข้อสอบอาจรวมถึงการสาธิต (เช่น การออกกำลังกาย ดนตรี

ศิลปะทัศนกรรม และภาษาต่างประเทศ) การทดสอบสอน และการวางแผนการสอน การสัมภาษณ์ การเขียนเรียงความ

ระบบสอบการจ้างงานของญี่ปุ่นนี้จะทำการประเมินทักษะของผู้สมัครอย่างเข้มงวดในจุดของการจ้างงาน ทั้งนี้เพื่อกำจัดผู้สมัครที่อาจไม่ได้เตรียมการสอนมาอย่างดี แต่แต่ละจังหวัดจะจัดอันดับผู้สมัครตามคะแนนการสอบการจ้างงานและเลือกเฉพาะครูที่ได้อันดับที่ดีที่สุด หมายความว่าไม่มีคะแนน “ผ่าน” ที่รับรองตำแหน่ง เฉพาะผู้สมัครที่ประสบความสำเร็จสูงสุดจะได้รับการเสนองาน การสอบการจ้างงานนี้มีความแข่งขันสูง ผู้สมัคร 1 คนต่อผู้สมัคร 4.3 คนจะได้รับการจ้างงาน กระบวนการสอบนี้ส่งสัญญาณที่ทรงพลังไปถึงผู้สมัครแล้วยังรวมถึงสถาบันผลิตครูที่เปิดสอนหลักสูตรครูด้วย หลักสูตรครูจะต้องเน้นการพัฒนาวิชาเชิงลึกเพื่อตอบโจทย์การสอบนี้ด้วย

ในประเทศญี่ปุ่นแต่ละปีมีครูจำนวนมากได้รับใบอนุญาตครูมากกว่าที่จะได้รับการจ้างงาน ในโรงเรียน ในปี ค.ศ. 2015 - 2016 มีครูโรงเรียนประถมที่ผ่านการรับรองใหม่ประมาณ 28,300 คน แต่มีอัตราครูประมาณ 13,600 ตำแหน่งในโรงเรียนของรัฐ

เมื่อครูเริ่มปฏิบัติงานในอาชีพ กฎหมายของญี่ปุ่นกำหนดให้ครูต้องเข้ารับการฝึกอบรมในวิชาชีพเพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครูบรรจุใหม่ 3 ด้าน คือ ในการปฏิบัติงาน คุณสมบัติความเป็นผู้นำ และความรู้สึกต่อหน้าที่ของครูใหม่ โดยกระทรวงศึกษาธิการ วัฒนธรรม การกีฬา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้กำหนดให้มีโครงการ “ปีแห่งการฝึกอบรมเพื่อการบรรจุครู” (The Training Year: Teacher Induction in Japan) มีระยะเวลาในการฝึกอบรมไม่น้อยกว่า 62 วันหรือ 300 ชั่วโมง ภายใต้การกำกับดูแลและการได้รับคำแนะนำ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน (สัปดาห์ละ 2 วัน) ตามแนวปฏิบัติของศูนย์การศึกษาจังหวัด (Prefectural Education Centre) ซึ่งจะมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละจังหวัด (ประวัติ เอรารวรรณ์, 2560)

นอกจากนี้การแนะนำการสอนเป็นวิธีการที่กระทำกันในหลายพื้นที่ คณะกรรมการการศึกษาประจำจังหวัดทำหน้าที่คัดเลือกครูฝึกสอนจากเหล่าผู้สมัคร โดยครูฝึกสอนมักจะมีทักษะพิเศษบางอย่างก่อนได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมหลักสูตรแนะนำการสอนนี้ ครูฝึกสอนแต่ละคนจะได้รับคำแนะนำตามข้อสังเกตในห้องเรียนของแต่ละพื้นที่ ครูใหม่ทั้งหลายจะสังเกตการณ์ครูฝึกสอน การสังเกตการณ์นี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาครูในปีแรกเริ่มอาชีพ

#### 5.4 การพัฒนาครูประจำการ (In - Service Teacher Education)

ในด้านการพัฒนาครูเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้ว ญี่ปุ่นมีการจัดการประชุมปฏิบัติการสำหรับครูผู้สอนและส่งครูไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ในต่างประเทศกว่า 5,000 คนต่อปี ตามเส้นทางอาชีพของวิชาชีพครูญี่ปุ่นที่ประกอบด้วย 3 เส้นทาง คือ 1) ครูผู้นำ เป็นครูที่ได้รับมอบหมายให้ฝึกอบรมครูบรรจุใหม่ ในส่วนของการฝึกอบรมในโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนจะคัดเลือกครูที่มีประสบการณ์ในการสอนหลายปี มีความสามารถในการสาธิตการสอน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ผู้เชี่ยวชาญ

ในเนื้อหาวิชา เป็นผู้ดูแลในกรณีที่หลักสูตรในใบประกอบวิชาชีพครูของครูบรรจุใหม่กับครูผู้ นำ มีความแตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ส่งเสริมให้ครูคนอื่นๆ ในโรงเรียนให้ความร่วมมือ และช่วยครูผู้นำในการฝึกอบรม โดยคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดจะทำหน้าที่พัฒนาสื่อ ตำรา และ คู่มือในการฝึกอบรม ส่วนครูประจำการจะมีการฝึกอบรมตามช่วงอายุทุกๆ 5 ปี (ประวิต เอราวรรณ์, 2560)

ครูประถมชาวญี่ปุ่นเกือบทั้งหมดมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาวิชาชีพแบบการเรียน บทเรียนอย่างต่อเนื่อง การเรียนบทเรียนช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์การสอนเพื่อพัฒนาความรู้ ว่าอะไรคือปัจจัยที่สามารถช่วยนักเรียนเรียนรู้ได้ดีที่สุด เป้าหมายของการเรียนบทเรียนนั้นกว้างกว่า แค่การปรับปรุงหนึ่งบทเรียน ครูมีส่วนร่วมในการอภิปรายและสังเกตการณ์บทเรียนในฐานะที่เป็น ส่วนหนึ่งของการเรียนบทเรียน เพื่อปรับปรุงความเชี่ยวชาญเนื้อหาวิชาที่เชี่ยวชาญโดยรวม และโดย เฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในศาสตร์การสอน การเรียนบทเรียนเป็นกระบวนการร่วมกันที่ครูทำงานร่วมกัน เพื่อพัฒนา สอน วิเคราะห์ และปรับแต่งบทเรียน ซึ่งมีประวัติศาสตร์อันยาวนานในโรงเรียนญี่ปุ่นมากกว่า 120 ปี มีความชัดเจนมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายการเรียนรู้ของนักเรียนและได้รับการออกแบบเพื่อสร้าง ความเชี่ยวชาญในรายวิชาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ครอบคลุมครูทั้งหมด กลุ่มครูกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน และทำงานต่อไปผ่านวงจรของการวิจัย การปฏิบัติ และการไตร่ตรอง (Jensen et al., 2016)

เงินเดือนครู โรงเรียนรัฐบาลอยู่ในระดับที่สูงกว่าเงินเดือนเฉลี่ยของข้าราชการที่จบ การศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาอื่นๆ ร้อยละ 4 ในขณะที่เงินเดือนครูโรงเรียนเอกชนถูกกำหนด โดยการเจรจาต่อรองระหว่างโรงเรียนและครูตามมาตรฐานกฎหมายแรงงานเหมือนกับการว่าจ้าง ของเอกชนในอาชีพอื่นๆ (Yamasaki, 2016)

## 6. ประเทศออสเตรเลีย

### 6.1 บริบทสังคม ระบบการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา

ประเทศออสเตรเลียมีอาณาเขตกว้างใหญ่เป็นอันดับ 6 ของโลก มีป่าฝนเขตร้อนทางตะวันออก เฉียงเหนือ ภูเขาทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตะวันตกเฉียงใต้และทิศตะวันออก และทะเลทรายแห้ง ในภาคกลางเป็นพื้นที่ใหญ่ที่สุดของที่ดิน ประชากรกระจุกตัวอยู่ตามแนวชายฝั่งทะเลด้านตะวันออก ออสเตรเลียเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วและเป็นหนึ่งในประเทศที่ร่ำรวยที่สุดในโลก มีการปกครองแบบเครือรัฐ นอกจากนี้ยังมีชนชาติและวัฒนธรรมที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ในด้านการศึกษา ประเทศออสเตรียมี The Council of Australian Government (COAG) ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากรัฐต่างๆ และเขตปกครองพิเศษ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการศึกษาหลัก ของประเทศ รัฐบาลกลางมีหน้าที่สนับสนุนในการจัดโครงสร้างพื้นฐาน งบประมาณด้านครูและบุคลากร และดูแลการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนให้แก่รัฐต่างๆและเขตปกครองพิเศษ ในขณะที่ The Department of Education and Training (DET) ทำหน้าที่นำนโยบายกลางหรือนโยบายระดับชาติไปใช้



หรือดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของรัฐแต่ละรัฐ และเขตปกครองพิเศษ โดย DET สร้างเครือข่ายเชื่อมโยงการดำเนินงานกับทุกรัฐและเขตปกครองพิเศษ กำกับการดำเนินงานตามนโยบายครอบครัวสถาบันของรัฐ เอกชน และผู้เกี่ยวข้อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

ระบบการศึกษาของออสเตรเลีย ทุกรัฐจะต้องจัดการศึกษาตามระบบโครงสร้างกลางที่กำหนดระดับชั้นและเส้นทางการเรียน มีเครือข่ายของโรงเรียนเป็นลักษณะเด่นของระบบการศึกษานอกจากนี้ยังมีการเสริมสร้างความเสมอภาคในออสเตรเลียด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ครูที่มีคุณภาพไปทำงานในชุมชนที่ขาดแคลนบุคลากรและกระจายความช่วยเหลือผ่านโครงการพิเศษต่างๆ จากส่วนกลางสู่โรงเรียนที่ต้องการความช่วยเหลือ และเนื่องจากเป็นประเทศที่กว้างใหญ่มาก มีเด็กที่อยู่ห่างไกล จึงมีการใช้เทคโนโลยีช่วยการศึกษามาก ในโรงเรียนมีเด็กที่ Teleconference จากที่ห่างไกลเข้ามาเรียนในลักษณะของการเรียนทางไกล (วิจารณ์ พานิช, 2563)

ในปี ค.ศ. 2008 ออสเตรเลียได้มุ่งมั่นที่จะกำหนดนโยบายด้านการศึกษาระดับชาติระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพและความเสมอภาคของการจัดการศึกษาจากทั้งภาครัฐและสาธารณชน อย่างไรก็ตามผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในออสเตรเลียยังปรากฏความเหลื่อมล้ำอย่างชัดเจนระหว่างรัฐและระหว่างภูมิภาค จึงเป็นที่มาของประกาศนครเมลเบิร์นว่าด้วยเป้าหมายการศึกษาของเยาวชนออสเตรเลีย ปี ค.ศ. 2009 - 2018 มีเป้าหมายหลัก ได้แก่

เป้าหมายที่ 1 ส่งเสริมความเป็นเลิศและความเสมอภาค

เป้าหมายที่ 2 เยาวชนออสเตรเลียทุกคนจะต้องเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเรียน เป็นปัจเจกชนผู้เชื่อมั่นในตัวเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นพลเมืองที่กระตือรือร้นและมีศักยภาพ

นอกจากนี้ ในวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2014 ประเทศออสเตรเลียได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาออสเตรเลียและข้อตกลงระหว่างรัฐบาลด้านการศึกษา ปี ค.ศ. 2013 เพื่อกำหนดนโยบายด้านงบประมาณให้กับโรงเรียนเพื่อให้เด็กทุกคนมีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการศึกษา

## 6.2 ระบบการผลิตครู (Pre - Service Teacher Education)

หลักสูตรครูของประเทศออสเตรเลียเปิดสอนหลักสูตรครูในมหาวิทยาลัยทั่วไป ไม่มีสถาบันผลิตเฉพาะทาง นโยบายเพื่อยกระดับหลักสูตรครูออสเตรเลียเริ่มต้นขึ้นในกลางทศวรรษที่ 1990 มีความพยายามในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาระดับประเทศ โดยการยกระดับหลักสูตรครูขึ้นสู่ระดับปริญญาโท พร้อมกับยกเลิกหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู 1 ปี ซึ่งครั้งหนึ่งเคยเป็นที่ยอมรับ คงไว้แต่ปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยตรง ครูที่ประสงค์จะเข้ารับการบรรจุในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกแห่ง หรือโรงเรียนระดับประถมศึกษาบางแห่งจะต้องมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ทั้งนี้หลักสูตรครูปริญญาโทเป็นหลักสูตร 2 ปี อันเนื่องมาจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและหลักสูตรรายวิชาที่เข้มข้นยิ่งขึ้น รวมทั้งยังกำหนดให้มีการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

อย่างเพียงพอในฐานะพื้นฐานของการปฏิบัติการสอน และเพิ่มความกดดันในการรับรองคุณภาพบัณฑิต ซึ่งต้องอาศัยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียนฝึกหัดครู (ดาร์ลิง - แสมมอนด์, ลินดา, 2564)

ในส่วนของกระบวนการคัดเลือก กระบวนการคัดเลือกผู้เข้าเรียนหลักสูตรครูของประเทศ ออสเตรเลียนับว่ามีความตึงเครียดน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับกระบวนการคัดเลือกผู้เข้าเรียนครูในประเทศชั้นนำด้านการศึกษาหลายๆ แห่ง อีกทั้งยังมีความแตกต่างกันในแต่ละสถาบันที่มีหลักสูตรครู โดยยึดตามมาตรฐานใหม่ ค.ศ. 2016 ที่อยู่ในกระบวนการรับรองหลักสูตรออกโดย The Council of Australian Government (COAG) ให้ทุกสถาบันต้องคัดเลือกผู้สมัครเรียนจากนักเรียนที่มีทักษะการอ่านออกเขียนได้ และการคำนวณสูงที่สุดร้อยละ 30 และยังพิจารณาถึงคุณสมบัติอื่นๆ ที่ดีต่อการเป็นครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูออสเตรเลีย ได้มีการก่อตั้งศูนย์การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในการจัดการเรียนรู้ หรือ SCTC - School Centers for Teaching Excellence โดยรัฐบาลกลาง แต่ให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบก่อนนำไปปรับใช้ในรัฐของตน ตัวอย่างเช่น รัฐวิกตอเรีย ได้มีการก่อตั้ง SCTC โดยกระทรวงศึกษาธิการและฝึกอบรมของรัฐในปี ค.ศ. 2010 มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมนวัตกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แสวงหาหนทางในการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียนในการเป็นแหล่งเก็บเกี่ยวประสบการณ์วิชาชีพแก่ผู้เรียนในหลักสูตรครู ที่เน้นเสริมความเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติหน้าที่จริง ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับโรงเรียนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพในสหรัฐอเมริกาและโรงเรียนฝึกหัดครูในฟินแลนด์

นอกจากนี้ในรัฐวิกตอเรียยังมีการก่อตั้งเครือข่ายศูนย์การศึกษากว่า 7 เครือข่ายที่แต่ละเครือข่ายประกอบไปด้วยมหาวิทยาลัยอย่างน้อย 1 แห่ง โรงเรียนจำนวนหนึ่ง ได้รับเงินอุดหนุนงบประมาณจากความร่วมมือเพื่อการพัฒนาคุณภาพครูแห่งชาติและกระทรวงศึกษาธิการและการฝึกอบรมของรัฐวิกตอเรีย โครงการนำร่องนี้ประสบความสำเร็จอย่างยิ่งและในปี ค.ศ. 2014 กระทรวงศึกษาธิการและการฝึกอบรมได้ขยายเครือข่ายและเปลี่ยนการนำร่องให้เป็นศูนย์การศึกษาถาวร ภายใต้ชื่อ “วิทยาลัยการศึกษาเพื่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพ”

ในรัฐนิวเซาท์เวลส์ปี ค.ศ. 2007 มีการเริ่มต้นปฏิรูปการฝึกหัดครูอย่างจริงจังโดยหลักสูตรครูทั้งหมดภายในรัฐ จะต้องผ่านกระบวนการประเมินอันเข้มข้นที่ออกแบบมาเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของบัณฑิต และรับประกันว่าบัณฑิตเหล่านั้นจะบรรลุมาตรฐานการจัดการเรียนรู้ของรัฐ ภายใต้ชื่อ “นโยบาย การสอน อันเป็นเลิศการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงบันดาลใจ” และในปี ค.ศ. 2012 หลักสูตรครูใน New South Wales ก็ถูกปรับปรุงอีกครั้งเพื่อให้สอดคล้องกับข้อตกลงระดับประเทศว่าด้วยการรับรองคุณภาพหลักสูตรครู โดยมีการระบุคุณภาพครูที่คาดหวังในศตวรรษที่ 21 ให้พึงประกอบด้วย “ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และคุณค่าที่ยึดถือ” ซึ่งครอบคลุมการเรียนรู้อย่างลุ่มลึก ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความมั่นใจ และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ผู้เรียนในหลักสูตรครูจะได้รับ

การชี้แนะจากครูที่เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานการเรียนรู้ระดับประเทศหรือครูผู้นำที่ผ่านการพัฒนาทางวิชาชีพเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการชี้แนะที่ครูโดยเฉพาะ นอกจากนี้นโยบายนี้ยังกำหนดผลการฝึกหัดครูที่คาดหวัง และมีการพัฒนาเครื่องมือประเมินประสพการณ์ผู้เรียนในหลักสูตรครู อันเป็นมาตรฐานเดียวกันในทุกสถาบันอุดมศึกษาภายในรัฐ

### 6.3 การเริ่มต้นอาชีพครู (Induction Teacher Education)

สำหรับด้านวิชาชีพครู รัฐบาลออสเตรเลียได้ให้ความสำคัญโดยการก่อตั้ง The Australian Institute of Teaching and School Leadership: AITSL ในปี ค.ศ. 2010 ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษาโดยระบุแนวปฏิบัติใน 3 มิติ ได้แก่ องค์ความรู้ในวิชาชีพ การปฏิบัติงานในวิชาชีพ และความมุ่งมั่นในวิชาชีพ และตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013 เป็นต้นมา หลักสูตรครูทุกหลักสูตรในประเทศออสเตรเลียต้องผ่านการรับรองว่าจะสามารถผลิตบัณฑิตที่บรรลุมาตรฐานเดียวกันนี้ได้ทั้งประเทศ ด้วยกระบวนการรับรองข้างต้นเพื่อกระตุ้นการยกระดับหลักสูตรครูไปพร้อมกันนั่นเอง

เมื่อครูสำเร็จการศึกษา ก็จะเริ่มต้นเข้าสู่กระบวนการการบรรจุครู ซึ่งในปี ค.ศ. 2011 มีการปฏิรูปกระบวนการบรรจุครูให้สอดคล้องเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั่วประเทศ โดยรัฐต่างๆ ในออสเตรเลีย จะมีหลักเกณฑ์ในการขึ้นทะเบียนเป็นครู ซึ่งจะต้องผ่านเกณฑ์การประเมินของศูนย์ประเมินการทำงาน (Employment Assessment Centre) ของกระทรวงศึกษาธิการก่อนที่จะบรรจุเป็นครูประจำการ หรือครูที่จ้างสอนชั่วคราว โดยหนึ่งในสมรรถนะสำคัญที่ครูจะต้องมีก็คือ สมรรถนะในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ต้องมีทักษะในการแสวงหาความรู้และใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2542: 148 - 149 อ้างถึงใน ประวิต เอราวรรณ์, 2561)

ออสเตรเลียมีใบอนุญาตการสอน 3 ประเภท คือ 1) ใบประกอบอาชีพครูถาวร ออกให้แก่ครูที่จบการศึกษาตามคุณวุฒิจากหลักสูตรครูที่ได้รับการยอมรับ มีคุณสมบัติตามเงื่อนไขวิชาชีพครู หรือมีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีความสามารถในการพูดและเขียนภาษาอังกฤษ 2) ใบประกอบวิชาชีพครูชั่วคราว 3) ใบประกอบวิชาชีพครูพิเศษ ออกให้เมื่อครูได้รับการว่าจ้างให้ทำการสอนในโรงเรียน

การแนะแนวครูเมื่อเริ่มต้นอาชีพในแต่ละรัฐจะมีความแตกต่างกัน ในรัฐนิวเซาท์เวลส์ โครงการแนะแนวเริ่มต้นในต้นทศวรรษที่ 2000 โดยกระทรวงศึกษาธิการและชุมชนจ้างงานครูพี่เลี้ยง เพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีครูใหม่ เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงทำหน้าที่ช่วยเหลือครูใหม่และประเมินผลการทำงานของครูใหม่ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนผ่านโครงการแนะแนวครูใหม่ นอกจากนี้ยังมีการจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ทางวิชาชีพออนไลน์เพื่อสนับสนุนทั้งครูพี่เลี้ยง โรงเรียน และครูใหม่อีกด้วย ส่วนรัฐวิกตอเรียมีการเชื่อมโยงการแนะแนวครูใหม่เข้ากับการบรรจุครูตั้งแต่ปี ค.ศ. 2004 โดยกว่าร้อยละ 90 ของครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพชั่วคราวได้รับการช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงทุกปี

สิ่งที่ทำให้การแนะแนวครูใหม่ในประเทศออสเตรเลียมีประสิทธิภาพมี 2 ประการ คือ 1) การให้ความสำคัญแก่มาตรฐานวิชาชีพซึ่งเดิมที่นั้นถูกบังคับใช้ในระดับรัฐ ผ่านการบรรจุในเกณฑ์การรับรองคุณวุฒิหรือบรรจุครูใหม่และได้รับการสนับสนุนในระดับชาติในภายหลัง 2) การจัดหาเวลาในการปฏิบัติงานร่วมกัน จากเดิมที่ครูในออสเตรเลียมีเวลาว่างน้อยกว่าครูในประเทศจีนหรือสิงคโปร์ ก็ได้มีการลดภาระงานของครูใหม่ 1 - 2 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนครูที่เลี้ยงแม้ว่าจะไม่ได้รับการจัดสรรเวลาเพิ่มเติมภายใต้ข้อตกลงนี้ แต่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรับประกันว่า โรงเรียนสามารถสรรหาครูที่เลี้ยงที่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้ภายใต้ข้อกำหนดชั่วโมงทำงาน 38 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

#### 6.4 การพัฒนาครูประจำการ (In - Service Teacher Education)

วิชาชีพครูจะมีการเติบโตในอาชีพประกอบด้วย 4 ชั้นได้แก่ 1) การสำเร็จการศึกษาหรือบัณฑิตเป็นลำดับแรกของการเติบโตในอาชีพซึ่งเชื่อมโยงความคาดหวังต่อองค์ความรู้ ทักษะ และความมุ่งมั่นของบัณฑิตครู 2) การเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในขั้นนี้บัณฑิตครูจะเปลี่ยนผ่านไปสู่ครูที่ผ่านการบรรจุแล้ว นั่นก็คือผ่านการเข้าร่วมโครงการแนะแนวและฝึกหัดครูใหม่ที่ยึดโยงกับมาตรฐานวิชาชีพ 3) ครูผู้ได้รับการนับถืออย่างยิ่งคือครูผู้แสดงความสามารถขั้นสูงที่ผูกพันกับมาตรฐานวิชาชีพ และ 4) ครูผู้นำ คือครูผู้แสดงความสามารถขั้นสูงที่ผูกพันกับมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างเฉพาะตัว รวมถึงแสดงความเป็นผู้นำในโรงเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อแสดงถึงองค์ประกอบที่นำมาซึ่งการจัดการเรียนรู้คุณภาพสูง เพื่อรองรับความคาดหวังอันเป็นที่รับรู้ทั่วไปต่อผู้ประกอบการอาชีพครู และต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาฝ่ายอื่นๆ รวมทั้งผลักดันการรับรองคุณภาพหลักสูตรการบรรจุครู บางกรณีก็รวมถึงการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งด้วย ทั้งนี้มีการให้ความสำคัญกับครูใหญ่ในฐานะเป็นผู้นำทางการศึกษา และพัฒนาด้วยการจัดตั้งเป็นบริษัทที่มีอิสระในการดำเนินงานในรูปแบบของศูนย์ มีศูนย์ภาวะผู้นำที่ให้การสนับสนุนครูใหญ่โดยตรง (ประวิต เอราวรรณ์, 2560)

ในด้านการพัฒนาครู ออสเตรเลียมีหลักสูตรการพัฒนาครูรัฐบาลคุณภาพ (Australian Government Quality Teacher Programme) ในการพัฒนาคุณภาพของครูทั้งประเทศ โดยครูที่สนใจสามารถสมัครเข้ารับการอบรมได้ (ประวิต เอราวรรณ์, 2560) นอกจากนี้รัฐบาลกลางยังมีโครงการรางวัลสำหรับครูผู้เก่งกาจ เพื่อสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและให้เงินรางวัลแก่ผู้ประสบความสำเร็จ นโยบายดังกล่าวจัดสรรงบประมาณแก่รัฐต่างๆ และดินแดนที่เข้าร่วมโครงการ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐที่ใช้กรอบแนวคิดการปฏิบัติงานและพัฒนาการของครูตั้งแต่ปี ค.ศ. 2013

ในส่วนของค่าตอบแทนของครู รัฐบาลกลางได้ปรับเงินเดือนของครูให้เพิ่มสูงขึ้นโดยเฉพาะอัตราเงินเดือนแรกเริ่มให้สูงเทียบเท่ากับทนายความและวิชาชีพอื่นๆ แต่ก็ยังต่ำกว่าเงินเดือนของบุคลากรทางการแพทย์และวิศวกรเล็กน้อย ทั้งนี้รัฐต่างๆ มีแผนปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนแก่ครูอาวุโสที่มีประสบการณ์และคุณสมบัติเหมาะสม เช่น รัฐนิวเซาท์เวลส์มีการปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนครูใหม่ ซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี ค.ศ. 2016 ส่งผลให้ครูที่บรรจุมาตรฐานวิชาชีพระดับสูง

ได้รับคำตอบแทนมากกว่า 100,000 ดอลลาร์ออสเตรเลีย และยังมีการจัดสรรเวลาสำหรับทำงาน และออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันของครูด้วย

## 7. ประเทศแคนาดา

### 7.1 บริบทสังคม ระบบการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา

ประเทศแคนาดาตั้งอยู่ทางเหนือของทวีปอเมริกาเหนือ มีการปกครองระบอบประชาธิปไตย ในระบบรัฐสภาแบบสมาพันธ์รัฐ (Confederation) แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 10 รัฐและ 3 เขต การปกครองพิเศษ ประชากรชาวแคนาดามีวัฒนธรรมและภาษาที่หลากหลาย มีสัดส่วนประชากรผู้โยกย้ายถิ่นฐานสูงกว่าค่าเฉลี่ย

ประเทศแคนาดามีระบบบริหารการศึกษาที่กระจายอำนาจไปยังรัฐหรือเขตปกครองต่าง ๆ และไม่มีกระทรวงศึกษาธิการในระดับชาติ อย่างไรก็ตามรัฐบาลกลางทำหน้าที่จัดสรรงบประมาณ ด้านการศึกษาให้แก่รัฐต่างๆ และมีหน่วยงานกลางทางการศึกษาที่อยู่ในรูปของสภารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแคนาดา ซึ่งจะจัดการประชุมปีละ 2 ครั้ง เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษา ระยะยาว และดำเนินโครงการประเมินผลทางการศึกษาแห่งแคนาดา เพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน ในการประเมินและแจ้งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในแต่ละรัฐต่อสาธารณะ ในปี ค.ศ.1999 สภารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (CMEC) ได้ประกาศกฎบัตรทางการศึกษา เรียกว่า Victoria Declaration เน้นเป้าหมายสำคัญคือ การพัฒนาพลเมืองที่ไม่เพียงแต่จะมีพัฒนาการด้านส่วนตัว แต่จะต้องมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ และกำหนด เป้าหมายที่สามารถปฏิบัติได้จริง ความร่วมมือกันในการพัฒนาหลักสูตรและปฏิบัติการที่เป็นเลิศ การขยาย การศึกษาต่ออุดมศึกษา ส่งเสริมการวิจัยที่ใช้นโยบายเป็นฐานมากขึ้น และเชื่อมต่อกันมากขึ้นระหว่าง CMEC กับรัฐบาลกลาง นอกจากนี้นโยบายสำคัญอย่างหนึ่งของ CMEC คือ การใช้หลักสูตรเดียวกัน ในโรงเรียนทั้งหลายทั้งปวง การเลือกสรรคนเก่งเข้ามาเรียนรู้ในแต่ละจังหวัด โดยเน้นการบูรณาการ บุตรหลานของผู้อพยพให้มากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

การบริหารการศึกษาของแคนาดา แบ่งเป็น 3 ระดับ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563: 2 - 9) ดังนี้

- 1) รัฐบาลกลาง รับผิดชอบเฉพาะการจัดการศึกษาของ The Royal Military College of Canada (RMC)
- 2) รัฐบาลของรัฐ (Provincial Government) โดยกระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบกำหนด นโยบายและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ
- 3) รัฐบาลท้องถิ่น (Local Government) โดยคณะกรรมการโรงเรียนประจำท้องถิ่น รับผิดชอบจัดการศึกษาตามหลักสูตรที่รัฐกำหนด

ในระดับท้องถิ่น แต่ละรัฐก็มีกระทรวงศึกษาธิการท้องถิ่นเป็นผู้กำหนดนโยบายวางกรอบกฎหมายทางการศึกษา และบริหารจัดการระบบโรงเรียนภายในรัฐนั้น ตัวอย่างเช่น รัฐอัลเบอร์ตาและรัฐออนแทรีโอ มีการออกแบบระบบการศึกษาเพื่อมุ่งรับประกันว่าจะมีครูคุณภาพในทุกๆ ชุมชน มีหลักสูตรการศึกษาที่ยึดโยงกับวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ มีสื่อการเรียนรู้เพื่ออนุรักษ์ภาษาที่หลากหลายและพัฒนาภาษาที่ใช้ในการเรียนรู้ ตลอดจนมีทรัพยากรทางการศึกษาและสังคมต่างๆ แก่ นักเรียนอย่างครบวงจร

ระบบการศึกษาของแคนาดาประกอบด้วย สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา ถึงระดับมหาวิทยาลัย มีมาตรฐานของตนเอง และมีกรรมการโรงเรียน/สถาบันการศึกษาระดับท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ดูแล และบริหารจัดการหลักสูตรการศึกษาให้เป็นไปตามที่ CMEC กำหนด ระบบหรือโครงสร้างการศึกษาของประเทศแคนาดา แต่ละรัฐดำเนินการแตกต่างกันไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

## 7.2 ระบบการผลิตครู

ประเทศแคนาดาเปิดสอนหลักสูตรครูในมหาวิทยาลัยทั่วไป มีสถาบันศึกษาศาสตร์ออนแทรีโอ มหาวิทยาลัยโทรอนโตเป็นสถาบันการผลิตครูที่ใหญ่ที่สุดในประเทศแคนาดา ระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครูจะแตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัย ผู้สมัครจะต้องผ่านการทดสอบในทักษะที่พึงประสงค์ ซึ่งกำหนดโดยมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของวิทยาลัยครูออนแทรีโอ ครอบคลุมมาตรฐานทางวิชาการร่วมกับมีการสัมภาษณ์ และการเขียนเรียงความแสดงทัศนคติต่อวิชาชีพ นอกจากนี้ยังต้องมีหลักฐานแสดงประสบการณ์การสอน ซึ่งผู้สมัครที่แสดงการปฏิบัติการสอนที่มีความเชื่อมโยงกับชุมชนและนักเรียนชาวพื้นเมืองจะได้ได้รับการพิจารณา ก่อน นอกจากนี้ยังมีทำแฟ้มสะสมผลงาน ซึ่งนักศึกษาครูจะได้รับการประเมินระหว่างการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ หากนักศึกษาครูไม่สามารถบรรลุคุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้อาจได้รับคำแนะนำให้ออกจากการศึกษา

เดิมในรัฐออนแทรีโอ หลักสูตรครูโดยทั่วไปจะใช้เวลาในการศึกษาเพียง 3 - 4 ปี ในระดับปริญญาตรีและจะฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถาบันศึกษาศาสตร์ 1 ปี ก่อนได้รับการรับรองคุณวุฒิ นอกจากนี้ บางหลักสูตรเพียงบรรจุรายวิชาเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในหลักสูตรปริญญาตรีอื่นโดยใช้เวลา 4 - 6 ปี มีเพียงไม่กี่สถาบันเท่านั้นที่จะมีหลักสูตรครูในระดับปริญญาโท 2 ปี ต่อมา มีข้อบ่งชี้ว่าหลักสูตรครูของแคนาดา มีข้อจำกัดในการพัฒนาความสามารถในการสอนของนักศึกษาครู มีข้อจำกัดในเรื่องการกระจายของเชื้อชาติเพื่อลดการแบ่งแยกความแตกต่างในเชื้อชาติและสีผิว (Thomas & Hirschkorn, 2015) ส่วนรัฐออนแทรีโอเผชิญกับปัญหาจำนวนครูล้นตลาด และปัญหาเกี่ยวกับระยะเวลาที่จำกัดของหลักสูตรครูบางหลักสูตร โดยเฉพาะระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายใต้ความดูแลที่มีระยะเวลาขั้นต่ำที่ 40 วัน จึงได้มีการปฏิรูปหลักสูตรครู ในปี ค.ศ. 2015 มีการปฏิรูปหลักสูตรครูในแต่ละรัฐที่ขยายระยะเวลาฝึกหัดครูเป็นเวลาอย่างน้อย 2 ปี โดยต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างน้อย 80 วัน นอกจากนี้ยังเพิ่มความสำคัญในเนื้อหาหลักสูตรเพื่อตอบโจทย์ในการผลิตครู

ให้ตอบสนองกับความหลากหลายของนักเรียนและนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ รวมทั้งการนำเทคโนโลยีในการศึกษามาประยุกต์ใช้ สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่จะมีหลักสูตรสองปริญญาใช้เวลา 5 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับปริญญาตรีสาขาศิลปศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์และปริญญาตรีสาขาการศึกษา และสถาบันบางแห่งก็มีหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี ส่วนในระดับปริญญาโทจะใช้เวลา 2 - 3 ปี อาทิ สถาบันศึกษาศาสตร์ออนแทริโอ มหาวิทยาลัยโทรอนโตเปิดหลักสูตร 2 ปีในระดับปริญญาโทเหมือนหลักสูตรครูของประเทศฟินแลนด์และออสเตรเลีย มีโรงเรียนเครือข่ายความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และผนวกการทำวิจัยเข้าไปในหลักสูตร

ในรัฐแอลเบอร์ตา มีสถาบันผลิตครู 8 - 9 แห่งเปิดหลักสูตร 2 ปี หลังสำเร็จการศึกษาปริญญาตรีเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือในการประกอบอาชีพครู ขณะที่หลักสูตรปริญญาโทสาขาการศึกษาต้องใช้เวลาถึง 3 ปี ในการสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่มีหลักสูตรรวม 5 ปี ที่ผนวกปริญญาตรีสาขาศิลปศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์เข้ากับปริญญาตรีสาขาการศึกษา และสถาบันบางแห่งก็มีหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปีด้วย ส่วนระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 20 สัปดาห์

ทุกๆ 5 ปี แผนกควบคุมมาตรฐานวิชาชีพของกระทรวงศึกษาธิการจะรายงานประสิทธิผลของแต่ละหลักสูตรในแต่ละมหาวิทยาลัย เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าหลักสูตรเหล่านั้นบรรลุมาตรฐานคุณภาพการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งมีการสำรวจความคิดเห็นของศิษย์ปัจจุบัน ศิษย์เก่า และผู้จ้างงานบัณฑิตจากมหาวิทยาลัยเหล่านั้น

### 7.3 การเริ่มต้นอาชีพครู (Induction Teacher Education)

วิทยาลัยครูแห่งรัฐออนแทริโอ (Ontario College of Teachers) มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาคุณภาพครู โดยได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้ที่จะจบการศึกษาไปประกอบอาชีพครูไว้ 2 มาตรฐานหลัก คือ มาตรฐานจรรยาบรรณสำหรับวิชาชีพครูที่มีต่อนักเรียนและการเรียนรู้ของพวกเขา และมาตรฐานของการปฏิบัติงานวิชาชีพครูที่เน้นย้ำถึงความสำคัญของหลักสูตรครูและการรับรองคุณภาพครู รวมทั้งมุ่งกำหนดทิศทางของวิชาชีพทางการศึกษา โดยครอบคลุม การอุทิศตนแก่นักเรียน และการเรียนรู้ของนักเรียน องค์ความรู้ในวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ และความเป็นผู้นำในชุมชนการเรียนรู้ นอกจากนี้ OTOC ยังมีบทบาทในการติดตามการเรียนการสอนการอบรมครูและพัฒนาการเตรียมครูต้นแบบสำหรับผู้จบการศึกษานอกรัฐออนแทริโอหรือนอกแคนาดา

แคนาดามีใบประกอบวิชาชีพครู 2 ระดับ คือ 1) ใบอนุญาตแรกเริ่ม จะออกให้กับผู้ที่มีปริญญาตรีหลักสูตรครู หรือในบางรัฐ เช่น รัฐแอลเบอร์ตา หากจบปริญญาตรีในสาขาอื่นจะต้องจบหลักสูตรวิชาชีพครูจากมหาวิทยาลัยที่ได้รับการยอมรับ ใบอนุญาตนี้ใช้ทำหน้าที่สอนใน 3 ปีแรก 2) ใบอนุญาตถาวร จะออกให้กับครูที่มีใบอนุญาตแรกเริ่ม มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษหรือฝรั่งเศส และมีประสบการณ์การสอนขั้นต้น 2 ปีในโรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการยอมรับ โดยจะต้องยื่นคำขอใบอนุญาตถาวรผ่านผู้บริหารโรงเรียน

นอกจากนี้ในสาขาที่ขาดแคลนครู กรรมการกำกับครูสามารถออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพชั่วคราว ระยะเวลา 1 ปีการศึกษา ให้กับครูที่ไม่มีคุณสมบัติด้านการศึกษาได้ โดยโรงเรียนจะเป็นผู้ยื่นคำขอฯ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

เมื่อครูแคนาดาเริ่มต้นอาชีพจะมีความแตกต่างกันไปในรูปแบบของโครงการแนะแนวครูใหม่ของแต่ละรัฐ อาทิ ในรัฐออนแทรีโอครูใหม่ทุกคนจะต้องเข้าร่วมโครงการแนะแนวครูใหม่ (New Teacher Induction Program - NTIP) ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ มีระยะเวลาดำเนินการถึงปีที่ 2 ในอาชีพครู โดยจะจัดสรรเวลาว่างสำหรับทั้งครูที่เลี้ยงและครูใหม่เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สังเกตชั้นเรียน ประเมินผลงานของนักเรียน หรือกิจกรรมอื่นๆ โดยอาจเลือกใช้รูปแบบการแนะแนวได้หลากหลายทั้งในรูปแบบตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กและใหญ่

รัฐแอลเบอร์ตา ไม่มีโครงการแนะแนวเมื่อเริ่มต้นอาชีพอย่างเป็นทางการ แต่จะมีโครงการแนะแนวครูของแต่ละโรงเรียนและมีรูปแบบแตกต่างกันไป ครูใหม่ร้อยละ 80 เข้าถึงโครงการในลักษณะนี้

#### 7.4 การพัฒนาครูประจำการ (In - Service Teacher Education)

กว่า 90 เปอร์เซ็นต์ของครูในแคนาดาคิดว่าการสอนเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ครูเป็นหนึ่งในวิชาชีพที่ได้รับความนิยมสูงสุด อันเป็นผลมาจากวงจรแห่งความรุ่งเรืองจากแรงสนับสนุนการศึกษาของสาธารณชน ประกอบกับประสบการณ์ที่ดีในโรงเรียนที่จะกระตุ้นให้นักเรียนต้องการเป็นครูที่อุทิศตนและสนับสนุนให้แก่ระบบการศึกษาที่เข้มแข็ง ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่นักเรียนรุ่นต่อไป

เส้นทางอาชีพครูในประเทศแคนาดาสามารถมุ่งสู่เส้นทางที่แตกต่างกันในระดับโรงเรียน ระดับคณะกรรมการการศึกษา ในระดับรัฐ เช่น เป็นครูผู้ช่วยเพื่อช่วยเหลือว่าที่ครูในโรงเรียนฝึกหัดครู เป็นครูที่เลี้ยงแก่ครูใหม่ เป็นผู้พัฒนาโอกาสความเป็นผู้นำทางการศึกษาของครู เป็นผู้มีส่วนร่วมในสหพันธ์ครูหรือหน่วยงานด้านการศึกษาระดับรัฐ ตลอดจนเป็นคณะกรรมการบริหารหรือเป็นผู้บริหารโรงเรียน

ครูทุกคนจะต้องเขียนแผนการเติบโตในวิชาชีพทุกๆ ปีการศึกษาและจะต้องยื่นแผนการเติบโตในวิชาชีพนี้ต่อผู้บริหารโรงเรียนเพื่อรับคำแนะนำหรือการรับรอง แนวทางนี้ช่วยให้มาตรฐานการจัดการเรียนรู้สอดคล้องแทรกสอดเส้นทางการประกอบอาชีพของครู ส่งผลให้ครูในแคนาดาต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ในการพัฒนาวิชาชีพครู สถาบันศึกษาศาสตร์ออนแทรีโอ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพขั้นสูงและฝึกอบรมในวิชาชีพ จึงรับผิดชอบในการรับรองมาตรฐานอาชีพ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมพัฒนาครูประจำการ เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้ภายในชุมชนวิชาชีพ มีบุคลากรทางการศึกษาที่สอนในระดับโรงเรียนและระดับอุดมศึกษาเป็นสมาชิก โดยสมาชิกจะต้องรายงานประสบการณ์การเรียนรู้ของตนต่อสถาบันแห่งนี้ด้วย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2542: 179 อ้างถึงใน ประวิต เอราวรรณ์, 2560) นอกจากนี้ยังมีสมาคมครูจำนวนมากที่ช่วยเหลือในการพัฒนาทางวิชาชีพที่ให้คำปรึกษา แนะนำทางการประเมินครู



รัฐออนแทรีโอมีโครงการการเรียนรู้และการเป็นผู้นำของครูรัฐออนแทรีโอ (Teacher Learning and Leadership Program) หรือ TLLP จากความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและสหพันธ์ครูออนแทรีโอ เพื่อสนับสนุนให้ครูผู้มีประสบการณ์พัฒนาทางวิชาชีพขั้นสูงด้วยตนเอง และพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำของครูในการแบ่งปันการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวปฏิบัติต้นแบบ โดยคณะกรรมการโรงเรียนจะคัดเลือกใบสมัครและส่งต่อไปยังคณะกรรมการรัฐ เพื่อคัดเลือกและให้ทุนสนับสนุนต่อไป

เงินเดือนครู เมื่อเริ่มต้นจะสูงกว่าวิชาชีพอื่นๆ ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป แต่อัตราการเพิ่มของเงินเดือนจะไม่สูงมากนัก ทั้งนี้ในแต่ละรัฐยังให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมแก่ภาระงานที่เพิ่มขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เช่น ผู้ฝึกหัดครู ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ หัวหน้าภาควิชา

## 8. ประเทศเอสโตเนีย

### 8.1 บริบทสังคม ระบบการศึกษา และการปฏิรูปการศึกษา

ประเทศเอสโตเนียตั้งอยู่ในตอนเหนือของทวีปยุโรป และเป็นหนึ่งในประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป มีการปกครองสาธารณรัฐประชาธิปไตยแบบรัฐสภา มีประธานาธิบดีเป็นประมุขและมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็นเทศมณฑลจำนวน 15 เทศมณฑล เคยเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพโซเวียต ปัจจุบันมีจำนวนประชากรน้อยที่สุดในบรรดาประเทศสมาชิกสหภาพยุโรป

ประเทศเอสโตเนียมีระบบบริหารการศึกษาที่กระจายอำนาจไปยังรัฐหรือเขตปกครองต่างๆ และมีกระทรวงศึกษาธิการและวิจัยในระดับชาติ ในด้านงบประมาณการศึกษาของสถาบันการศึกษาขึ้นอยู่กับความเป็นเจ้าของสถาบันตามหลักการที่กำหนดไว้ในการดำเนินการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยทั่วไปค่าใช้จ่ายของโรงเรียนของรัฐได้รับการสนับสนุนจากกระทรวงศึกษาธิการ และค่าใช้จ่ายของโรงเรียนเทศบาลจากงบประมาณของเทศบาลท้องถิ่น และค่าใช้จ่ายของโรงเรียนเอกชนนั้นครอบคลุมโดยนิติบุคคลเอกชน

โครงสร้างระบบการศึกษาของประเทศเอสโตเนียให้โอกาสนักเรียนทุกคนในการย้ายจากการศึกษาระดับหนึ่งไปอีกระดับหนึ่ง ระดับการศึกษาประกอบด้วย

1. การศึกษาก่อนวัยเรียน โดยสถานรับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน ทำหน้าที่ในการรับเด็กเข้าเรียนในโรงเรียนจนกว่าจะได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. การศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือการศึกษาภาคบังคับ ระยะเวลา 9 ปี จนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นให้กับเด็กที่มีอายุครบ 7 ปีบริบูรณ์ ทั้งนี้เด็กอายุต่ำกว่า 7 ปี สามารถเข้าร่วมได้ จนถึงอายุครบ 17 ปีบริบูรณ์ จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่รัฐกำหนด
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย หรืออาชีวศึกษา
4. การศึกษาระดับอุดมศึกษา

## 8.2 ระบบการผลิตครู

ประเทศเอสโตเนียเปิดสอนหลักสูตรครูในมหาวิทยาลัยทั่วไป ในทุกๆ ปีจะมีผู้สมัครเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครูประมาณ 500 คน มีอัตราการสมัครสอบเข้า 4.5 คน ต่อ 1 คน สำหรับหลักสูตรครูอนุบาล และครูประถมศึกษา อย่างไรก็ตามอัตราการสมัครสอบเข้าลดลงในหลักสูตรครุฑรายวิชา

แต่ละมหาวิทยาลัยมีระบบการคัดเลือกผู้สมัครเข้าเรียนหลักสูตรครูที่แตกต่างกันไป โดยหลักการจะพิจารณาคัดเลือกจาก 2 อย่าง คือ (1) ผลการเรียน (2) ลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับการเป็นครู อาทิ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสารและความร่วมมือ นอกจากนี้แต่ละมหาวิทยาลัยยังจะมีการทดสอบเพื่อประเมินผลแบบกลุ่มภายหลังจากผ่านการคัดเลือกในรอบแรกแล้ว (Eisenschmidt, 2011)

หลักสูตรครูในประเทศเอสโตเนียเป็นหลักสูตรปริญญาตรีครบโท 5 ปี มีโครงสร้างหลักสูตรที่เป็นวิชาการศึกษาทั่วไป วิชาที่เป็นความรู้ในเนื้อหา และรายวิชาที่พหุ ประกอบด้วย วิชาทางศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา ศาสตร์การสอน และการฝึกสอน และยังเปิดกว้างให้ผู้จบสาขาอื่นเข้าอบรม 2 เดือนเป็นครูได้ (ประวิต เอรารวรรณ์, 2562)

## 8.3 การเริ่มต้นอาชีพครู (Induction Teacher Education)

ในประเทศเอสโตเนียผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูจะต้องจบหลักสูตรครู หรือหากจบในสาขาอื่นสามารถเข้ารับการอบรม 2 เดือนเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้

โดยทั่วไปเมื่อเริ่มต้นอาชีพ ครูใหม่ใช้ระยะเวลาประมาณ 1 ปี ในการเข้ารับการพัฒนาดตนเอง จากครูพี่เลี้ยงภายในโรงเรียนที่สมัครงาน และยังคงต้องเข้ารับการฝึกอบรมกับสถาบันฝึกหัดครูตามหลักสูตรที่ถูกออกแบบไว้ เพื่อให้ได้คุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครูสำหรับการสอน ปี ค.ศ. 2003 และปรับปรุงในปี ค.ศ. 2013 โดยมาตรฐานวิชาชีพนี้ใช้สำหรับการพัฒนาวิชาชีพและประเมินเข้าสู่ตำแหน่งตามบันไดวิชาชีพอีกด้วย (ประวิต เอรารวรรณ์, 2562)

## 8.4 การพัฒนาครูประจำการ (In - Service Teacher Education)

ครูประเทศเอสโตเนียมีเส้นทางการเติบโตในวิชาชีพครูเป็น 3 ขั้น คือ ครูใหม่ ครูอาวุโส และครูเชี่ยวชาญ โดยครูจะต้องพัฒนาเชิงวิชาชีพ 160 ชั่วโมง ใน 5 ปี ส่วนครูอาวุโสศึกษา 2 เดือน ทุก 3 ปี โดยครูจะพยายามค้นหาวิธีการสอนแบบใหม่ๆ วิธีการวิเคราะห์จุดพัฒนาของผู้เรียนและการวิเคราะห์ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่เกิดกับผู้เรียนผ่านระบบการประเมินแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความทันสมัยมากของกระทรวงศึกษาธิการและวิจัยให้ครูวิเคราะห์ตนเองเพื่อรับการพัฒนาเทียบกับมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้ครูยังต้องพัฒนาตนเองด้านการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนอีกด้วย การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นจะเน้นอายุ ประสบการณ์ ผลการพัฒนาวิชาชีพ และการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพตามมาตรฐานที่กำหนด

รัฐบาลเอสโตเนียมีนโยบายในการดึงดูดคนเก่งเข้ามาเป็นครูผ่านการเพิ่มเงินเดือนครู โดยในระยะเวลาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 - 2012 ครูได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 56 (ประวิต เอรารวรรณ์, 2562)

ตารางที่ 2.7 บริบททางสังคมและระบบการศึกษา

ประเทศ	ภูมิภาค	บริบททางสังคม	หน่วยงานสำคัญทางด้านการศึกษา	งบประมาณ	การปฏิรูปการศึกษา
สิงคโปร์	เกาะเล็ก ๆ ในทะเลจีนใต้ ทวีปเอเชีย	มีทรัพยากรธรรมชาติจำกัด จึงเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปกครองระบบประชาธิปไตย แบบรัฐสภา	กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันการผลิตราย (NIE) และโรงเรียน	กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่ บริหารจัดการ	ในปี ค.ศ. 2012 มีเป้าหมาย ด้านการศึกษาเพื่อการพัฒนา การศึกษาเพื่อประชาชน เป็นคนที่มีบุคลิกภาพดี (Strength Character) เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณค่า (Citizenship and Values Education)
ฟินแลนด์	เป็นประเทศในภูมิภาคยุโรปเหนือ	ยึดมั่นในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ บนพื้นฐานแห่งความเป็นประชาธิปไตย การเคารพในหลักสิทธิมนุษยชน และความเท่าเทียมกัน	กระทรวงศึกษาธิการ และวัฒนธรรม ฟินแลนด์เป็นผู้กำหนด วิสัยทัศน์นโยบาย ด้านการศึกษาและ รับผิดชอบด้าน การศึกษาร่วมกับ คณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ	ร้อยละ 98 ของ งบประมาณ เพื่อการศึกษา เป็นงบประมาณ จากรัฐบาลกลาง ที่เหลือเป็นงบประมาณ จากภาษีท้องถิ่น	ในปี ค.ศ. 2014 - 2017 ปรับปรุงหลักสูตรแกนกลาง แห่งชาติในทุกระดับการศึกษา ให้มีความสอดคล้องกัน ตลอดทั้งระบบ เน้นความ เท่าเทียมกันด้านการศึกษา ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้ชีวิตแบบองค์รวม การพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่อย่างยั่งยืน
ฮ่องกง	มีลักษณะเป็นเกาะ เขตปกครองตนเอง ริมฝั่งทางใต้ ของประเทศจีน	ปัจจุบันฮ่องกงขึ้นตรงต่อรัฐบาลจีน สามารถดำเนินนโยบายทางด้าน เศรษฐกิจ การค้า การเงิน การพาณิชย์ ได้ตามระบบเสรีจนถึงปี ค.ศ. 2047 มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น	สำนักงานการศึกษา ฮ่องกงดูแล ด้านการศึกษา	รัฐบาลให้บริการ การศึกษาฟรี 12 ปี ในระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษา ตอนปลาย	ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นมา ฮ่องกงดำเนินการศึกษาปฏิรูป ครั้งใหญ่เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างยั่งยืน และการสอน

ตารางที่ 2.7 บริบททางสังคมและระบบการศึกษา (ต่อ)

ประเทศ	ภูมิภาค	บริบททางสังคม	หน่วยงานสำคัญทางด้านการศึกษา	งบประมาณ	การปฏิรูปการศึกษา
จีน	เป็นประเทศที่มีอาณาเขตกว้างใหญ่ ตั้งอยู่ในทวีปเอเชีย	เป็นรัฐพรรคการเมืองเดียวปกครองโดยพรรคคอมมิวนิสต์จีน แบ่งการปกครองเป็น 22 มณฑล มีประชากร 1,400 ล้านคน	กระทรวงศึกษาธิการ แห่งชาติดูแล ด้านการศึกษาในระดับประเทศ มณฑลต่างๆ ในจีน อากำหนดนโยบาย ด้านการศึกษาท้องถิ่น อิงตามนโยบาย ของกระทรวง	แต่ละมณฑลดูแล จัดสรรงบประมาณ ด้อยตนเอง	ในทศวรรษที่ 1990 เซียงไฮ้ เป็น มณฑลแรกที่ยังคงใช้หลักสูตร การศึกษาแห่งชาติที่มีสาระ การเรียนรู้อื่นๆ เพิ่มเติมจากสาระ การเรียนรู้อื่นๆ เพิ่มเติมในระบบ การศึกษาจีน มีการปรับ แนวนโยบายการเรียนรู้อื่นๆ ให้เน้น การปฏิบัติมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างทักษะการคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ปัญหา
ญี่ปุ่น	เป็นหมู่เกาะใน คาบสมุทรแปซิฟิก อยู่ในภูมิภาคเอเชีย ตะวันออก	มีรูปแบบการปกครอง เป็นระบอบเสรีประชาธิปไตย ภายใต้รัฐธรรมนูญแบบรัฐสภา	มีกระทรวงการศึกษา วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี (Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology: MEXT) ทำหน้าที่ดูแลการศึกษา ทุกระดับ มีคณะ กรรมการการศึกษา ภายใต้สังกัดกระทรวง ส่วนท้องถิ่นระดับรัฐ และเทศบาลทำหน้าที่ ดูแลระดับท้องถิ่น	กระทรวงการศึกษา วัฒนธรรม กีฬา วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีจะอุดหนุน งบประมาณเป็นเงิน 50 ของค่าใช้จ่าย ทั้งหมด และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณของ ท้องถิ่นเองในการ สนับสนุนงบประมาณ ในส่วนของอาคาร สถานที่ในการเรียน	ในปี ค.ศ. 2008 ยึดหลัก จิ โตะคุ เท หรือการสร้าง บุคลิกภาพด้วยแนวคิดที่ตั้ง ในการดำเนินชีวิต โดยมีเป้าหมาย เพื่อเปลี่ยนแปลงสังคม ไปสู่สังคมฐานความรู้

ตารางที่ 2.7 บริบททางสังคมและระบบการศึกษา (ต่อ)

ประเทศ	ภูมิภาค	บริบททางสังคม	หน่วยงานสำคัญทางการศึกษา	งบประมาณ	การปฏิรูปการศึกษา
ออสเตรเลีย	เป็นประเทศที่มีอาณาเขตกว้างใหญ่ในทวีปออสเตรเลีย	มีการปกครองแบบเครือรัฐ มีชนชาติและวัฒนธรรมที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง	The Council of Australian Government (COAG) ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากรัฐต่างๆ และเขตปกครองพิเศษ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการศึกษาหลัก ในขณะที่ The Department of Education and Training (DET) ทำหน้าที่นำนโยบายกลางหรือนโยบายระดับชาติ ไปในรัฐแต่ละรัฐ และเขตปกครองพิเศษ	รัฐบาลกลางมีหน้าที่สนับสนุนในการจัดโครงสร้างพื้นฐานงบประมาณด้านครูและบุคลากร และดูแลการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนให้แก่วิทยาลัย และเขตปกครองพิเศษ	ประกาศนครเมลเบิร์นว่าด้วยเป้าหมายการศึกษาของเยาวชนออสเตรเลีย ปี ค.ศ. 2009 - 2018 มีเป้าหมายหลัก ได้แก่ เป้าหมายที่ 1 ส่งเสริมความเป็นเลิศและความเสมอภาค เป้าหมายที่ 2 ยกย่องออสเตรเลียทุกคนจะต้องเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการเรียน เป็นปัจเจกชน ผู้เชื่อมั่นในตัวเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นพลเมืองที่กระตือรือร้นและมีศักยภาพ
แคนาดา	ตั้งอยู่ทางเหนือของทวีปอเมริกาเหนือ	ปกครองระบอบประชาธิปไตย ในระบอบรัฐสภาแบบสมาพันธ์รัฐ ประชากรชาวแคนาดามีวัฒนธรรมและภาษาที่หลากหลาย	มีระบบบริหารการศึกษาที่กระจายอำนาจไปยังรัฐ หรือเขตปกครองต่าง ๆ และไม่มีกระทรวงศึกษาธิการในระดับชาติ มีสภารัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แคนาดา ซึ่งจะจัดการประชุมปีละ 2 ครั้งเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษาระยะยาว และดำเนินโครงการประเมินผลทางการศึกษา	รัฐบาลกลางทำหน้าที่จัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาให้แก่วิทยาลัยต่างๆ	ในปี ค.ศ. 1999 CMEC ได้ประกาศกฎบัตรทางการศึกษา (Victoria Declaration) มีเป้าหมาย คือ การพัฒนาความเป็นพลเมือง และการพัฒนาการศึกษา ให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางสังคมและเศรษฐกิจ

ตารางที่ 2.7 บริบททางสังคมและระบบการศึกษา (ต่อ)

ประเทศ	ภูมิภาค	บริบททางสังคม	หน่วยงานสำคัญทางด้านการศึกษา	งบประมาณ	การปฏิรูปการศึกษา
เอสโตเนีย	อยู่ในภูมิภาคยุโรปเหนือ	ระบอบสาธารณรัฐประชาธิปไตยแบบรัฐสภา มีประธานาธิบดีเป็นประมุข และมีการแบ่งเขตการปกครอง ออกเป็นเทศมณฑล ในอดีตเคยเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพโซเวียต	มีระบบบริหารการศึกษาที่กระจายอำนาจไปยังรัฐหรือเขตปกครองต่าง ๆ	กระทรวงศึกษาธิการ และวิจัยทำหน้าที่สนับสนุนงบประมาณ ค่าใช้จ่ายของโรงเรียน รัฐบาล	ปี ค.ศ. 2009 มีการประกาศให้ยุทธศาสตร์การศึกษา เอสโตเนียปี 2009 - 2013 โดยโรงเรียนในเอสโตเนียจะต้องมีครูที่ภาคภูมิใจ มีแรงจูงใจ และมีควมสามารถที่จะทำงานและวางแผนในการพัฒนาอาชีพ

ตารางที่ 2.8 ระบบการผลิตครู

ประเทศ	สถาบันผลิตครู	กระบวนการคัดเลือก	หลักสูตรครู	มาตรฐานคุณวุฒิ
สิงคโปร์	สถาบันการศึกษาแห่งชาติ (National Institute of Education) หรือ NIE	แบบรวมศูนย์อยู่ที่การคัดเลือก จัดโดยกระทรวงศึกษาธิการ และสถาบันการศึกษาแห่งชาติ	หลักสูตรครูปริญญาตรี 4 ปี และหลักสูตรปริญญาตรีโท 5 ปี รวมทั้งมีหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู 16 เดือน หลังจากสำเร็จ การศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาอื่น หลักสูตรครูในสิงคโปร์ นักศึกษาคูไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย อีกทั้ง นักศึกษาคูที่ผ่านการคัดเลือกทุกคน ยังจะได้รับค่าตอบแทน ร้อยละ 60 ของเงินเดือนครู	กรอบสมรรถนะสำหรับผู้สำเร็จ การศึกษาด้านครู (Graduate Teacher Competency: GTC)

ตารางที่ 2.8 ระบบการผลิตครู (ต่อ)

ประเทศ	สถาบันผลิตครู	กระบวนการคัดเลือก	หลักสูตรครู	มาตรฐานคุณวุฒิ
ฟินแลนด์	8 มหาวิทยาลัยที่กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆของประเทศ	แต่ละมหาวิทยาลัยจะมีกระบวนการคัดเลือกนักเรียนแตกต่างกัน แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การทดสอบความถนัดของแต่ละมหาวิทยาลัยกำหนดวิชาและค่าน้ำหนักเหมือนกัน 2) การสอบ VAKAVA เป็นข้อสอบกลางเหมือนกันในทุกมหาวิทยาลัย 3) ขั้นตอนการสัมภาษณ์และประเมินเพิ่มเติมอื่นๆ แตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัย	มีทั้งหมด 11 หลักสูตรจาก 8 มหาวิทยาลัย ทุกหลักสูตรมีโครงสร้างที่มาจากหลักการเดียวกัน แบ่งเป็น 1) หลักสูตรครูปริญญาตรี 4 ปี สำหรับครูปฐมวัย 2) หลักสูตรครูปริญญาตรีควบ 5 ปี สำหรับครูประถมศึกษา มีการเขียนวิทยานิพนธ์ร่วมด้วยคุณวุฒิปริญญาโท 3) หลักสูตรปริญญาโทสำหรับครูมัธยมศึกษาและครูประจำวิชา	ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรครูปริญญาโท 160 หน่วยกิต ได้รับการรับรองในการทำงานเป็นครูในประเทศฟินแลนด์
ฮ่องกง	สถาบันผลิตครูในฮ่องกงที่ได้รับการยอมรับมี 4 แห่ง คือ 1) Hong Kong Institute of Education: HKIED ยกกระดับเป็นมหาวิทยาลัยและเปลี่ยนชื่อเป็น The Education University of Hong Kong 2) University of Hong Kong 3) Chinese University of Hong Kong 4) Hong Kong Baptist University	แต่ละสถาบันมีนโยบายการคัดเลือกนักเรียน โดยกำหนดตามภาคการศึกษาของรัฐบาลตามจำนวนแรงงานครูที่ต้องการ	หลักสูตรครูฮ่องกง ประกอบด้วย 5 รูปแบบ ได้แก่ 1) หลักสูตรบัณฑิต ใช้ระยะเวลา 5 ปี 2) หลักสูตรสองปริญญา: ใช้ระยะเวลา 5 ปี เป็นหลักสูตรรวมกันของปริญญาตรีในสาขาเฉพาะและปริญญาตรีด้านการศึกษาศึกษา 3) อนุปริญญาด้านการศึกษาศึกษา: ใช้ระยะเวลา 5 ปี จะได้รับปริญญาในสาขาเฉพาะและอนุปริญญาด้านการศึกษาศึกษา	สภาครูฮ่องกงทำหน้าที่ดูแลมาตรฐานวิชาชีพและการพัฒนาครูจะทำงานร่วมกับหน่วยงานทางวิชาชีพสำหรับครู 1) Advisory Committee on Teacher Education and Qualifications (ACTEQ) 2) Council on Professional Conduct in Education 3) The Hong Kong Teachers' Center โดยได้กำหนด

ตารางที่ 2.8 ระบบการผลิตครู (ต่อ)

ประเทศ	สถาบันผลิตครู	กระบวนการคัดเลือก	หลักสูตรครู	มาตรฐานคุณวุฒิ
ฮ่องกง			<p>4) หลักสูตรครุศาสตรระดับบัณฑิตศึกษาเต็มเวลา: ระยะเวลา 1 ปี</p> <p>5) หลักสูตรนอกเวลาหลังจากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ใช้ระยะเวลา 2 ปี สามารถทำงานเป็นครูในโรงเรียนไปพร้อมกับเรียนได้</p>	<p>กรอบมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 2 ด้าน คือ</p> <p>1) กรอบสมรรถนะทั่วไปของผู้ประกอบวิชาชีพครู</p> <p>2) กรอบจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครู</p>
จีน	<p>มีสถาบัน 3 ประเภทที่มีหลักสูตรครู ได้แก่</p> <p>1) โรงเรียนมัธยม ประกาศนียบัตรมัธยมปลายแก่ผู้สำเร็จหลักสูตรวิทยาลัยทั่วไป ระดับอนุปริญญา</p> <p>3) มหาวิทยาลัยปกติที่ให้บริการ</p>	แตกต่างกันไปในแต่ละสถาบัน	หลักสูตรครุปริญญาตรี 4 ปี โดยผู้เรียนจะใช้เวลาสองปีแรกในมหาวิทยาลัย	<p>ในปี ค.ศ. 2012 กระทรวงการศึกษาของประเทศจีนได้ออกมาตรฐานวิชาชีพระดับชาติสำหรับครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (The National Professional Standards for K - 12 Teachers (NPST))</p>



ตารางที่ 2.8 ระบบการผลิตครู (ต่อ)

ประเทศ	สถาบันผลิตครู	กระบวนการคัดเลือก	หลักสูตรครู	มาตรฐานคุณวุฒิ
ญี่ปุ่น	มีมหาวิทยาลัยเปิดสอนหลักสูตรครูกว่า 1,300 แห่งกระจายอยู่ทั่วทุกจังหวัด อย่งน้อยจังหวัดละ 1 แห่ง	แตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัย	หลักสูตรครูต่างประเทศญี่ปุ่นจัดทำโดยสถาบันต่างๆ แต่โครงสร้างวิชาและเนื้อหาวิชาจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดที่ไปที่กำหนดโดยกฎหมายในพระราชบัญญัติไปรับรองครูและระเบียบข้อบังคับของพระราชบัญญัติรับรองครู (Act of Teachers' Certificates and the Order of Regulations of the Act of Teachers' Certificates)	ญี่ปุ่นมีความเข้มงวดมากกับกระบวนการคัดเลือกผู้ที่เข้ามาเป็นครู เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาก็จากหลักสูตรจะต้องผ่านการสอบอย่างน้อย 1 ครั้ง หรือมากกว่า การสอบนี้ที่กำหนดโดยคณะกรรมการการศึกษาประจำจังหวัดที่ครูเหล่านี้ต้องการสมัครงาน มีการวัดทักษะในแง่ต่างๆ สามารถทดสอบความถนัดของครูได้ และข้อสอบอาจรวมถึงการสัทธิ
ออสเตรเลีย	เปิดสอนในมหาวิทยาลัยทั่วไป	มีความแตกต่างกันในแต่ละสถาบันที่มีหลักสูตรครู ยึดตามมาตรฐานใหม่ ค.ศ. 2016 ที่อยู่ในกระบวนการรับรองหลักสูตรออกโดย The Council of Australian Government (COAG)	ในกลางทศวรรษ 1990 มีการยกระดับหลักสูตรครูขึ้นสู่ระดับปริญญาโท 2 ปี พร้อมกับยกเลิกหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู 1 ปี ปี ค.ศ. 2013 เป็นต้นมา หลักสูตรครูทุกหลักสูตรในประเทศออสเตรเลียต้องผ่านการรับรองโดย The Australian Institute of Teaching and School Leadership: AITSL ว่าจะสามารถผลิตบัณฑิตที่บรรลุมาตรฐานเดียวกันนี้ได้ทั้งประเทศ	The Australian Institute of Teaching and School Leadership: AITSL ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และผู้บริหารสถานศึกษา โดยระบุแนวปฏิบัติใน 3 มิติ ได้แก่ องค์ความรู้ในวิชาชีพ การปฏิบัติงานในวิชาชีพ และความมุ่งมั่นในวิชาชีพ

ตารางที่ 2.8 ระบบการผลิตครู (ต่อ)

ประเทศ	สถาบันผลิตครู	กระบวนการคัดเลือก	หลักสูตรครู	มาตรฐานคุณวุฒิ
แคนาดา	เปิดสอนในมหาวิทยาลัยทั่วไป	แตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัยตามมาตรฐานของวิทยาลัยครูออนแทรีโอ	สถาบันผลิตครูส่วนใหญ่มีหลักสูตรสองปริญญาใช้เวลา 5 ปีเมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับ 1) ปริญญาตรีสาขาศิลปศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ 2) ปริญญาตรีสาขาการศึกษา และสถาบันบางแห่งก็มีหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี ส่วนในระดับปริญญาโทจะใช้เวลา 2 - 3 ปี มีโรงเรียนเครือข่ายความร่วมมือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และผนวกการทำวิจัยเข้าไว้ในหลักสูตร	วิทยาลัยครูแห่งรัฐออนแทรีโอ (Ontario College of Teachers) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพสำหรับผู้ที่จบการศึกษาไปประกอบอาชีพครูไว้ 2 มาตรฐานหลัก คือ มาตรฐานจริยธรรมสำหรับวิชาชีพครูที่มีต่อนักเรียนและการเรียนรู้ของพวกเขา และมาตรฐานของการปฏิบัติงานวิชาชีพครู
ออสเตรเลีย	เปิดสอนในมหาวิทยาลัยทั่วไป	แต่ละมหาวิทยาลัยมีระบบการคัดเลือกของตนเอง โดยผู้สมัครจะต้องยื่นผลการเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และหลักฐานที่แสดงถึงบุคลิกภาพที่จำเป็นต่อวิชาชีพครู เช่น หลักฐานแสดงทักษะในการสื่อสาร นอกจากนี้ยังมีการทดสอบแบบอภิปรายเป็นกลุ่ม	มีหลักสูตรปริญญาตรีครบทั้ง 5 ปี และเปิดกว้างให้ผู้จบสาขาอื่นเข้าอบรม 2 เดือนเป็นครูได้	ประกาศใช้มาตรฐานวิชาชีพครูสำหรับการสอน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2003 และปรับปรุงในปี ค.ศ. 2013 ใช้สำหรับการพัฒนาวิชาชีพและประเมินเข้าสู่ตำแหน่งตามบัณฑิตวิชาชีพ

ตารางที่ 2.9 วิชาชีพครู

ประเทศ	ใบประกอบวิชาชีพ	เส้นทางอาชีพ	เงินเดือนและสวัสดิการ
สิงคโปร์	ผู้จบการศึกษาหลักสูตรครูจากสถาบันการศึกษาแห่งชาติสามารถออกไปทำการสอนที่โรงเรียนได้โดย ไม่ต้องมีการทดสอบหรือขอใบประกอบวิชาชีพอีก	ประกอบด้วย 3 เส้นทางตามความถนัดของครูแต่ละคน แต่ละเส้นทางจะมีเงินประจำตำแหน่งให้ต่างกันออกไปจากเงินเดือน คือ 1) สบายการสอน เมื่อผ่านการประเมิน 3 ปี จะเป็นครูผู้เชี่ยวชาญ 2) สบายการบริหาร หรือผู้นำโรงเรียน ถ้าผ่านการประเมินจะได้เป็นผู้บริหารระดับกลาง และได้รับการฝึกอบรมจะเลื่อนตำแหน่งใหม่ เป็นผู้ช่วยครูใหญ่ และครูใหญ่ และ 3) ผู้อำนวยการด้านหลักสูตรหรือการวิจัย	มีระบบการพิจารณาเงินเดือนจากผลงาน (Performance-Based Compensation) มีสวัสดิการที่ดีมากขึ้นเมื่อครูดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น อาทิ ครูใหญ่ที่ทำงานครบ 6 ปี จะมีสิทธิได้ลาพักร้อนนานถึง 2 เดือน
ฟินแลนด์	ผู้จบหลักสูตรการฝึกหัดครูจะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากกระทรวงศึกษาธิการฟินแลนด์ และสามารถสมัครเข้าเป็นครูที่โรงเรียนได้เลย โดยโรงเรียนเป็นผู้คัดเลือก	ครูแบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ 1) ครูโรงเรียนอนุบาล ครูผู้สอนปริญญาตรี 2) ครูโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น ครูจะดูกำหนดให้สอนชั้นปีเดียวและสอน 2-3 วิชา ครูผู้สอนปริญญาโท 3) ครูสอนรายวิชา (Subject Teachers) สอนในชั้นปีสูงๆ (ชั้นปีที่ 7-9) ครูผู้สอนปริญญาโท 4) ครูการศึกษาพิเศษสอนตัวต่อตัวหรือสอนกลุ่ม นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนประถม และโรงเรียนระดับ ชั้นปีที่ 7-9 5) ครูโรงเรียนมัธยมปลายทั่วไปและอาชีวศึกษา ครูจะต้องมีประสบการณ์ขั้นต่ำ 3 ปีในการเรียนการสอนวิชานั้นๆ และครูผู้สอนระดับปริญญาโท 6) ครูระดับมหาวิทยาลัยต้องมีความรู้และทักษะด้านเศรษฐศาสตร์คุณวุฒิปริญญาโทและเอก	เงินเดือนเริ่มต้นใกล้เคียงกับอาชีพอื่นๆ ที่มีคุณวุฒิปริญญาโทที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐ แต่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจนระหว่างเงินเดือนครูที่สอนในระดับต่างๆ รวมถึงระยะเวลาที่ประกอบอาชีพ นอกจากนี้ยังอนุญาตให้ผู้บริหารโรงเรียนให้ค่าตอบแทนพิเศษหรือเพิ่มเงินเดือนแก่ครูที่มีผลงานโดดเด่นเป็นพิเศษได้ มี The Trade Union of Education in Finland (OAJ) ทำหน้าที่เจรจาสัญญาว่าจ้างครูและเรียกร้องความเป็นธรรมให้กับวิชาชีพครู

ตารางที่ 2.9 วิชาชีพครู (ต่อ)

ประเภท	ใบประกอบวิชาชีพ	เส้นทางอาชีพ	เงินเดือนและสวัสดิการ
<p>ฮ่องกง</p>	<p>สำนักงานการศึกษาฮ่องกง (Education Bureau) ทำหน้าที่ในการออกและกำกับดูแลใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู</p> <p>2 ประเภท คือ</p> <p>1) ใบอนุญาตให้สอน เป็นใบอนุญาตชั่วคราว ผู้ถือจะต้องจบการศึกษา ระดับประกาศนียบัตร เป็นอย่างน้อย และได้รับการว่าจ้างจากโรงเรียน มีการประเมิน ตลอดทุกๆปี</p> <p>ไม่ถือว่าเป็นครู</p> <p>2) ใบอนุญาตวิชาชีพเป็น ใบประกอบวิชาชีพตลอดชีวิต ซึ่งผู้ที่ได้รับใบอนุญาตวิชาชีพ จะต้องจบการศึกษาหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิตศึกษาที่ได้รับ การยอมรับ และต้องผ่านการประเมิน</p>	<p>เริ่มกำหนดเส้นทางอาชีพในปี ค.ศ. 2019 โดยครูสามารถเข้าสู่ตำแหน่งครูอาวุโส ผู้ช่วยครูใหญ่ และครูใหญ่ ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่หน่วยงาน กลางกำหนด</p>	<p>เงินเดือนสำหรับครูในฮ่องกงแตกต่างกันอย่างมาก ระหว่างระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมหาวิทยาลัย และจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์</p> <p>ในปี ค.ศ. 2000 รัฐบาลได้คัดเลือกครู ระดับมัธยมศึกษาสำหรับโครงการครู ที่พูดภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ (NET) ให้ได้รับเงินเดือนอัตราพิเศษกว่า ครูระดับมัธยมศึกษาทั่วไป มีสวัสดิการ ด้านสุขภาพและการเกษียณอายุ</p>

ตารางที่ 2.9 วิชาชีพครู (ต่อ)

ประเภท	ใบประกอบวิชาชีพ	เส้นทางอาชีพ	เงินเดือนและสวัสดิการ
จีน	<p>การขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของจีนที่ออกโดยกระทรวงศึกษาธิการทั้งหมด 7 ประเภท จำแนกตามระดับการศึกษาในโรงเรียน ได้แก่ การศึกษาปฐมวัย การประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับอาชีวศึกษา ที่ปรึกษา การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และระดับอุดมศึกษา</p>	<p>อาชีพครูของจีนแบ่งออกเป็น 4 ลำดับ อย่างเป็นทางการ ได้แก่ ครูทดลองสอน ครูชั้น 2 ครูชั้น 1 และครูอาวุโส</p>	<p>จีนได้กำหนดให้ทุกเขตการปกครองให้ค่าตอบแทนเฉลี่ยแก่ครูสูงกว่าเงินเดือนของเจ้าหน้าที่รัฐในเขตการปกครองเดียวกัน นอกจากนี้ยังมี การให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การสนับสนุน ค่าเช่าบ้านในพื้นที่ห่างไกลและยากจน ทั้งนี้ ครูในเซี่ยงไฮ้ได้รับเงินเดือนสูงที่สุดในประเทศ กล่าวคือ มีเงินเดือนเกือบจะเทียบได้กับ 2 เท่า ของเงินเดือนครูในพื้นที่อื่นฯ</p>
ญี่ปุ่น	<p>ใบประกอบวิชาชีพครูที่ออกโดยคณะกรรมการการศึกษาของจังหวัด 3 ประเภท คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ใบประกอบวิชาชีพครูปกติ เป็นใบอนุญาตให้สอนได้ทั่วประเทศญี่ปุ่น มีระยะเวลา 10 ปี</li> <li>2) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูพิเศษ สามารถใช้ได้ภายในจังหวัดที่ออกใบอนุญาตเท่านั้น มีระยะเวลา 10 ปีและสามารถต่ออายุได้</li> <li>3) ใบประกอบวิชาชีพชั่วคราว มีอายุ 3 ปี ในสาขาขาดแคลน</li> </ol>	<p>ประกอบด้วย 3 เส้นทาง คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ครูผู้นำ ทำหน้าที่ฝึกอบรมครูรุ่นใหม่ จะต้องมีการสอบการนิเทศการสอน</li> <li>2) ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา</li> <li>3) ผู้บริหารโรงเรียน</li> </ol>	<p>เงินเดือนครูโรงเรียนรัฐบาลอยู่ในระดับที่สูงกว่าเงินเดือนเฉลี่ยของข้าราชการที่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรีในสาขาอื่นๆ ร้อยละ 4 ในขณะที่เงินเดือนครูโรงเรียนเอกชนถูกกำหนดโดยการเจรจาต่อรองระหว่างโรงเรียนและครู ตามมาตรฐานกฎหมายแรงงานเหมือนกับ การว่าจ้างของเอกชนในอาชีพอื่นฯ</p>

ตารางที่ 2.9 วิชาชีพครู (ต่อ)

ประเภท	ใบประกอบวิชาชีพ	เส้นทางอาชีพ	เงินเดือนและสวัสดิการ
<p>อิสระเดี่ยว</p> <p>มีใบอนุญาตการสอน 3 ประเภท คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ใบประกอบใบประกอบวิชาชีพครูถาวร ออกให้แก่ครูที่จบการศึกษา ตามคุณวุฒิจากหลักสูตรครู ที่ได้รับการยอมรับ มีคุณสมบัติ ตามเงื่อนไขวิชาชีพครูหรือ มีประสบการณ์ในการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี และมีความสามารถ ในการพูดและเขียนภาษาอังกฤษ</li> <li>2) ใบประกอบวิชาชีพครูชั่วคราว</li> <li>3) ใบประกอบวิชาชีพพิเศษ ออกให้เมื่อครูได้รับการว่าจ้าง ให้ทำการสอนในโรงเรียน</li> </ol>	<p>ประกอบด้วย 4 ชั้น คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) บัณฑิต เป็นลำดับแรกของการเติบโตในอาชีพ</li> <li>2) การเป็นผู้เชี่ยวชาญ ครูจะต้องผ่านการเข้าร่วมโครงการแนะแนวและมีหลักสูตรใหม่ที่ยืดหยุ่นกับมาตรฐานวิชาชีพ</li> <li>3) ครูผู้ได้รับการนับถืออย่างยิ่งคือครูผู้แสดงความสามารถขั้นสูงที่ผูกพันกับมาตรฐานวิชาชีพ</li> <li>4) ครูผู้นำ คือ ครูผู้แสดงความสามารถขั้นสูงที่ผูกพันกับมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างเฉพาะตัว รวมถึง แสดงความเป็นผู้นำในโรงเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ</li> </ol>	<p>รัฐบาลกลางได้ปรับเงินเดือนของครูให้เพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอัตราเงินเดือนแรกเริ่มให้สูงเทียบเท่ากับหน่วยงานและวิชาชีพอื่น ๆ แต่ก็ยังต่ำกว่าเงินเดือนของแพทย์และวิศวกรเล็กน้อย ทั้งนี้ รัฐบาลฯ มีแผนปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือน เพื่อเพิ่มค่าตอบแทนแก่ครูอาวุโสที่มีประสบการณ์ และคุณสมบัติเหมาะสม และยังมีการจัดสรรเวลา สำหรับทำงานและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ ร่วมกับของครูด้วย</p>	
<p>แคนาดา</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ใบอนุญาตแรกเริ่ม จะออกให้กับ ผู้ที่มีปริญญาตรีหลักสูตรครู ใช้ทำหน้าที่สอนใน 3 ปีแรก</li> <li>2) ใบอนุญาตถาวร จะออกให้กับ ครูที่มีใบอนุญาตแรกเริ่ม มีทักษะ ในการใช้ภาษาอังกฤษหรือ ฝรั่งเศส และมีประสบการณ์ การสอนขั้นต่ำ 2 ปี ในโรงเรียน ที่กระทรวงศึกษาธิการยอมรับ</li> <li>3) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพชั่วคราวในสาขาที่ขาดแคลนครู</li> </ol>	<p>เส้นทางอาชีพแตกต่างกันในระดับโรงเรียน ระดับ คณะกรรมการการศึกษา ในระดับรัฐ เช่น เป็นครูผู้ช่วย เพื่อช่วยเหลือว่าที่ครูในโรงเรียนฝึกหัดครู เป็นครูพี่เลี้ยง แก่ครูใหม่ เป็นผู้พัฒนาโอกาสความเป็นผู้นำ ทางการศึกษาของครู เป็นผู้มีส่วนร่วมในสหพันธ์ครู หรือหน่วยงานด้านการศึกษาระดับรัฐ ตลอดจน เป็นคณะกรรมการบริหารหรือเป็นผู้บริหารโรงเรียน</p>	<p>เงินเดือนครู เมื่อเริ่มต้นจะสูงกว่าวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาริทยุติบัตรขึ้นไป แต่อัตราการเพิ่ม ของเงินเดือนจะไม่สูงมากนัก ทั้งนี้รัฐยังให้ค่าตอบแทน เพิ่มเติมแก่ภาระงานที่เพิ่มขึ้นในแต่ละแห่งต่าง ๆ เช่น ผู้ฝึกหัดครู ที่ปรึกษาของคณะกรรมการ หัวหน้าภาควิชา</p>	

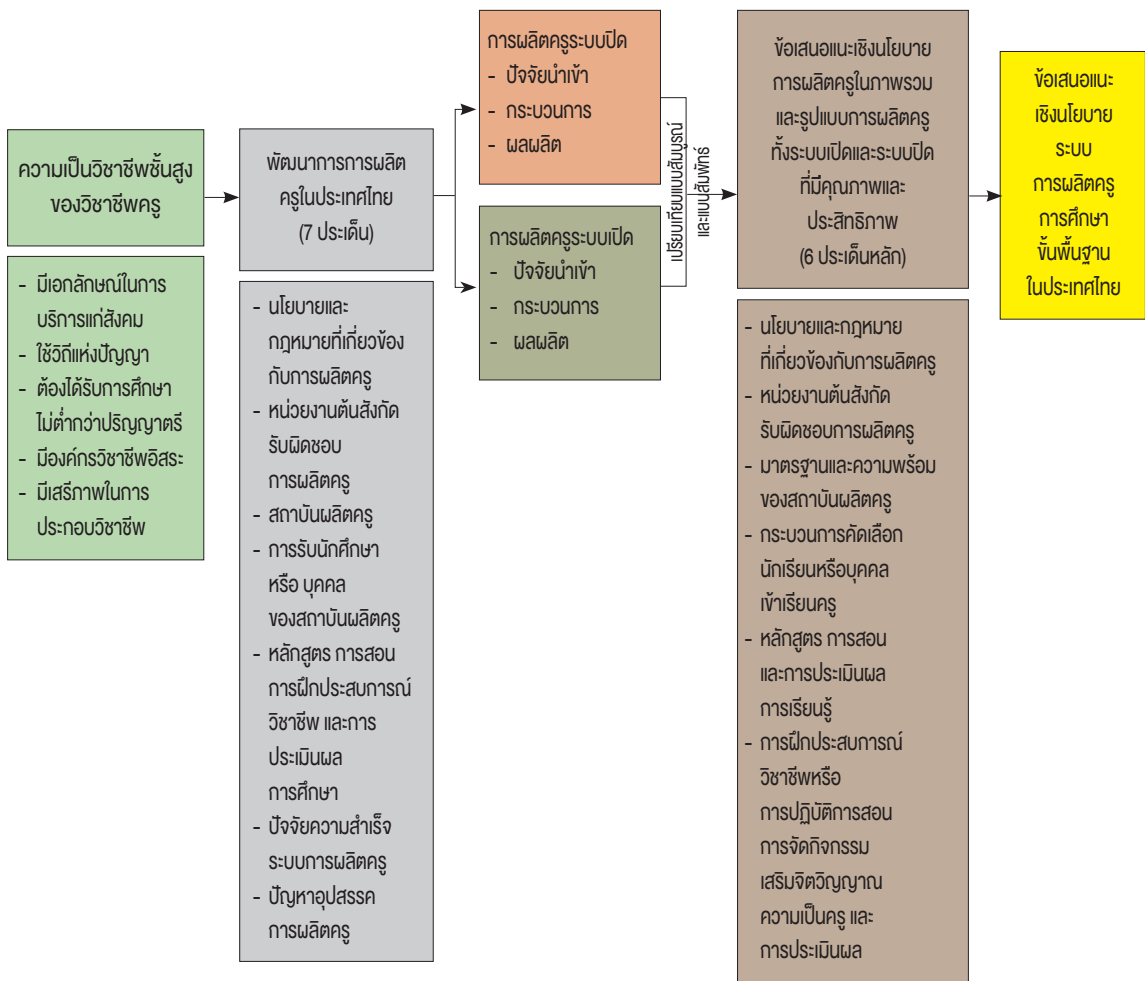
ตารางที่ 2.9 วิชาชีพครู (ต่อ)

ประเทศ	ใบประกอบวิชาชีพ	เส้นทางอาชีพ	เงินเดือนและสวัสดิการ
เอสโตเนีย	นอกจากผู้จบครู ผู้จบในสาขาอื่นสามารถเข้ารับการอบรม 2 เดือนเพื่อรับใบอนุญาตฯ ได้	ความก้าวหน้าในวิชาชีพครูเป็น 3 ขั้นคือ ครูใหม่ ครูอาวุโส และครูเชี่ยวชาญการสอน (Teacher - methodologists) โดยกำหนดตามอายุ ประสบการณ์ ผลการพัฒนาวิชาชีพ และการประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพตามมาตรฐานที่กำหนด	ใช้วิธีการในการปรับฐานเงินเดือนครูให้เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิมเพื่อดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถมาเรียนครู

## 2.5 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงประเมิณ

จากการปรัศน์วรรณกรรมการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยเฉพาะเรื่องวิชาชีพครู เป็นวิชาชีพชั้นสูง การผลิตครูมีทั้งระบบปิดจำกัดรับตามโครงการพิเศษต่างๆ และการเปิดรับนิสิต นักศึกษาครูตามปกติ ในการประเมินคุณภาพมีทั้งการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้เกณฑ์ทั้งแบบสัมบูรณ์ (Absolute) และเกณฑ์ประเมินเปรียบเทียบแบบสัมพัทธ์ (Relative) จึงมาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพนำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการประเมินตามข้อกำหนด (TOR) ดังแสดงในแผนภาพที่ 2.4





แผนภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย

# บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัยเชิงประเมิณ

การประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย และปัจจัยความสำเร็จ และปัญหาอุปสรรคของการผลิตครู 2) เพื่อประเมินระบบการผลิตครู รวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดำเนินการประเมินโดยวิธีการวิจัยเชิงประเมิณเพื่อตอบวัตถุประสงค์ในแต่ละข้อ มีรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยเชิงประเมิณ ดังนี้

### 3.1 วิธีการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย

3.1.1 ศึกษาและวิเคราะห์หลักเกณฑ์และวิธีการจำแนกพัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย จากการปริทัศน์วรรณกรรมการวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครู โดยเฉพาะข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ (ศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอาน) จึงเห็นสมควรใช้หลักการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงมาจัดแบ่งพัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทย โดยเฉพาะมีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฉบับปีพุทธศักราช พ.ศ. 2540 ให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูและมีสาระบัญญัติที่สำคัญให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าว เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ได้กำหนดไว้ในหมวด 6 ว่าด้วยครู คุนจาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 - 57 ให้ดำเนินการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามมาตรฐานสากล กล่าวคือ มีสภาวิชาชีพ และมีการผลิตและพัฒนาครู คุนจาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะมีการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับปริญญาเป็นอย่างต่ำจึงจะได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ อีกทั้งการดำเนินการตามสารบัญญัติดังกล่าวแสดงถึงการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงนั่นเอง การวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 นี้คณะผู้วิจัยจึงได้กำหนดใช้หลักการพัฒนาวิชาชีพครูสู่วิชาชีพชั้นสูงเป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยแบ่งเป็น 4 ยุค คือ

ยุคที่หนึ่ง ยุคการผลิตครูก่อนผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (ก่อน พ.ศ. 2435)

ยุคที่สอง ยุคการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (พ.ศ. 2435 - 2487)

ยุคที่สาม ยุคการผลิตครูระดับปริญญา (พ.ศ. 2488 - 2541) และ

ยุคที่สี่ ยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง (พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน)

โดยใช้เป็นกรอบในการแสวงหาข้อมูลและหลักฐานเอกสารต่างๆ เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละสาระ  
ในแต่ละยุคสมัยต่อไป

3.1.2 ศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยโดยวิธีวิจัยเอกสาร โดยการ  
รวบรวมเอกสารทั้งเอกสารปฐมภูมิและเอกสารทุติยภูมิเกี่ยวกับการผลิตครูในประเทศไทยให้ได้มากที่สุด  
แล้วดำเนินการจำแนกประเภท อ่าน และสรุปลงแบบบันทึกแต่ละประเภทของเอกสาร ดังนี้

1) แบบบันทึกสาระการผลิตครูจากบทความวิชาการ ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง บันทึก  
ตามรูปแบบการเขียนบรรณานุกรมระบบ APA คำสำคัญเกี่ยวกับการผลิตครูตามขอบเขตการวิจัย  
อาทิ จุดกำเนิด เหตุการณ์/บุคคลสำคัญ พัฒนาการ หน่วยงาน นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องและ  
อื่นๆ พร้อมทั้งระบุบรรณานุกรมสำคัญที่ผู้เขียนอ้างอิงที่นักวิจัยพึงค้นคว้าต่อไปและข้อสังเกตของผู้บันทึก  
ข้อมูล พร้อมลงนาม วันเดือนปีที่บันทึกข้อมูล

2) แบบบันทึกสาระการผลิตครูจากหนังสือจดหมายเหตุ ตำรา สารานุกรม ประกอบด้วย  
ชื่อเรื่องเขียนตามระบบ APA คำสำคัญเกี่ยวกับการผลิตครูตามขอบเขตการศึกษาวิจัย แนวคิดเชิงทฤษฎี  
เกี่ยวกับการผลิตครูในฐานวิชาชีพชั้นสูง แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถาบันผลิตครู สาระสำคัญ  
เกี่ยวกับการผลิตครู บรรณานุกรมสำคัญที่ควรค้นคว้าต่อไป ข้อสังเกตของผู้บันทึกข้อมูล พร้อมลงนาม  
ระบุวันเดือนปีที่บันทึกข้อมูล

3) แบบบันทึกสาระการผลิตครูจากงานวิจัย/งานประเมิน ประกอบด้วย ชื่อเรื่องเขียน  
ตามระบบ APA คำสำคัญเกี่ยวกับการผลิตครูตามขอบเขตการศึกษาวิจัย วัตถุประสงค์ของการวิจัย สาระ  
สำคัญของเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดในการวิจัย สมมติฐานการวิจัย (ถ้ามี) วิธีการวิจัย  
และวิธีดำเนินการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมระบุประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ข้อมูล  
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อค้นพบและอภิปรายผลวิจัย ข้อเสนอแนะ บรรณานุกรมสำคัญที่ควรค้นคว้าต่อไป  
ข้อสังเกตของผู้บันทึกข้อมูลลงนาม วันเดือนปีที่บันทึกข้อมูล

4) แบบบันทึกสาระการผลิตครูในต่างประเทศคัดสรร ประกอบด้วย ประเภทของเอกสาร  
ชื่อเรื่องเขียนแบบ APA ชื่อประเทศคัดสรร คำสำคัญเกี่ยวกับการผลิตครูตามขอบเขตทางการวิจัย  
สรุปสาระสำคัญ บรรณานุกรมสำคัญที่ควรศึกษาค้นคว้าต่อไป ข้อสังเกตของผู้บันทึกข้อมูลและลงนาม  
ระบุวันเดือนปีที่บันทึกข้อมูล

3.1.3 จำแนกแบบบันทึกสาระการผลิตครูตาม พ.ศ. ของยุคสมัย คือ เหตุการณ์ก่อน พ.ศ. 2435,  
ระหว่าง พ.ศ. 2435 - 2487, ระหว่าง พ.ศ. 2488 - 2541 และระหว่าง พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน

3.1.4 ดำเนินการอ่าน ทบทวนและตรวจสอบแล้วเรียงลำดับเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้น (Milestones)  
และวิเคราะห์เนื้อหา จับประเด็น สรุปเป็นสาระสำคัญเพื่อเขียนนำในแต่ละยุคและตามด้วยเหตุการณ์สำคัญ  
เรียงลำดับตามปี พ.ศ. แล้วสังเคราะห์นำเสนอในแต่ละยุคตามหัวข้อใน 7 ประเด็นต่อไปนี้

- 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2) หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการผลิตครู
- 3) ความพร้อมของสถาบันผลิตครู
- 4) การคัดเลือกนักเรียน/บุคคลเข้ามาเรียนครู
- 5) หลักสูตรการผลิตครู การสอนและการจัดกิจกรรมเสริม การศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครู และการนิเทศ และการพัฒนาครู
- 6) ปัจจัยความสำเร็จการผลิตครู
- 7) ปัญหาอุปสรรคการผลิตครู

### 3.1.5 จัดทำ (ร่าง) รายงานการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย

3.1.6 คัดสรรผู้ทรงคุณวุฒิรับเชิญซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์การผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐานในอดีตที่ผ่านมาจำนวน 15 คน ดำเนินการสอบถามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับ (ร่าง) รายงานการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยพร้อมทั้งขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมเหตุการณ์สำคัญการผลิตครูในประเทศไทยตามประสบการณ์ของแต่ละคนในทำนองวิธีการประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่าประกอบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจโดยแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ ความเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย เหตุการณ์สำคัญและบทเรียนในการผลิตครูที่ผ่านมา ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครู ทิศนะต่อรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด และผลผลิตที่ได้ ปัจจัยความสำเร็จและแนวทางการผลิตครู ฉากทัศน์การผลิตครูในอนาคตและข้อเสนอการผลิตครูเพิ่มเติมและสัมภาษณ์ประกอบ อันจะเป็นการเติมเต็มพัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทยจากการวิจัยเอกสาร สรุปเนื้อหาคำบอกเล่าและประสบการณ์ของผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอในบทที่ 4, 5 และ 6 ตามลำดับ (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิแสดงไว้ในภาคผนวก ก.)

3.1.7 สัมภาษณ์ความเห็นของผู้บริหารสถาบันผลิตครูระดับคณบดีที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 45 คน จากจำนวนผู้บริหารสถาบันผลิตครูทั้งหมด 87 คน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 4 ตอน ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครู ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพปัญหาอุปสรรคในการผลิตครู ตอนที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาสถาบันผลิตครู และตอนที่ 4 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการผลิตครูโดยรวมและทั้งระบบปิดและระบบเปิด ซึ่งแบบสอบถามในแต่ละตอนมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบครอนบาคแอลฟาอยู่ในระดับสูงถึงสูงมากระหว่าง 0.87 - 0.92 ดังรายละเอียดแสดงในตารางที่ 3.1 ทั้งนี้ ได้นำเสนอการวิเคราะห์เชิงสถิติและสรุปปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรค และกลไกในการผลิตครู ผลการประเมินคุณภาพและมาตรฐานของครูระบบปิดกับระบบเปิด และข้อเสนอแนะการผลิตครูไว้ในบทที่ 4, 5 และ 6 ตามลำดับ

### ตารางที่ 3.1 ความเที่ยงของแบบสอบถามผู้บริหารสถาบันผลิตครู

แบบสอบถาม	ตอนที่	ความเที่ยง	จำนวนข้อ	จำนวนผู้ตอบ
คนปกติ	2	0.90	18	45
	3	0.87	13	45
	4	0.92	10	45

3.1.8 นำความเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถาบันผลิตครูมาปรับปรุงเพื่อจัดทำรายงานการวิจัยเชิงประเมินฉบับสมบูรณ์ว่าด้วยพัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยและการประเมินระบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิด โดยนำสาระสรุปบางประการใช้ประกอบในการระดมสมองเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวมและรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดต่อไป

### 3.2 วิธีการประเมินระบบการผลิตครู รวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระหว่างระบบปิดและระบบเปิดทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

#### 3.2.1 วิธีการประเมินและเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดเชิงปริมาณ

โดยการคำนวณร้อยละของผู้รับทุนโครงการผลิตครูระบบปิดต่อเป้าหมายการผลิตครูทั้งหมด และร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการผลิตครูระบบปิดต่อการผลิตครูทั้งหมดตามแผนและผลการดำเนินงาน

#### 3.2.2 วิธีการติดตามประเมินผลผู้รับทุนโครงการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดเชิงคุณภาพ

1) วิธีการติดตามประเมินผลผู้รับทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ประกอบด้วย

1.1) วิธีการติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 โดยการคัดลอกคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และแต้มเฉลี่ยสะสมนักศึกษาชั้นปีที่ 3) ของนักศึกษา ทุน ( $n=1,974$ ) และไม่ได้รับทุน ( $n=1,614$ ) ทั่วประเทศจากรายงานการวิจัยเชิงประเมินของเทียน ทองแก้ว, สุริยะ เจียมประชาชนรากร และ รุ่งนภา ตั้งจิตจรเจริญกุล (2551) แล้วเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโดย Z - test

1.2) วิธีติดตามประเมินผลลักษณะและสมรรถนะการปฏิบัติงานและคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้รับทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสำรวจเชิงประเมินลักษณะและสมรรถนะการปฏิบัติงานและคุณภาพผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) จากแบบสอบถามชุดที่ 1 ที่ประกอบด้วย 4 ตอน คือ **ตอนที่ 1** ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบ **ตอนที่ 2** ลักษณะและสมรรถนะ **ตอนที่ 3** การปฏิบัติงาน และ**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ทั้งนี้กลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแกนหลักในแต่ละภูมิภาค คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยทักษิณ รวม 111 คน จาก 105 โรงเรียนจากการติดตามแบบสอบถาม 2 ครั้งปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูได้ประเมินตนเอง ( $n=43$ )อิงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์และมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาแบบสัมบูรณ์ (Absolute) และประเมินเชิงสัมพัทธ์ (Relative) เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้รับทุน รวมทั้งประเมินแบบสัมบูรณ์และประเมินแบบสัมพัทธ์โดยผู้บังคับบัญชาาระดับสูง คือผู้บริหารสถานศึกษา ( $n=50$ ) และประเมินโดยผู้บังคับบัญชาาระดับต้น คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n=55$ ) ที่ข้าราชการครูทุนรัฐบาลสังกัด (จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามมหาวิทยาลัยแกนหลักดังแสดงในตารางที่ 3.2) ทั้งนี้เป็นการรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามชุดที่ 2 - 3 ที่ประกอบด้วย 3 ตอน คือ **ตอนที่ 1** ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบ **ตอนที่ 2** ลักษณะและสมรรถนะ และ **ตอนที่ 3** การปฏิบัติงานซึ่งแบบสอบถามนี้มีความตรงตามมาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานการปฏิบัติงานครูและมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบครอนบาคแอลฟาอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก ทั้งนี้ แบบสอบถามชุดที่ 1 ใช้วิธีการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ Google Form จากข้าราชการครูทุนรัฐบาล มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง 0.88 - 0.99 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามชุดที่ 2 ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าระหว่าง 0.97 - 0.99 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามชุดที่ 3 ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าระหว่าง 0.92 - 0.99 รายละเอียดของค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแต่ละตอนของแบบสอบถามแต่ละชุดแสดงในตารางที่ 3.3 จากข้อมูลที่สำรวจเชิงประเมินได้นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยาย และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พร้อมทั้งทดสอบความแตกต่างรายคู่ภายหลังโดย Bonferroni test

ตารางที่ 3.2 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามมหาวิทยาลัยแกนหลัก

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	10	10	9
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	4	12	11
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	5	5	12
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	8	13	12
มหาวิทยาลัยทักษิณ	13	10	11
ไม่ระบุ	3	-	-
รวม	43	50	55

2) วิธีการติดตามและประเมินผลลักษณะและสมรรถนะการปฏิบัติงานและคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้รับทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) รุ่นปีการศึกษา 2558, 2559 และ 2560 ซึ่งมีผู้รับทุนจำนวน 123, 140 และ 112 ตามลำดับ ทั้งนี้ มีเป้าหมายจะรับนักศึกษารุ่นละ 580 คน สุ่มตัวอย่างครูผู้รับทุนโครงการ สควค. ด้วยวิธีสุ่มแยกประเภทตามวิชาเอกและที่ตั้งของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานตามภาคภูมิศาสตร์ในแต่ละรุ่น ได้กลุ่มตัวอย่างครูเป้าหมายจำนวน 92 คนจาก 81 โรงเรียน มีการติดตามแบบสอบถาม 2 รอบ ปรากฏมีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูจำนวน 33 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 56 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 42 คน ทั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสำรวจเชิงประเมินลักษณะและสมรรถนะการปฏิบัติงานและคุณภาพการปฏิบัติงานจากแบบสอบถามชุดที่ 4 ที่ประกอบด้วย 4 ตอน คือ **ตอนที่ 1** ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบ **ตอนที่ 2** ลักษณะและสมรรถนะ **ตอนที่ 3** การปฏิบัติงาน และ **ตอนที่ 4** ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค. ( $n=33$ ) ประเมินตนเองแบบสัมบูรณ์และประเมินเชิงสัมพัทธ์เปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้รับทุน รวมทั้งประเมินแบบสัมบูรณ์และประเมินแบบสัมพัทธ์โดยผู้บังคับบัญชาาระดับสูง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n=56$ ) และประเมินโดยผู้บังคับบัญชาาระดับต้น คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n=42$ ) ที่ข้าราชการครูทุนรัฐบาลสังกัดได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามที่มีความตรงอิงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ มาตรฐานการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ของโครงการผลิตครูระบบปิด สควค. กล่าวคือ แบบสอบถามชุดที่ 5 - 6 ที่ประกอบด้วย 3 ตอน คือ **ตอนที่ 1** ข้อมูล

ภูมิหลังของผู้ตอบ **ตอนที่ 2** ลักษณะและสมรรถนะ และ**ตอนที่ 3** การปฏิบัติงาน ทั้งนี้ แบบสอบถามชุดที่ 4 ใช้วิธีการเก็บข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ Google Form มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง 0.88 - 0.97 แบบสอบถามชุดที่ 5 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง 0.96 - 0.99 และแบบสอบถามชุดที่ 6 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงระหว่าง 0.97 - 0.99 รายละเอียดของค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแต่ละตอนของแบบสอบถามชุดที่ 4 - 6 แสดงในตารางที่ 3.3 จากข้อมูลที่สำรวจเชิงประเมินได้นำมาวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงบรรยาย และเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พร้อมทั้งทดสอบความแตกต่างรายคู่ภายหลังโดย Bonferroni test

ทั้งนี้ ในการดำเนินการรวบรวมสถิติข้อมูลพื้นฐานการผลิตครู คณะผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากเลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ไปยังผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูทุนรัฐบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2.3 การประเมินคุณภาพและมาตรฐานของครูจากรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด จากประสบการณ์และทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ( $n=15$ ) และผู้บริหารสถาบันผลิตครู ( $n=45$ ) โดยใช้แบบสอบถาม

3.2.4 วิธีเปรียบเทียบการคัดเลือกและกระบวนการเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการเรียนรู้ ระหว่างการผลิตครูรูปแบบระบบปิดและระบบเปิด โดยวิธีการวิจัยเอกสาร การวิเคราะห์เนื้อหา และจากงานติดตามและประเมินระยะครึ่งโครงการของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) โดย เทื่อน ทองแก้ว, สุริยะ เจียมประชาชนรากร และ รุ่งนภา ตั้งจิตระเจิญกุล (2551)

ผลการติดตามและประเมินผลผู้รับทุนโครงการผลิตครูรูปแบบระบบปิดและระบบเปิด และผลการเปรียบเทียบกระบวนการผลิตครูรูปแบบระบบปิดและระบบเปิด แสดงในบทที่ 5



ตารางที่ 3.3 ความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละตอนและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

แบบสอบถาม	ตอนที่	ความเที่ยง	จำนวนข้อ	จำนวนผู้ตอบ
ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้าราชการทุนรัฐบาล โครงการผลิตครู (หลักสูตร 5 ปี)	2.1	0.90	15	43
	2.2	0.98	15	43
	3.1	0.95	21	43
	3.2	0.99	21	43
	3.3	0.90	9	43
	3.4	0.88	9	43
	3.8	0.90	7	43
ชุดที่ 2 แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา โครงการผลิตครู (หลักสูตร 5 ปี)	2.1	0.97	15	50
	2.2	0.98	15	50
	3.1	0.98	21	50
	3.2	0.99	21	50
ชุดที่ 3 แบบสอบถามหัวหน้ากลุ่มสาระ การเรียนรู้ โครงการผลิตครู (หลักสูตร 5 ปี)	2.1	0.92	15	55
	2.2	0.99	15	55
	3.1	0.97	21	55
	3.2	0.99	21	55
ชุดที่ 4 แบบสอบถามข้าราชการครู ทุนรัฐบาล โครงการ สควค.	2.1	0.92	25	33
	2.2	0.97	25	33
	3.1	0.92	21	33
	3.2	0.97	21	33
	3.3	0.88	9	33
	3.4	0.91	9	33
	3.8	0.91	7	33

**ตารางที่ 3.3** ความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละตอนและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง (ต่อ)

แบบสอบถาม	ตอนที่	ความเที่ยง	จำนวนข้อ	จำนวนผู้ตอบ
ชุดที่ 5 แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา โครงการ สควค.	2.1	0.96	25	56
	2.2	0.98	25	56
	3.1	0.97	21	56
	3.2	0.99	21	56
ชุดที่ 6 แบบสอบถามหัวหน้ากลุ่ม สาระการเรียนรู้ โครงการ สควค.	2.1	0.97	25	42
	2.2	0.99	25	42
	3.1	0.97	21	42
	3.2	0.99	21	42

**3.3 วิธีการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครู  
ในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพ  
และประสิทธิภาพ**

3.3.1 ผู้ร่วมดำเนินการระดมสมองเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครู ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 16 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานกำกับ 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันผลิตครู 8 คน ผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานผู้ใช้ครู 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ 2 คน (ดังรายชื่อในภาคผนวก ข.)

3.3.2 เอกสารประกอบที่ใช้ในการระดมสมองมีดังนี้

เอกสารหมายเลข 1 สรุปปรัทัศน์วรรณกรรมการวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังรายละเอียดแสดงในบทที่ 2

เอกสารหมายเลข 2 สรุปพัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย 4 ยุค ดังรายละเอียดแสดงในบทที่ 4 และ 6

เอกสารหมายเลข 3 ผลการติดตามและประเมินผลข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ดังรายละเอียดแสดงในบทที่ 5

เอกสารหมายเลข 4 บทสรุปรายงานการติดตามและประเมินผลผู้รับทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ดังรายละเอียดแสดงในบทที่ 5

เอกสารหมายเลข 5 ความเห็นเกี่ยวกับการผลิตครูของผู้บริหารสถาบันผลิตครู ดังรายละเอียดในบทที่ 4 และ 6

3.3.3 ระดมสมองเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครู ใน 3 สถานการณ์การผลิตครู คือ การผลิตครูในภาพรวม รูปแบบการผลิตครูระบบปิด และรูปแบบการผลิตครูระบบเปิด ในแต่ละสถานการณ์การผลิตครูขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิระดมสมองเกี่ยวกับประเด็นสำคัญที่เป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาการผลิตครู ได้แก่ 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 2) หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการผลิตครู 3) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู 4) กระบวนการคัดเลือกเข้าเรียนครู 5) หลักสูตรการผลิตครู การสอนและการจัดกิจกรรมเสริม และ 6) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาทิ สมรรถนะครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน หลักสูตรวิชาชีพครู การปลูกฝังคุณลักษณะและจิตวิญญาณความเป็นครู และการนิเทศและการพัฒนานักศึกษาคูฯ ขั้นตอนการระดมสมองเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครู

3.3.4 วิเคราะห์เนื้อหาตามสถานการณ์การผลิตครูและประเด็นสำคัญที่เป็นแนวทางเพื่อการพัฒนาการผลิตครู ดังรายละเอียดในข้อ 3.3.3 ผลที่ได้จากการระดมสมองจัดทำเป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูในภาพรวม และในแต่ละรูปแบบการผลิตครูระบบปิด และการผลิตครูระบบเปิด โดยในแต่ละสถานการณ์การผลิตครูได้นำเสนอประเด็นสำคัญที่เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการผลิตครู ดังแสดงผลการระดมสมองในบทที่ 6

3.3.5 สังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูใน 3 สถานการณ์การผลิตครู 6 ประเด็นแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูของผู้ทรงคุณวุฒิที่ตอบแบบสอบถามเชิงประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่า ผลการสำรวจจากผู้บริหารสถาบันผลิตครู และจากผลการระดมสมอง ทั้งนี้โดยพิจารณาความสำคัญและความเชื่อมโยงของข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่างๆ ที่มีความถี่ตั้งแต่ 2 ความถี่ขึ้นไป ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูโดยรวม และรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดนำเสนอในบทที่ 6

# บทที่ 4

## พัฒนาการของการผลิตครู ในประเทศไทย

จากการปริทัศน์งานวิจัยเกี่ยวกับการแบ่งยุคสมัยของพัฒนาการของการฝึกหัดครูหรือครูศึกษาในประเทศไทย นักวิจัยได้ใช้เกณฑ์เหตุการณ์บ้านเมือง การเปลี่ยนแปลงการปกครองของประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงสภาพสังคม ท้องถิ่น ความต้องการครู รวมถึงการรับวัฒนธรรมจากต่างประเทศ ตลอดจนพัฒนาการของวิชาชีพครูมาเชื่อมโยงกับพัฒนาการของการฝึกหัดครูหรือการครูศึกษา โดยเฉพาะการจัดตั้งสถาบันผลิตครูในประเทศไทย (กรมการฝึกหัดครู, 2530; 2535; ชูชาติ อัครกะปิณัญญ, 2515; ฉลอง บุญญานันต์ และคณะ, 2529; ดวงจันทร์ เตียววิไล, 2530; ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2530; ศักดิ์ชัย เพชรช่วย, 2558; สมโชติ อ่องสกุล, 2534; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542; 2543; 2545; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556; 2558; Pitiyanuwat et al., 2002)

รุ่ง แก้วแดง (2564) ได้ให้ข้อมูลว่า ขณะดำรงตำแหน่งเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้เสนอให้ดำเนินการพัฒนาครู ณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้ประกอบการวิชาชีพครูที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง บัญญัติไว้ในหมวด 7 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52-57 อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) โดยสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ ได้แบ่งพัฒนาการของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามการพัฒนาวิชาชีพครูสู่วิชาชีพชั้นสูง โดยแบ่งเป็น 4 ยุค คือ 1) ยุคก่อนมีพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 2) ยุครุ่งอรุณของวิชาชีพครู (พ.ศ. 2488 - 2522) 3) ยุคแห่งความคิดและความพยายามในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (พ.ศ. 2523 - 2540) และ 4) ยุคทองของวิชาชีพครู (พ.ศ. 2540 - ปัจจุบัน) ประจวบกับข้อเสนอของ วิจิตร ศรีสอาน (2564) ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทเป็นกรรมาธิการพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ทำให้ครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่กฎหมายคุ้มครองเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น อีกทั้งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการคนที่ 72 ได้มีโอกาสรับผิดชอบโดยตรงในช่วง พ.ศ. 2549 - 2550 ที่ได้เสนอให้ศึกษาวิเคราะห์พัฒนาการของการผลิตครูตามหลักการพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง

วิชาชีพชั้นสูงโดยทั่วไปมีคุณลักษณะที่สำคัญ 6 ประการ คือ (วิจิตร ศรีสอาน, 2533; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543)

1. ต้องมีเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะในการบริการแก่สังคมที่ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น วิชาชีพครู ให้บริการแก่สังคมโดยการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งการผลิตองค์ความรู้ให้แก่วงการศึกษ โดยเฉพาะสถานศึกษาในการสั่งสอน อบรม บ่มนิสัยเยาวชนให้เป็นพลเมืองดีของชาติบ้านเมือง
2. ต้องประกอบวิชาชีพโดยใช้วิถีแห่งปัญญา (Mode of Inquiry: Intellectuality) เป็นการประกอบ วิชาชีพโดยใช้ความรู้และสมรรถนะที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาโดยเฉพาะใช้ปัญญาความคิดในการเข้าถึง สรรพสิ่ง อย่างถูกต้องชัดเจนและลงมือปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมุ่งมั่นจริงจัง
3. ผู้ประกอบวิชาชีพได้ต้องได้รับการศึกษามากพอสมควรอย่างน้อยระดับปริญญาตรีขึ้นไป เพื่อให้มีความฉลาดรู้และสมรรถนะตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพที่องค์กรวิชาชีพกำหนดเพื่อที่จะได้รับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถประกอบวิชาชีพได้
4. มีจรรยาบรรณวิชาชีพ (Ethics or Code of Conduct) ในการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติ ของผู้ประกอบวิชาชีพ
5. มีองค์กรวิชาชีพอิสระมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และมีสมาคมวิชาชีพเป็นศูนย์กลางความสัมพันธ์ของผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกัน
6. ผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีเสรีภาพในการประกอบวิชาชีพ (Professional Autonomy) ตามลักษณะงาน และความรับผิดชอบของตนเอง

โดยสรุปคุณลักษณะที่สำคัญของวิชาชีพชั้นสูงแสดงในแผนภาพ ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ 4.1 คุณลักษณะสำคัญของวิชาชีพชั้นสูง

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2543: 15)

จากบทบัญญัติหมวด 7 มาตรา 52 - 57 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แสดงให้เห็นว่า โดยกฎหมายแม่บททางการศึกษาดังกล่าว ถ้ามีการดำเนินการตามกฎหมายแล้ว วิชาชีพครู จะเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ทัดเทียมกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น (รุ่ง แก้วแดง, 2564; วิจิตร ศรีสอาน, 2564)

เมื่อศึกษาวิเคราะห์และพิจารณาการผลิตครูตามหลักการของการพัฒนาวิชาชีพชั้นสูง (วิจิตร ศรีสอาน, 2564; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) สามารถจำแนกพัฒนาการของการผลิตครู ในประเทศไทยออกได้เป็น 4 ยุค ดังนี้

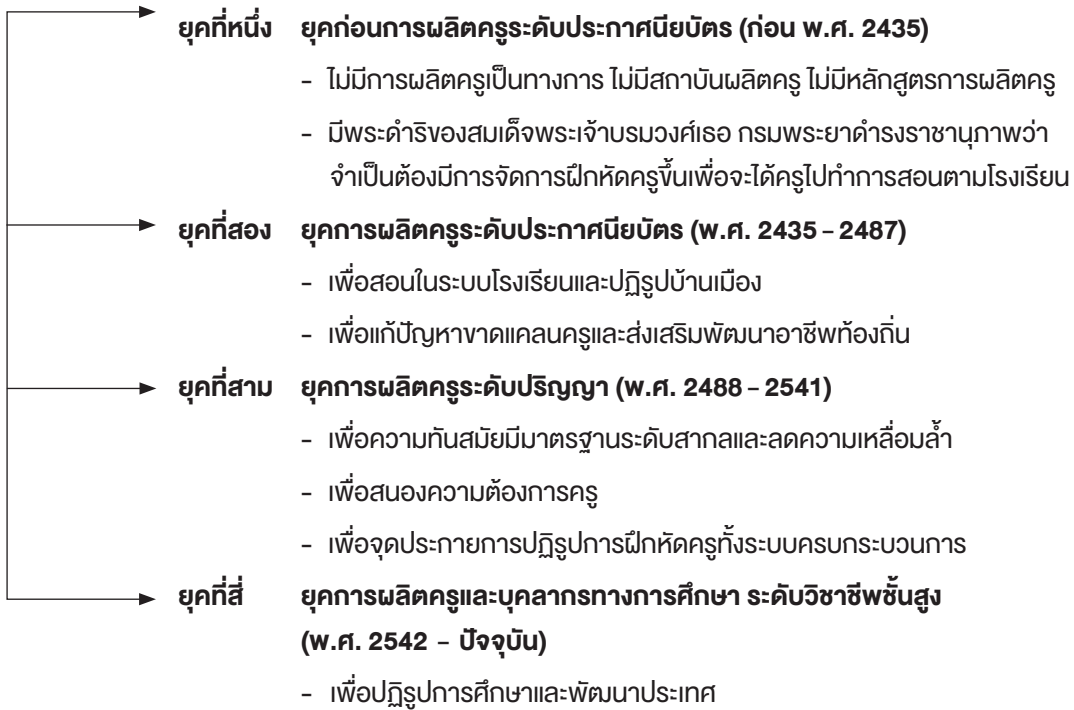
**ยุคที่หนึ่ง ยุคก่อนการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (ก่อน พ.ศ. 2435)** กล่าวคือ เป็นยุคการฝึกหัดครู ไม่เป็นทางการ ก่อนมีการจัดตั้งสถาบันผลิตครูแห่งแรกของประเทศไทย และไม่มีหลักสูตรผลิตครู ครูผู้สอนในระยะแรก คือ พระภิกษุ พ่อแม่ บุคลากรในกรมพระอาลักษณ์ และบุคคลที่มีความรู้ในวิชาชีพต่างๆ

**ยุคที่สอง ยุคก่อนการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (พ.ศ. 2435 - 2487)** เป็นยุคการฝึกหัดครูที่ผลิตครูอย่างเป็นทางการเป็นระบบ ได้แก่ การผลิตครูระดับประกาศนียบัตรครูมูล (ป.), ครูประถม (ป.ป.), ครูมัธยม (ป.ม.), ครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู จ.), ครูประชาบาล (ครู ป.บ.), ครูประถมกสิกรรม (ครู ป.ป.ก.), ครูพลศึกษา (ครู ป.ป.พ.), ครูอาชีพศึกษาชาย - หญิง, ประถม - มัธยม (ครู ป.ป.ช., ป.ม.ช.), ครูการเรือน (ครู ป.ป. การเรือน) และครูอนุบาล (ครู ป.ป. อนุบาล) ในยุคนี้ถือเป็นการวางรากฐานการฝึกหัดครูอย่างเป็นทางการ กล่าวคือ เป็นการผลิตครูเพื่อสอนในระบบโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดต่างๆ อีกทั้งเป็นการผลิตครูเพื่อสนองความต้องการในการปฏิรูปบ้านเมือง ตลอดจนเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและส่งเสริมพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น

**ยุคที่สาม ยุคการผลิตครูระดับปริญญา (พ.ศ. 2488 - 2541)** กล่าวคือ เป็นการผลิตครูเพื่อความทันสมัย ได้มาตรฐานสากลและเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเมืองกับชนบท อีกทั้งเพื่อสนองความต้องการครู ตลอดจนเพื่อจุดประกายการปฏิรูปการฝึกหัดครู

**ยุคที่สี่ ยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง (พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน)** เป็นการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นมืออาชีพในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง เพื่อการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 81

พัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทย ดังสาระและประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการผลิตครู โดยสรุปแสดงในแผนภาพที่ 4.2 ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 4.2 พัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทย (พ.ศ. 2435 - ปัจจุบัน)

สาระสำคัญของการผลิตครูในแต่ละยุคมีพัฒนาการโดยสรุป ดังนี้

## ยุคที่หนึ่ง ยุคก่อนการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (ก่อน พ.ศ. 2435)

ในยุคนี้เป็นการจัดการศึกษาในระยะแรกเป็นช่วงสมัยมีกรุงสุโขทัยและกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี รวมทั้งสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น ซึ่งจัดได้ว่าเป็นการศึกษาแบบโบราณกาลประกอบด้วย การศึกษาฝ่ายพุทธจักรและฝ่ายราชอาณาจักร กล่าวคือ เป็นการจัดการศึกษาที่บ้าน ที่วัด และในวัง โดยมีพ่อบ้านหรือมีผู้มีความสามารถในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง พระภิกษุสงฆ์และพระอาลักษณ์ ซึ่งเป็นนักปราชญ์ราชบัณฑิตทำหน้าที่ครู ตามลำดับ

ในช่วงก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองอันเป็นยุคสร้างรัฐชาติ (Nation State) ซึ่งเริ่มตั้งแต่วังหลวงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2394 - 2411) และเริ่มปรากฏอย่างเด่นชัดในสังคมไทยในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (พ.ศ. 2411 - 2453) ที่ชนชั้นนำในสังคมไทยพยายามปรับเปลี่ยนระบบเศรษฐกิจ การเมืองและโลกทัศน์ให้สอดคล้องกับกระแสอารยธรรมตะวันตก โดยการใช้การศึกษาเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการสร้างเอกภาพของชาติ (สรัสวดี อ๋องสกุล, 2524)

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงเห็นคุณค่าทางการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาในระบบโรงเรียน ดังพระราชดำริสเนื่องในการเสด็จไปพระราชทานรางวัลแก่นักเรียนในโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบตอนหนึ่งว่า

“... เมื่อได้กล่าวถึงโรงเรียนนี้ จะเป็นการสงเคราะห์แก่ตระกูลเจ้านาย ดังนี้เชื่อว่าจะมีตระกูลข้าราชการและราษฎรเสียเมื่อไร โรงเรียนที่มีอยู่แล้วและที่จะตั้งขึ้นต่อไปภายหน้าโดยมากได้คิดจัดการโดยการอุดหนุนเต็มกำลังจะให้เป็นการเรียบร้อย พร้อมเพรียงเหมือนอย่างโรงเรียนนี้ และคิดจะให้แพร่หลาย กว้างขวาง เป็นที่คนเรียนได้มากขึ้นกว่าแต่ก่อน ทั้งจะให้ไม่มีโรงเรียนวิชาวาสอย่างสูงขึ้นไปอีก ซึ่งได้กำลังคิดจัดอยู่บัดนี้ เจ้านายราชตระกูลตั้งแต่ลูกชั้นเป็นต้นลงไป ตลอดจนถึงราษฎรที่ต่ำสุดจะได้มีโอกาสเล่าเรียนได้เสมอเหมือนกันไม่ว่าเจ้า ว่าขุนนาง ว่าไพร่...”

พระราชดำริสในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

เนื่องในการเสด็จไปพระราชทานรางวัลแก่นักเรียน

ในโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ

การศึกษาแบบปัจจุบันในประเทศไทยเริ่มจัดขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงวางรากฐานการศึกษาของไทยเป็นครั้งแรกเมื่อ พ.ศ. 2414 โดยปฏิรูปการศึกษาในครัวเรือน ในวัดและในวังมาเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียน กล่าวคือ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งโรงเรียนหลวงแห่งแรกในพระบรมมหาราชวัง สำหรับสอนลูกหลานเจ้านาย และข้าราชการบริพาร เมื่อปี พ.ศ. 2414 ต่อมาในปี พ.ศ. 2427 ได้ทรงเห็นชอบให้จัดตั้งโรงเรียนสำหรับลูกหลานราษฎรขึ้นเป็นแห่งแรกคือ โรงเรียนวัดมหรธพาราม สำหรับครูยังคงใช้บุคคลที่อยู่ในกรมพระอาลักษณ์มีอำนาจหน้าที่สอนภาษาไทยและเลข โดยทรงแต่งตั้งให้เป็นพระอาลักษณ์เป็นขุนนางพนักงานทำการสอนภาษาไทย เลขและขนบธรรมเนียมราชการ โดยได้รับพระราชทานเงินเดือน ส่วนการจัดตั้งการศึกษาที่วัดและที่บ้านก็ยังคงใช้พระภิกษุสงฆ์และพ่อบ้านหรือผู้มีความรู้ในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ทำหน้าที่เป็นครูสอนเช่นเดิม ในยุคที่หนึ่งนี้ทั้งก่อนและหลังการมีโรงเรียนแบบตะวันตกเป็นยุคที่ยังไม่มีสถาบันผลิตครู ไม่มีหลักสูตรการผลิตครู ไม่มีการจัดการศึกษาการฝึกหัดครูหรือครูศึกษาเพื่อฝึกหัดคนให้เป็นครูไปสอนนักเรียน ในยุคนี้ผู้ที่ทำหน้าที่ครูได้รับการยอมรับจากสังคมอย่างสูงและก่อเกิดมโนทัศน์ ครูคือปุชนียบบุคคล เป็นนักปราชญ์และเป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม

ในระยะเริ่มการจัดการศึกษาตามระบบโรงเรียน (พ.ศ. 2414 - 2435) เป็นระยะที่ได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษา คือ จากการจัดการศึกษาในครัวเรือน ในวัง และในวัดมาเป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนมีฆราวาสเป็นครู ซึ่งมีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอาชีพครูด้วยความจำเป็นที่จะต้องใช้ครูสำหรับสอนในโรงเรียนตามแบบการศึกษาแบบใหม่นี้ ทำให้งานครูแต่เดิม



ไม่ถือว่าเป็นอาชีพได้พัฒนามาเป็นอาชีพมากขึ้นตามลำดับ ส่วนครูที่เป็นพระสงฆ์ในระยะเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงก็ยังคงสอนนักเรียนในวัดตามวิธีการเรียนการสอนแบบที่ได้ปฏิบัติกันตามจารีตประเพณี กล่าวคือ ให้เด็กเรียนรู้โดยวิธีท่องจำ หรือปฏิบัติตามครูพระที่เป็นปู่ชื่อนี้บุคคล ต่อมามีการขยายการศึกษาให้แพร่หลายออกไปโดยการส่งเสริมให้จัดตั้งโรงเรียนขึ้นตามวัดต่างๆ ก็ได้อาราธนาพระสงฆ์ให้ช่วยสอนหนังสือตามโรงเรียนเหล่านั้นด้วย

เหตุการณ์สำคัญในปี พ.ศ. 2430 คือ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ตั้งกรมศึกษาธิการเพื่อรับผิดชอบการจัดการศึกษาของประเทศ และในโอกาสต่อเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการผลิตครูของประเทศอีกด้วย ในปีเดียวกันนี้มีการตั้งโรงเรียนหลวงเพิ่มขึ้นในวัด ตามมณฑลต่างๆ อีก 20 โรงเรียน ทำให้การจัดการศึกษาระบบโรงเรียนตามแนวตะวันตกในประเทศไทยเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยอาศัยวัดเป็นสถานศึกษาที่มีความสะอาด สงบ และสว่าง คือเป็นไตรสิกขาสถานเหมาะในการศึกษาเล่าเรียน

แนวความคิดในการจัดตั้งสถาบันฝึกหัดครูตามแบบตะวันตกในสังคมไทยเริ่มขึ้นตั้งแต่สมัยสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ (พ.ศ. 2405 - 2486) ทรงดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมศึกษาธิการ (พ.ศ. 2430 - 2435) ทรงดำริว่าจำเป็นต้องจัดการฝึกหัดครูเพื่อจะได้ครูออกไปสอนตามโรงเรียน ดังปรากฏว่าได้มอบหมายให้มิสเตอร์ โรเบิร์ต มอร์นีย์ ผู้เข้ามาทำหน้าที่สอนหนังสือสมเด็จพระเจ้าลูกยาเธอ เจ้าฟ้ามหาวชิรุณหิศ สยามมกุฎราชกุมารพระองค์แรก ตั้งแต่ พ.ศ. 2429 ช่วยเป็นธุระจัดหาอาจารย์ชาวตะวันตกมาสอนในโรงเรียนฝึกหัดครู แต่ยังไม่ทันดำเนินการอย่างไร พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวก็ได้โปรดเกล้าฯ ให้ไปดำรงตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. 2435 - 2458) เสียก่อน (รอง ศยามานนท์, 2503; สมเด็จพระบรมยาดำรงราชานุภาพ, 2503)

เหตุการณ์และประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการผลิตครูในประเทศไทยในยุคก่อนการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรหรือการฝึกหัดครูที่ไม่เป็นทางการ มีดังนี้

- ก่อน พ.ศ. 2414 การศึกษาแบบโบราณกาลที่ยังไม่มีการจัดตั้งระบบโรงเรียนแบบตะวันตก
- พ.ศ. 2414 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนหลวงแห่งแรกในพระบรมมหาราชวังเพื่อสอนหนังสือและธรรมเนียมราชการแก่พระราชวงศ์และข้าราชการในกรมมหาดเล็ก
- พ.ศ. 2424 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนมหาดเล็กที่โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบเพื่อฝึกสอนบุคคลที่จะออกไปรับราชการเป็นมหาดเล็กและทหารมหาดเล็ก
- พ.ศ. 2427 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้งโรงเรียนหลวงสำหรับราษฎรที่วัดมหรธนพารามเป็นแห่งแรก เป็นจุดกำเนิดของการประถมศึกษาเพื่อปวงชนและในปีเดียวกันนี้มีการสอบไล่เป็นครั้งแรกสำหรับวงการศึกษาไทย

- พ.ศ. 2428 มีประกาศพระบรมราชโองการให้โรงเรียนทุกแห่งจัดการสอบไล่หนังสือทั่วประเทศ
- พ.ศ. 2430 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งกรมศึกษาธิการเพื่อรับผิดชอบการจัดการศึกษาของประเทศและในปีเดียวกันได้ตั้งโรงเรียนหลวงเพิ่มขึ้นในวัดตามมณฑลต่างๆ อีก 20 โรงเรียน
- พ.ศ. 2430 - 2435 สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ทรงดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมศึกษาธิการ ทรงรับผิดชอบการจัดการเล่าเรียนทั้งปวง และทรงมีพระดำริที่จะจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูในสังคมไทยเพื่อจะได้ครูออกไปสอนตามโรงเรียน
- พ.ศ. 2433 มีพระราชบัญญัติการสอบ (Examination Act) แสดงถึงความสำคัญและความศักดิ์สิทธิ์ของการสอบ ซึ่งมีมาก่อนหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งกฎหมายฉบับนี้เป็นการวางระเบียบให้มีการสอบไล่วิชาภาษาไทยและภาษาอังกฤษขึ้นโดยใช้บังคับตั้งแต่ พ.ศ. 2434 เป็นต้นไป

(กรมการฝึกหัดครู, 2523; 2535; กรมวิชาการ, 2525; ฌลอง บุญญานันต์ และคณะ, 2529; ดวงจันทร์ เดี่ยววิไล, 2530; บำรุง กลัดเจริญ 2506; รอง ศยามานนท์, 2503; วิชุดา กิจธรรรม และคณะ, 2554; ศักดิ์ชาย เพชรชวญ, 2558; สมโชติ อ่องสกุล, 2534; สมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพ, 2503; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2539; สรัสวดี อ่องสกุล, 2524; สุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ, 2541; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542; และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

## ยุคที่สอง ยุคการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (พ.ศ. 2435 - 2487)

เจ้านายราชตระกูลตั้งแต่ลูกฉันเป็นต้น ลงไปตลอดจนราษฎรที่ต่ำสุดจะได้มีโอกาสเล่าเรียนได้เสมอกัน ไม่ว่าเจ้า ไม่ว่าขุนนาง ไม่ว่าไพร่ ฉะนั้นจึงขอบอกได้ว่า การเล่าเรียนในบ้านเมืองเรานี้จะเป็นข้อสำคัญที่หนึ่ง ซึ่งฉันจะอุตสาหะจัดให้เจริญขึ้นจนได้

สยามมินทร์ ปร.

“ถ้าผู้ใดมีน้ำใจศรัทธาและมีความประสงค์จะทำบุญให้ได้ผลานิสงส์อันงาม ทั้งยังเป็นที่ยกพระราชนุททัยแห่งพระเจ้าแผ่นดินที่ขอให้สร้างโรงเรียนขึ้นเถิด การที่จะสร้างวัดไม่ต้องพระราชนิยม”

พระราชดำรัส พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

ยุคที่สองช่วงแรกระหว่าง พ.ศ. 2435 - 2455 เป็นการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรตามแบบตะวันตก โดยเฉพาะการฝึกหัดครูแบบอังกฤษเรียกว่า Teacher Training การบ่มเพาะให้ได้ครูดีเป็นเรื่องสำคัญของชาติอีกทั้งการจะได้ครูดีเป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่าสิ่งใด ดังคำกล่าวของหม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ดังนี้

ชาติที่ยืนยงคงอยู่  
ชาติที่ยืนยงคงอยู่เพราะครูดี  
สำคัญนักหน้าที่เรามีอยู่  
การก่อสร้างห้างหอyakพอดู  
แต่สร้างครูยากยิ่งกว่าสิ่งใด

หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล 28 สิงหาคม 2494

การที่จะให้ครูที่เป็นพระสงฆ์หรือฆราวาสที่ไม่มีความรู้ด้านวิชาครูสอนต่อไป จะทำให้การศึกษาของประเทศไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ดังนั้น การจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เพื่อเป็นสถานที่ให้การศึกษาอบรมความรู้ด้านวิชาครูแก่ผู้จะออกไปประกอบอาชีพครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังตอนหนึ่งในหนังสือที่เจ้าพระยาภาสกรวงศ์กราบทูลพระเจ้าน้องยาเธอกรมหมื่นสมมตอมรพันธุ์ (พระเจ้าน้องยาเธอในรัชกาลที่ 5 และทรงเป็นรองเลขาธิการในรัชกาลที่ 5 ด้วย) เกี่ยวกับการขอเช่าเรือนปั้นหยาของพระยานรรัตนราชมานิตเพื่อทำเป็นสถานที่ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูแห่งแรกว่า

“... การที่ข้าพเจ้าคิดเช่าที่เป็นโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์นั้น เพราะเห็นด้วยเกล้าฯ ว่าโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์นี้เป็นสิ่งสำคัญ การเล่าเรียนศึกษาต้องอาศัยโรงเรียนชนิดนี้จึงจะมีอาจารย์สั่งสอนให้เป็นแบบแผนเจริญต่อไป...” (กองจดหมายเหตุแห่งชาติ, เอกสารกระทรวงธรรมการ ศธ. 53. 1/2 เรื่อง เช่าเรือนปั้นหยาเป็นโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์, ร.ศ. 111, หน้า 2. อ้างถึงใน นิพัทธ์ เลิศณรงค์, 2531)

ในปีเดียวกัน พ.ศ. 2435 ได้มีการสถาปนากระทรวงธรรมการขึ้น โดยมีเจ้าพระยาภาสกรวงศ์ (พร บุนนาค) เป็นเสนาบดีกระทรวงธรรมการคนแรก ได้พิจารณาเห็นชอบตามพระดำริของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ ในความจำเป็นที่จะต้องจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ขึ้นเพื่อให้มีครูอาจารย์สั่งสอนนักเรียนให้เป็นแบบแผนต่อไป เจ้าพระยาภาสกรวงศ์จึงได้ดำเนินการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นครั้งแรกที่โรงเรียนเด็กและอาคารปั้นหยา ถนนบำรุงเมือง เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 ให้ชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” เรียกเป็นภาษาอังกฤษว่า The Normal College โดยมีนายเอช กรีนรอด ชาวอังกฤษ จบการศึกษาวุฒิ BA (Bachelor of Arts) จากมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด ประเทศอังกฤษ เป็นอาจารย์ใหญ่คนแรก โดยจัดเป็นโรงเรียนแบบไป - กลับ และจัดหลักสูตรครูประถม (3 ปี) โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์จัดการเรียนการสอนที่อาคารปั้นหยา และเป็นที่พักของอาจารย์ใหญ่กรีนรอด ส่วนการฝึกสอนนักเรียนจัดที่โรงเรียนเด็ก โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ซึ่งต่อมาภายหลังได้ปรับเป็นโรงเรียนประจำ

และมีหลักสูตรครุมัธยมด้วย ตามการริเริ่มของเจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี (ม.ร.ว. เปี้ย มาลากุล) ซึ่งเป็นเสนาบดีกระทรวงธรรมการ และเป็นผู้เสนอความเห็นแนวทางการจัดการศึกษาของไทยและเป็นผู้ร่างโครงการศึกษาชาติ พ.ศ. 2441 ซึ่งเป็นแผนการศึกษาฉบับแรกของไทย สยามประเทศได้ประกาศใช้โครงการศึกษาชาติ พ.ศ. 2441 โดยได้ระบุว่า “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์จะต้องเป็นโรงเรียนประจำให้นักเรียนได้ฝึกหัดเป็นครูอาจารย์เป็นसारวัตรตรวจโรงเรียน” ซึ่งเป็นแบบแผน การจัดการฝึกหัดครูของประเทศอังกฤษ

โครงการศึกษา พ.ศ. 2441 ซึ่งประกาศใช้ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และเป็นโครงการขั้นแรกในการจัดการศึกษาของชาติ ได้กล่าวถึงความสำคัญของครูไว้ดังนี้

“... การศึกษาในกรุงสยามปัจจุบันนี้ก็ต้องครูเป็นที่ตั้ง ครูดีแล้วก็ให้การเล่าเรียนที่ดี การใหญ่สำหรับกรมศึกษาธิการก็คือ ฝึกหัดครูให้ดีแล้วเป็นทางจริงๆ ที่จะให้การศึกษเล่าเรียนในบ้านเมืองสู่ทางเจริญ...”

คณะกรรมการจัดงานฉลองวันเฉลิมถวัลยราชสมบัติครบ 100 ปี ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (2511)

ในปี พ.ศ. 2442 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดข้าราชการพลเรือนเพื่อผลิตคนเข้ารับราชการ และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2445 ภายหลังได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทยคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2459

ต่อมาในปี พ.ศ. 2445 ได้ประกาศใช้โครงการศึกษา พ.ศ. 2445 แทนโครงการศึกษา ปี พ.ศ. 2441 โดยมีการนำวิธีการศึกษาแบบญี่ปุ่นมาดัดแปลงใช้สำหรับประเทศไทย และในปีเดียวกันได้ย้ายโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์จากสะพานดำมาอยู่ที่วัดเทพศิรินทร์เรียกชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์” ในปีต่อมา พ.ศ. 2446 ได้ขยายหลักสูตรฝึกหัดครุมัธยมในโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์ ในปีเดียวกัน พ.ศ. 2446 กระทรวงธรรมการได้ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูตะวันตกขึ้นอีกแห่งหนึ่งที่บ้านสมเด็จเจ้าพระยาเพื่อรับสมัครครูที่มาจากหัวเมืองและกรุงเทพโดยเป็นโรงเรียนประจำ มีเบี้ยเลี้ยงให้เป็นรายเดือน มุ่งทำการฝึกหัดครูเป็นครูชั้นมูลศึกษา (ครูมูล) โดยมีเงื่อนไขว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องเป็นครูในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งมีกำหนด 3 ปี ถ้าไม่เป็นครูต้องใช้เงินคืนตามระเบียบ

ในปี พ.ศ. 2449 ดำเนินการรวมโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์กับโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ฝั่งตะวันตกจัดเป็นโรงเรียนประจำ เรียกชื่อใหม่ว่า “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” เช่นเดิม จะเห็นว่าเป็นโรงเรียนระดับอุดมศึกษา สถาบันฝึกหัดครูที่เปิดสอนระดับครูมูลเรียกว่า “โรงเรียนฝึกหัดครู” แต่ถ้าสถาบันฝึกหัดครูเปิดสอนระดับครูประถมและครูมัธยมจะเรียกว่า “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” ถือเป็นโรงเรียนประจำที่ผลิตครูชั้นสูง (อาจารย์ประถมและมัธยม) และในปี พ.ศ. 2449 ได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูมูลที่วัดราชบูรณะ รวมทั้งมีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูตามหัวเมืองต่างๆ เช่น ที่กรุงเก่า พายัพ และนครศรีธรรมราช

โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ในปี พ.ศ. 2435 เป็นสถาบันผลิตครูแห่งแรกของประเทศไทยได้เปิดสอนหลักสูตรครูประถมมี 2 แผนก คือ แผนกฝึกหัดอาจารย์สอนภาษาไทยและแผนกฝึกหัดอาจารย์สอนภาษาอังกฤษ มีนักเรียนรุ่นแรก 3 คน และลาออกไป 2 คน ในปี พ.ศ. 2436 มีนักเรียนครูมาสมัครเรียนอีก 3 คน เป็นนักเรียนทุนคือ นายสนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา (ต่อมาคือเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี) นายสด ผลพันธ์ และนายเหม ผลพันธ์ ซึ่งนักเรียนทั้ง 3 คน สอบได้ประกาศนียบัตรครูของกรมศึกษาธิการ และนายสนั่น เทพหัสดิน ณ อยุธยา ได้เข้ามาเป็นผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ พ.ศ. 2438 มีนักเรียนเข้าใหม่ 6 คน และกรมศึกษาธิการได้ส่งนักเรียนครูรุ่น 1 และ 2 ไปศึกษาวิชาครูที่ประเทศอังกฤษ ในปี พ.ศ. 2439 มีนักเรียนมาสมัครเข้าเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ถึง 26 คน

ในระยะแรกของยุคที่สองเป็นการวางรากฐานของการผลิตครูโดยการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรเพื่อออกไปสอนเด็กตามโรงเรียนเพื่อปฏิรูปประเทศตามระบบการฝึกหัดครูอย่างเป็นระบบ ในยุคนี้ได้ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกคนเข้ามาเป็นครูตามแนวทางการปฏิบัติของการผลิตครูแบบอังกฤษ โดยให้ครูใหญ่คัดเลือกนักเรียนเก่งที่มีแววความเป็นครู เมื่อขาดครูก็ให้สอนแทนและเมื่อเรียนจบก็ส่งมาเป็นนักเรียนอาจารย์ฝึกหัด มาเรียนวิชาสามัญอีก 1 ปี แล้วจึงฝึกหัดสอนเมื่อจบไปก็จะเป็นครูที่ดี การคัดเลือกผู้จะมาเป็นนักศึกษาครูสรุป ได้ดังนี้

**ระดับครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.)** รับผู้จบระดับประถมศึกษามาเรียน 1 ปี

**ระดับครูมูล (ป.)** รับผู้จบมัธยมปีที่ 4 มาเรียนต่อ 2 ปีให้หัวเมืองคัดเลือกคนที่เป็นครูชั้นมูลอยู่แล้วส่งมาเรียนในส่วนกลาง

**ระดับครูประถม (ป.ป.)** รับผู้จบมัธยมปีที่ 6 มาเรียนต่อ 3 ปี หรือรับจากผู้ได้รับประกาศนียบัตรครูชั้นมูล ผ่านการคัดเลือกแล้วให้ทดลองสอนและเรียนอีก 1 ปี หรือรับผู้จบมัธยม 8 มาเรียน 1 ปี

**ระดับครูมัธยม (ป.ม.)** รับจากผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรครูประถมและจบชั้นมัธยมมาเรียนต่ออีก 2 ปี

**ระดับครูต่างประเทศ (ป.ท.)** รับจากผู้จบชั้นมัธยมพิเศษภาษาอังกฤษ และจะต้องฝึกสอนอีก 1 ปี ถ้าสอบผ่านก็จะไปเรียนต่างประเทศ

หลักสูตรการฝึกหัดครูในยุคที่สองช่วงแรกเป็นหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรทางวิชาสามัญที่ต่ำกว่าปริญญาตรี คือ ว., ป., ป.ป., และ ป.ม. และในช่วงที่สองมีการขยายหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรทางวิชาชีพ คือ ป.ป.ก., ป.ป.ช, ป.ม.ช. เพิ่มขึ้น

ในยุคนี้มุ่งผลิตครูไปสอนในโรงเรียนในเขตกรุงเทพและปริมณฑล รวมทั้งในหัวเมืองจังหวัดต่างๆ ตามโครงการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2441 เพื่อปฏิรูปประเทศตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

เหตุการณ์และประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการผลิตครูในประเทศไทยในช่วงแรกในยุคการวางรากฐานการฝึกหัดครูอย่างเป็นระบบเพื่อผลิตครูระดับประกาศนียบัตรทางวิชาสามัญออกไปสอนเด็กในโรงเรียนตามการศึกษาแผนใหม่ที่เป็นการศึกษาเพื่อปฏิรูปบ้านเมืองสรุปได้ดังนี้

- พ.ศ. 2435 ตั้ง “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” ซึ่งถือเป็นสถาบันฝึกหัดครูแห่งแรกที่บริเวณโรงเรียนเลี้ยงเด็ก และตึกปั้นหยาสะพานดำ พระนคร มีนายเอช กรีนรอด ชาวอังกฤษเป็นอาจารย์ใหญ่ เปิดสอนเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 ต่อมาย้ายไปอยู่วัดเทพศิรินทราวาส เรียกว่า “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์วัดเทพศิรินทร์”
- ตั้งกระทรวงธรรมการเพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษา พระศาสนาและพิพิธภัณฑ
- พ.ศ. 2438 เจ้าพระยาภาสกรวงศ์ (พร บุนนาค) เสนาบดีกระทรวงธรรมการได้จัดตั้งวิทยาทานสถาน สำหรับฝึกอบบรมครู โดยมีเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีเป็นผู้บรมครูเป็นคนแรก
- พ.ศ. 2441 ประกาศใช้โครงการศึกษาชาติ พ.ศ. 2441 ซึ่งถือว่าเป็นแผนการศึกษาชาติฉบับแรก โดยกำหนดให้โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ต้องเป็นโรงเรียนประจำ ให้นักเรียนได้ฝึกหัดเป็น ครูอาจารย์เป็นสาววัดนักเรียน
- พ.ศ. 2442 ตั้งโรงเรียนฝึกหัดข้าราชการพลเรือนผลิตคนเข้ารับราชการต่อมาเป็นโรงเรียนมหาดเล็ก
- พ.ศ. 2443 มีการจัดตั้งสภาไวยาจารย์โดยนายตรวจแขวงบางกอกน้อย จังหวัดธนบุรี สำหรับการฝึกอบบรมและประชุมครู
- พ.ศ. 2445 ประกาศใช้โครงการศึกษา พ.ศ. 2445 แทนโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 โดยนำวิธีการ ศึกษาแบบญี่ปุ่นมาดัดแปลงให้เหมาะสมกับประเทศไทย
- กรมศึกษาธิการได้ตั้งสามัคยาจารย์สโมสรสถานขึ้นเป็นที่อบบรมและสอนครู ริเริ่มโดย เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี (ม.ร.ว. เปีย มาลากุล) และเป็นสภานายกคนแรก
- พ.ศ. 2446 โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์วัดเทพศิรินทร์สามารถเปิดสอนแผนกฝึกหัดครูมัธยมได้ ในปีเดียวกันนี้ กระทรวงธรรมการโดยกรมศึกษาธิการสามารถเปิดโรงเรียนฝึกหัดครู ได้อีกหนึ่งแห่งที่โรงเรียนราชนิเทศศาสตร์เก่าที่ตั้งอยู่ในบ้านของสมเด็จพระยา บรมมหาศรีสุริยวงศ์ (บริเวณวงเวียนเล็กกับโรงเรียนศึกษานารี) เรียกว่า “โรงเรียน ฝึกหัดครูฝั่งตะวันตก” โดยมีหลวงบำเหน็จจรยาณ (แหม ผลพັນชิน ต่อมา คือ พระยาโอวาทวรภิจ) โรงเรียนแห่งนี้รับเด็กหัวเมืองและมณฑลต่างๆ มาเรียน เพื่อผลิตครูชั้นมูลศึกษาเพื่อส่งไปสอนตามหัวเมือง ต่อมาได้ขยายโรงเรียนฝึกหัดครู ไปยังมณฑลต่างๆ ให้จัดการฝึกหัดครู ว. และครู ป. ส่วนครู ป.ป. จัดที่โรงเรียนฝึกหัด ครูส่วนกลาง
- พ.ศ. 2447 กรมศึกษาธิการได้จัดตั้งสถานทีอบบรมครูและประชุมครูในรูปสมาคมชื่อสามัคยาจารย์ สมาคม ต่อมากลายเป็นคุรุสภาในปี พ.ศ. 2488

พ.ศ. 2449 โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์วัดเทพศิรินทร์และโรงเรียนฝึกหัดครูตะวันตก รวมกันใช้ชื่อว่า “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” เช่นเดิม ถือว่าเป็นโรงเรียนระดับอุดมศึกษารับนักเรียนที่สำเร็จชั้นมัธยมศึกษา

มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูตามหัวเมืองต่างๆ เช่นที่กรุงเทพฯ พายัพ และนครศรีธรรมราช

พ.ศ. 2450 เปิดแผนกฝึกหัดครูหญิงที่โรงเรียนมัธยมสตรีวิทยา และโรงเรียนที่จัดฝึกหัดครูหญิงอีกแห่งหนึ่ง คือ โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง (วัฒนาวิทยาลัย) และในปีเดียวกันมีการเปิดโอกาสให้ครูที่ไม่มีโอกาสเรียนในโรงเรียนได้เรียนด้วยตนเองนอกเวลาทำงานในเวลาตอนเย็นที่สามัคยาจารย์สโมสรสถาน และต้องสอบไล่ได้วิชาครูชั้นประถมกับความรู้ทุกชุดวิชาที่เรียน รวมถึงต้องสาธิตการสอนและได้ตอบจนกรรมการจากกรมศึกษาธิการเป็นที่พอใจจึงจะได้ประกาศนียบัตรรับรองว่า ผ่านหลักสูตร

(กรมการฝึกหัดครู, 2523; 2535; กรมวิชาการ, 2525; ฉลอง บุญญานันต์ และคณะ, 2529; ขนิดา รักรัษพลเมือง และคณะ, 2558; ดวงจันทร์ เดี่ยววิไล, 2530; ดิเรก พรสีมา, 2561; นิพัทธ์ เลิศณรงค์, 2531; บำรุง กลัดเจริญ, 2506; ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2530; พะนอม แก้วกำเนิด, 2528; วิชุดา กิจธรรม และคณะ, 2554; ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2558; สมโชติ อ่องสกุล, 2534; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2539; 2556; สุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ, 2541; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542; และสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

ในช่วงที่สองของยุคที่สองระหว่าง พ.ศ. 2456 - 2487 นี้เป็นการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรนอกจากเพื่อสอนเด็กในวิชาสามัญในโรงเรียนแล้ว ยังมีจุดเน้นเพื่อส่งเสริมพัฒนาอาชีพท้องถิ่นด้วย กล่าวคือ มีการขยายการผลิตครูมากขึ้นโดยการเปิดแผนกการฝึกหัดครูหญิงเป็นครั้งแรกเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2456 และมุ่งเน้นการผลิตครูด้านอาชีพ สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของสังคมไทยที่เป็นสังคมเกษตรกรรม การฝึกหัดครูยุคนี้จึงมุ่งผลิตครูระดับประกาศนียบัตรเพิ่มขึ้นทางด้านเกษตรกรรมเพื่อไปช่วยพัฒนาการเกษตร ช่วยพัฒนาชนบทท้องถิ่น ซึ่งสามารถผลิตและกระจายกำลังครูไปทั่วทุกท้องถิ่นในเวลาต่อมา ส่วนการผลิตครูในสายสามัญเดิมก็ยังคงดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่อง ในยุคนี้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อสนองพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ทรงเห็นว่า “อาจารย์” เป็นบุคลากรในระดับอุดมศึกษา ส่วน “ครู” เป็นบุคลากรระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ดังนั้นในปี พ.ศ. 2456 จึงได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เป็น “โรงเรียนฝึกหัดครู” อีกทั้งมีการเปิดโรงเรียนฝึกหัดครูหญิงแห่งแรกที่โรงเรียนเบญจมราชาลัยเป็นโรงเรียนประจำแบบอังกฤษ เพื่อรับนักเรียนหญิงจากหัวเมืองต่างๆ ปีละ 5 คน มีการปรับชื่อโรงเรียนหัตถกรรมราชบูรณะเป็น “โรงเรียนเพาะช่าง” มีการจัดตั้งโรงเรียนประถมกสิกรรมในปี พ.ศ. 2460 และต่อมาในปี พ.ศ. 2461 ได้ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูวัดบวรนิเวศ และในปี พ.ศ. 2462 ได้ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษากลางขึ้นที่โรงเรียนสวนกุหลาบ ในปีพ.ศ. 2471 กระทรวงธรรมการได้ออกแผนกฝึกหัดครูมัธยมมาอยู่ที่คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ซึ่งเป็นหลักสูตร 3 ปี รับนักเรียนที่จบปีที่ 8 หรือประโยคครูประถมปีที่ 2 ผู้ที่เรียนสำเร็จหลักสูตร 2 ปี จะต้องเรียนหลักสูตรวิชาครูอีก 1 ปี โดยที่การฝึกสอนที่โรงเรียนมัธยมหวังเมื่อสำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยมจนถึงปี พ.ศ. 2483 กระทรวงศึกษาธิการจึงตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยมขึ้นเองที่บริเวณหลังกระทรวงศึกษาธิการ มักนิยมเรียกกันว่าป.ม. หลังกระทรวง และพัฒนาต่อมาเป็นวิทยาลัยครูจันทร์เกษม ซึ่งในปัจจุบันก็คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทร์เกษม

ในปี พ.ศ. 2464 มีการขยายการศึกษาประถมศึกษาโดยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงตราพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464 เป็นการศึกษาภาคบังคับเด็กไทยอายุระหว่าง 7 - 14 ปี ให้เข้าเรียนระดับประถมศึกษา โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ทำให้มีความต้องการครูเป็นจำนวนมาก กระทรวงศึกษาธิการโดยกรมศึกษาธิการจึงต้องมีการขยายการฝึกหัดครูเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู โดยการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู ว.) และระดับประกาศนียบัตรครูมูล (ครู ป.) ทั้งนี้ได้ขยายไปสู่หัวเมืองในทุกมณฑล ส่วนการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรครูประถม (ครู ป.ป.) จัดที่โรงเรียนฝึกหัดครูส่วนกลาง 4 แห่ง คือ โรงเรียนฝึกหัดครูประถมพระนคร และโรงเรียนฝึกหัดครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา (ฝึกหัดครูชาย) ส่วนโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ และโรงเรียนฝึกหัดครูสวนสุนันทา (ฝึกหัดครูหญิง)

นอกจากนี้ยังมีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเฉพาะทางอีกหลายสาขา เช่น ทัตถกรรมวาดเขียนพลศึกษา การศึกษาพิเศษ อนุบาลศึกษา และในปี พ.ศ. 2464 มีการจัดการฝึกหัดครูศึกษกรรรม (ป.ก.) ขึ้นในมณฑลต่างๆ ได้แก่ ออยุธยา (มณฑลกรุงเก่า) เชียงใหม่ (มณฑลพายัพ) นครราชสีมา นครปฐม (มณฑลนครชัยศรี) สงขลา (มณฑลนครศรีธรรมราช)

ปรากฏการณ์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การโอนโรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตกไปเป็นแผนกหนึ่งของโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวในปี พ.ศ. 2456 และต่อมาในปี พ.ศ. 2459 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ สถาปนาโรงเรียนข้าราชการพลเรือนขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สังกัดกรมมหาวิทยาลัย ทำให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้รับหน้าที่ในการฝึกหัดครูของประเทศหลายประเภท คือ การฝึกหัดครูชั้นบัณฑิต การฝึกหัดครูมัธยมศึกษา การฝึกหัดครูประถม การฝึกหัดครูมูล และการฝึกหัดครูศึกษกรรรมเบื้องต้น ต่อมาในปี พ.ศ. 2461 ได้มีพระบรมราชานุญาตให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยรับผิดชอบเฉพาะการฝึกหัดครูชั้นบัณฑิต ส่วนการฝึกหัดครูระดับต่ำกว่าปริญญาให้กรมศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการรับผิดชอบ ทั้งนี้การจัดการศึกษาครูบัณฑิตนั้นให้จัดในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2458 ตามประกาศของกระทรวงธรรมการ ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2458 แต่ยังมีได้ดำเนินการเพราะมีปัญหาขัดข้องเรื่องงบประมาณ ดังนั้นที่กแนบประกาศของเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีว่า "...ยังมีปัญหาเรื่องเงิน คลังคงขัดข้องแน่ๆ เอาไว้พูดกับคลังเมื่อจวนจะมีประกาศไปตั้งนี้ก่อนได้..." ในปีเดียวกัน พ.ศ. 2458 มีเหตุการณ์ที่สำคัญและน่าสนใจยิ่งก็คือ สภาจัดการโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ในการประชุมสภาครั้งที่ 4 เดือนธันวาคม 2458 ได้ตกลงถวายและประกาศตำแหน่งพิเศษ...ครูบัณฑิต (ปริญญาครุศาสตรบัณฑิตกิตติมศักดิ์) แต่



1. พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (พระมหากษัตริราชเจ้า)
2. สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้าจักรพงษ์ภูวนารถ กรมหลวงพิษณุโลกประชานาถ
3. เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี
4. เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี

ในปี พ.ศ. 2471 ให้ยกเลิกการฝึกหัดครูมัธยมชั่วคราวที่โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยตามพระดำรัสพระราชวงศ์เธอพระองค์เจ้าธานีนิวัต เสนาบดีกระทรวงธรรมการได้ทรงเร่งรัดการฝึกหัดครูทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ยกกระดับพื้นความรู้ของผู้ที่จะเป็นครูให้สูงขึ้น ทรงยกฐานะของอาชีพครูให้สูงขึ้นระดับอุดมศึกษา โดยโอนการฝึกหัดครูมัธยมไปสังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้กระทรวงธรรมการได้วางระเบียบการฝึกหัดครูขึ้นใหม่ เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะครูให้สูงขึ้น จึงรับเอาชั้นประกาศนียบัตร (อนุปริญญา) ในคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ หลักสูตร 2 ปี และวิชาครู 1 ปี เป็นมาตรฐานสำหรับวุฒิมัธยมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงมีการจัดการฝึกหัดครูขึ้นอีกครั้งหนึ่ง คือจัดเป็นแผนกวิชาฝึกหัดครูในคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ พร้อมทั้งเปิดโรงเรียนมัธยมหอวังแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นโรงเรียนสาธิตโรงเรียนแห่งแรก

ปี พ.ศ. 2477 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ขยายหลักสูตรอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์สูงขึ้นถึงปริญญาตรี 4 ปี วิชาครูศาสตร์จึงเป็นวิชาที่ผู้สำเร็จการศึกษาแล้วมาศึกษาต่อประกาศนียบัตรครูมัธยมรวมอยู่ด้วย จึงมีวุฒิ อ.บ., ป.ม. หรือ วท.บ., ป.ม. หรือทำนองนี้เกิดขึ้น

ต่อมาในปี พ.ศ. 2486 มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแยกคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์เป็น 2 คณะ และเปลี่ยนชื่อแผนกวิชาฝึกหัดครูเป็นแผนกครูศาสตร์

ในด้านกระทรวงธรรมการมีการยุบกรมสามัญศึกษาและกรมวิสามัญศึกษาในสังกัดกรมศึกษาธิการ เนื่องจากขาดแคลนเงินและจัดรูปแบบกรมศึกษาธิการใหม่ มีการประกาศใช้แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2475 โดยกำหนดให้โรงเรียนบรรพจุดูประกาศนียบัตร (ป. กศ.) เป็นครูผู้สอนให้มากที่สุดทำให้ต้องเร่งขยายการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปีพ.ศ. 2482 ยุบกรมศึกษาธิการแล้วโอนการฝึกหัดครูไปสังกัดกรมวิชาการและมีการจัดตั้งกรมสามัญศึกษาขึ้นใหม่โดยโอนการฝึกหัดครูไปสังกัดกรมสามัญศึกษาใน พ.ศ. 2483 ต่อมาได้จัดตั้งกองการฝึกหัดครูขึ้นในกรมสามัญศึกษาเมื่อปีพ.ศ. 2484 โดยแบ่งเป็น 3 แผนกคือ แผนกการฝึกหัดครูชั้นสูง แผนกการฝึกหัดครูชั้นต้น และแผนกการตรวจอบรม โดยมี ม.ล.มานิจ ชุมสาย ณ อยุธยา เป็นหัวหน้ากองดูแลการผลิตครูให้แก่โรงเรียนฝึกหัดครูต่างๆ

การผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในช่วงหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง มีการสร้างความเข้มแข็งให้กับการศึกษาไทย โดยการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูในภูมิภาค และได้เล็งเห็นความสำคัญของพระพุทธศาสนาโดยได้สนับสนุนให้พระสงฆ์ได้เรียนหนังสือ ทั้งนี้ได้ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสำหรับ

พระสงฆ์ชั้น อีกรั้งได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาระดับอนุบาลตลอดจนการพัฒนาครู และจุดประกาย การพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น

โดยสรุปในช่วงที่ 2 ของยุคที่สองมีเหตุการณ์และประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการผลิตครูระดับ ประถมศึนี้ยบัตร์ นอกจากสอนวิชาสามัญแล้วมีจุดเน้นเพื่อส่งเสริมพัฒนาอาชีพท้องถิ่น รวมทั้ง การผลิตครูสตรีเพิ่มขึ้น ดังนี้

- พ.ศ. 2456 การสอบให้เป็นหน้าที่ของครูยกเว้นตัวประโยคที่ส่งข้าหลวงไปสอบ มีการจัดให้มีชั้นเตรียมในโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ และรับนักเรียนเฉลยศักดิ์ ซึ่งเป็นนักเรียนไม่ได้ใช้ทุนหลวงเข้ามาเรียน
- เปลี่ยนชื่อ “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” เป็น “โรงเรียนฝึกหัดครู” และรวมเป็นแผนกหนึ่งในโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว แต่ยังคงใช้สถานที่เดิมคือ บ้านของสมเด็จพระยาบรมมหาศรีสุริยวงศ์ใช้ชื่อว่า แผนกคุรุศึกษา
- เปิดโรงเรียนฝึกหัดครูหญิงแห่งแรกที่โรงเรียนเบญจมราชาลัย
- การวางแผนโครงการศึกษา พ.ศ. 2456 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2458 โดยมุ่งให้ ประชาชนมีความรู้ด้านการทำมาหาเลี้ยงชีพนอกเหนือจากการเข้ารับราชการ
- พ.ศ. 2457 จัดตั้งโรงเรียนประจำมณฑลนครราชสีมา ซึ่งต่อมาก็คือวิทยาลัยครูนครราชสีมา
- พ.ศ. 2458 ให้มีการรวมการจัดการฝึกหัดอาจารย์เข้าเป็นแผนกหนึ่งของโรงเรียนข้าราชการพลเรือน
- พ.ศ. 2459 โรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้รับการ สถาปนาเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สังกัดกรมมหาวิทยาลัย กระทรวงธรรมการ แผนกคุรุศึกษา รวมอยู่ในคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ใช้ชื่อว่า แผนกฝึกหัดครู จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นส่วนราชการและเป็นนิติบุคคลโดยมีพระราชบัญญัติ โดยเฉพะะปี พ.ศ. 2477
- พ.ศ. 2460 ได้จัดตั้ง “โรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม” ตามคำกราบบังคมทูลของเจ้าพระยา ธรรมศักดิ์มนตรี ขึ้นเป็นครั้งแรกที่ตำบลปทุมวัน สังกัดจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการเปิดสอนหลักสูตรครูประถมกสิกรรม
- โอนการฝึกหัดครูมัธยมไปจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ย้ายแผนกการฝึกหัดครูไปสังกัด กรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ และในปีเดียวกันนี้ได้สถาปนากกรมมหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงธรรมการ

โรงเรียนเพาะช่างเปิดหลักสูตรการฝึกหัดครูสองประเภท คือ ครูผู้สอนจักสานกับครูผู้สอนวาดเขียน

- พ.ศ. 2461 เปิดสอนหลักสูตรครูมูล และครูประถมที่โรงเรียนมัธยมวัดบวรนิเวศ เปิดหลักสูตรครูมัธยมที่โรงเรียนสวนกุหลาบ และเปิดหลักสูตรครูคหกรรมที่โรงเรียนเพาะช่าง และย้ายการฝึกหัดครูมัธยมจากจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัยมาสังกัดกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ
- พ.ศ. 2462 ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษาที่โรงเรียนสวนกุหลาบเรียกชื่อว่า “โรงเรียนพลศึกษากลาง” และในปีเดียวกันได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสงขลา
- พ.ศ. 2464 มีการตราพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464 ทำให้มีความต้องการครูเป็นจำนวนมาก และวางโครงการศึกษา พ.ศ. 2464 โดยแก้ไขตัดแปลงจากโครงการศึกษา พ.ศ. 2458 เพื่อให้คนสนใจประกอบอาชีพอื่นมากยิ่งขึ้น
- พ.ศ. 2465 เปิดโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรม ณ จังหวัดนครปฐม และจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูนครสวรรค์
- พ.ศ. 2466 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูอุดรธานี
- พ.ศ. 2467 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเชียงใหม่
- พ.ศ. 2469 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูกสิกรรมที่จังหวัดราชบุรี ซึ่งต่อมาเป็นวิทยาลัยครูเพชรบุรี
- พ.ศ. 2471 กระทรวงธรรมการต้องการส่งเสริมวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น จึงจัดให้มีหลักสูตรอนุปริญญาในคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นหลักสูตร 2 ปี และวิชาครู 1 ปี เป็นมาตรฐานสำหรับครูมัธยมทำให้การฝึกหัดครูกลับมาสังกัดในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมีโรงเรียนมัธยมหอวังแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นโรงเรียนสำหรับนิสิตได้ฝึกสอน นับเป็นโรงเรียนสาธิตแห่งแรกของประเทศไทย ซึ่งต่อมาก็คือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
- พ.ศ. 2473 กำหนดโรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม
- พ.ศ. 2474 ยุบกรมสามัญศึกษาและกรมวิสามัญศึกษาในสังกัดกรมศึกษาธิการ เนื่องจากขาดแคลนเงินและจัดรูปแบบกรมศึกษาธิการใหม่
- พ.ศ. 2475 ได้มีการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ และกำหนดให้โรงเรียนบรรจครูประกาศนียบัตรทางการศึกษา (ป.กศ.) เป็นผู้สอนให้มากที่สุด ทำให้ต้องเร่งขยายการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในปีเดียวกันนี้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ และได้ย้ายโรงเรียนฝึกหัดครูวัดบวรนิเวศไปพระราชวัง

สนามจันทร์ นครปฐม พ.ศ. 2477 ย้ายมากองพันทหารราบที่ 6 และในปี พ.ศ. 2484 ย้ายมาที่วังจันทร์เกษมเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนฝึกหัดครูพระนคร”

พ.ศ. 2476

คณะราษฎรได้เร่งทำนุบำรุงการศึกษาโดยให้การศึกษาเป็นหลักหนึ่งในหลัก 6 ประการที่จะบริหารบ้านเมืองโดยถือว่า เมื่อประชาชนได้รับการศึกษาดีแล้วย่อมนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองของชาติ

ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก และโรงเรียนฝึกหัดครูประถมพาณิชยการที่โรงเรียนพาณิชยการพระนคร ในปีนี้มีการเปิดการฝึกหัดครูหลายประเภทในหัวเมืองรวมทั้งในโรงเรียนราษฎร 3 แห่ง คือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โรงเรียนพระสุเมรุสรีนุสรณ์ และโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนเวนต์ สามารถจัดการฝึกหัดครูประถมหลักสูตร 3 ปี แต่ต้องยกเลิกไปเพราะกระทรวงเห็นว่าการฝึกหัดครูนั้นรัฐบาลควรจัดเพียงผู้เดียว และในปีนี้มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสำหรับพระสงฆ์ขึ้นเป็นแห่งแรกที่วัดสุทัศนจินดา จังหวัดนครราชสีมา มีพระสงฆ์รุ่นแรก 60 รูป หลังจากนั้นมีการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสำหรับพระสงฆ์อีก 15 จังหวัด

พ.ศ. 2477

มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และการเมือง (ม.ธ.ก.) เป็นตลาดวิชา เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐมีพระราชบัญญัติจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยอิสระที่ไม่เป็นส่วนราชการ กรรมการสภามหาวิทยาลัยได้รับการแต่งตั้งจากสภาผู้แทนราษฎร

คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขยายหลักสูตรชั้นปริญญาบัณฑิต 4 ปี ดังนั้นการฝึกหัดครูจึงเป็นวิชาสำหรับผู้จบปริญญาตรีแล้วมาศึกษาต่อประกาศนียบัตรครุมัธยม เพื่อให้ได้วุฒิ อ.บ., ป.ม. หรือ ว.บ., ป.ม. ในปีเดียวกันนี้ได้โอนโรงเรียนพลศึกษาไปสังกัดกรมพลศึกษา และได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูยะลา และโรงเรียนฝึกหัดครูการเรือน ซึ่งต่อมาคือวิทยาลัยครูสวนดุสิต

พ.ศ. 2478

มาตรา 18 ในพระราชบัญญัติประถมศึกษาระบุให้มีการสอบรวมชั้นประโยค โดยข้อสอบกระทรวงศึกษาธิการ ผู้สอบได้ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

พ.ศ. 2479

จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูนครปฐม โรงเรียนฝึกหัดครูเทพสตรี โรงเรียนฝึกหัดครูพระนครศรีอยุธยา และโรงเรียนฝึกหัดครูอุดรดิตถ์ ในปีนี้กระทรวงธรรมการได้ประกาศใช้ระเบียบและหลักสูตรโรงเรียนฝึกหัดครูประถมทั้งชายและหญิงรวมเข้าด้วยกันยกระดับความรู้ให้เสมอภาคกัน

พ.ศ. 2480

จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสวนสุนันทา และเปิดแผนกฝึกหัดครูการเรือน และฝึกหัดครูอนุบาลที่โรงเรียนการเรือนพระนคร พร้อมทั้งเปิดแผนกฝึกหัดครูมัธยมที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพญาไท

- พ.ศ. 2482      ยุบกรมศึกษาธิการโอนการฝึกหัดครูไปสังกัดกรมวิชาการ มีการจัดตั้งกรมสามัญศึกษา  
ขึ้นใหม่ และจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูจันทรเกษม
- พ.ศ. 2483      โอนการฝึกหัดครูไปสังกัดกรมสามัญศึกษา และได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูจະเซิงเทธา
- พ.ศ. 2484      ได้ตั้งกองการฝึกหัดครูขึ้นในกรมสามัญศึกษามี ม.ล. มานิจ ชุมสาย ณ อยุธยา  
เป็นหัวหน้ากองดูแลการผลิตครูให้แก่โรงเรียนฝึกหัดครูต่างๆ มีการแบ่งเป็น 3 แผนก  
คือ แผนกการฝึกหัดครูชั้นสูง แผนกฝึกหัดครูชั้นต้นและแผนกการตรวจอบรม  
มีการเปิดโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยมแบบสหศึกษาที่โรงเรียนเพชรบุรีวิทยาลัย  
เพื่อขยายการศึกษาด้านการฝึกหัดครูให้ครูมีวุฒิสูงขึ้น ต่อมาโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม  
ได้ย้ายไปรวมกับโรงเรียนฝึกหัดครูประถม พระนคร รวมทั้งมีการเปิดแผนกฝึกหัดครู  
ประถมที่โรงเรียนบ้านสมเด็จเจ้าพระยา กำหนดหลักสูตร 3 ปี รับนักเรียนชายที่สำเร็จ  
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3
- พ.ศ. 2485      เปิดโรงเรียนฝึกหัดครูมูลชายที่จังหวัดเชียงใหม่ นครราชสีมา เพชรบุรีและโรงเรียน  
ฝึกหัดครูมูลหญิงที่จังหวัดพิษณุโลก ลพบุรี สงขลา อุตรดิตถ์ โรงเรียนดังกล่าว จัดตั้งเป็น  
โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด และให้โรงเรียนฝึกหัดครูมูลสังกัด  
กองการฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา
- พ.ศ. 2486      คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แยกเป็น 2 คณะ  
คือ คณะอักษรศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ แผนกการฝึกหัดครูเปลี่ยนชื่อ  
เป็นแผนกครุศาสตร์ คณะอักษรศาสตร์
- มีการปรับปรุงการฝึกหัดครูอนุบาลและแต่งตั้งนางสาวเบญจา ตุงคะศิริ (คุณหญิง  
เบญจา แสงมะลิ) เป็นหัวหน้าแผนกการฝึกหัดครูอนุบาลเป็นคนแรก
- พ.ศ. 2487      ล้มเลิกการจัดการฝึกหัดครูประถมในโรงเรียนราษฎร์ 3 แห่ง คือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย  
โรงเรียนเซนต์ยอแซฟคอนแวนต์ และโรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนแวนต์ เนื่องจากรัฐบาล  
พิจารณาว่ารัฐควรเป็นผู้จัดการฝึกหัดครูแต่ฝ่ายเดียวด้วยเหตุผลทางความมั่นคง  
ของรัฐ

การจัดการศึกษาและการฝึกหัดครูของสังคมไทยได้ข้อสรุปที่น่าสนใจว่า ในช่วงก่อนสงครามโลก  
(ครั้งที่ 2) การผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในยุคที่ 2 ถือเป็นแบบอย่างของอังกฤษเป็นแม่บท ซึ่งเป็  
นการจัดการศึกษาแบบขั้นปีและอยู่โรงเรียนประจำ และหลังสงครามโลกถือเป็นแบบอย่างสหรัฐอเมริกา  
เป็นแม่บท คำว่าการฝึกหัดครูอังกฤษเรียก Teacher Training ก็เปลี่ยนเป็น Teacher Education  
เรียกแบบอเมริกัน ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาระบบหน่วยกิตแบบไป - กลับ สำคัญสำคัญของการฝึกหัด  
ครูแบบอังกฤษซึ่งเน้นคุณภาพในการคัดเลือกเด็กตั้งแต่นั้น การฝึกสอน การฝึกนักศึกษาครู

ตลอด 24 ชั่วโมง ด้วยการอยู่หอพักร่วมกัน ตลอดจนการเขียนข้อสอบแบบอัตนัย ต่อมาการผลิตครูในระบบครูศึกษาของไทยในยุคต่อมาก็เปลี่ยนเน้นการผลิตครูเชิงปริมาณ ทั้งจำนวนสถาบันฝึกหัดครู จำนวนนักศึกษาทุกระดับ ระยะเวลาเรียน โครงสร้างหลักสูตรและการสอบแบบปรนัย ตลอดจนการดำเนินชีวิตแบบตัวใครตัวมันแบบอเมริกัน (สมโชติ อ๋องสกุล, 2543: 10 อ้างถึง รัชชชัย ชัยจิรฉายกุล, 2531: 26 - 29) ที่สำคัญยิ่ง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558, 16) ได้สรุปโดยให้ข้อสังเกตว่าการบ่มเพาะความเป็นครูในรัชสมัยรัชกาลที่ 5 (พ.ศ. 2396 - 2453) และรัชกาลที่ 6 (พ.ศ. 2454 - 2468) แห่งพระบรมราชจักรีวงศ์ในยุคที่ 2 ยุคการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรรูปแบบผลิตครูระบบปิด ซึ่งเป็นการอบรมบ่มนิสัยให้เกิดครูที่ดี โดยการคัดสรรคนเก่งวิชาการมาเรียนครู และเป็นครูโดยได้รับการศึกษา นิสิตนักศึกษาครูต้องอยู่หอพักเพื่อบ่มเพาะกลม่อกลาและพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครู ในระยะต่อมาความขาดแคลนครูทำให้เน้นการผลิตครูเชิงปริมาณมีการผลิตครูภาคค่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพครูจนกระทั่งปัจจุบัน อีกปัญหาหนึ่งของการผลิตครูสมัยใหม่ คือ เน้นความเป็นสากลตามแนวคิดตะวันตกทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยละทิ้งปรัชญาแนวคิดและปรีชาญาณสยามของไทย

(กรมการฝึกหัดครู, 2530; 2535; กระทรวงศึกษาธิการ, 2547; จรูญ วงศ์สายัณห์, 2532; จุมพล พูนภักทวิวัฒน์ และ รัตนา ตุงคสวัสดิ์, 2541; ฉลอง บุญญานันต์ และคณะ, 2529; ชนิดา รัศมีพลเมือง และคณะ, 2558; ดวงจันทร์ เตียววิไล, 2530; ดวงเดือน พิศาลบุตร, 2520; สมาคมครุศาสตร์สัมพันธ์, 2525; นิพัทธ์ เลิศณรงค์, 2531; ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2530; วิชชุดา กิจธรรม และคณะ, 2554; ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2558; สมโชติ อ๋องสกุล, 2534; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2556; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553; สุกัญญา ไหมวิไลกุล และคณะ, 2539; สุมณ อมรวิวัฒน์ และคณะ, 2541; และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

ผลการศึกษาวិเคราะห์พัฒนาการของการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในยุคที่สองระหว่าง พ.ศ. 2435 - 2487 ซึ่งเป็นการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรเพื่อไปสอนในระบบโรงเรียนและส่งเสริมอาชีพท้องถิ่นเพื่อปฏิรูปบ้านเมืองตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สรุปประเด็นสำคัญในการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรได้ดังนี้

## 2.1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้ทรงสถาปนาการศึกษาฝึกหัดครูไทย (กรมการฝึกหัดครู, 2535) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้ง “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” ขึ้นตามพระดำริของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ ผู้ทรงริเริ่มงานการศึกษาฝึกหัดครูไทยว่าจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการฝึกหัดครูขึ้น เพื่อจะได้ครูไปทำการสอนตามโรงเรียน และเจ้าพระยาภาสกรวงศ์ (พร บุนนาค) เสนาบดีกระทรวงธรรมการคนแรก (พ.ศ. 2435-2445) เป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ เป็นผลสำเร็จ

ในวันที่ 12 ตุลาคม 2435 และมีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูต่อมามากอีกจำนวนมาก ทั้งนี้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู อาทิ พระบรมราชโองการประกาศให้โรงเรียนทุกแห่งจัดการสอบไล่หนังสือทั่วประเทศ (พ.ศ. 2428) พระราชบัญญัติการสอบ (พ.ศ. 2433) ประกาศใช้โครงการศึกษาชาติ พ.ศ. 2441 กำหนดให้โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เป็นโรงเรียนประจำให้นักเรียนได้ฝึกหัดเป็นครู อาจารย์เป็นสาวตรีนักเรียน พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464

## 2.2 หน่วยงานต้นสังกัดรับผิดชอบการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร

กรมศึกษาธิการจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2430 และยุบเลิกไปเมื่อปี พ.ศ. 2482 และกรมมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2460 และยุบเลิกไปเมื่อปี พ.ศ. 2512

การฝึกหัดครูเริ่มมีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2435 สังกัดกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการจนถึงปี พ.ศ. 2482 ยกเว้นปี พ.ศ. 2458 - 2561 ที่การฝึกหัดครูไปเป็นแผนกหนึ่งคือ แผนกที่ 7 การเป็นครูของโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และต่อมา พ.ศ. 2459 เป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การฝึกหัดครูจึงสังกัดกรมศึกษาธิการจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2482 ก็ได้โอนการฝึกหัดครูไปสังกัดกรมวิชาการ ต่อมา พ.ศ. 2483 การฝึกหัดครูโอนมาสังกัดกรมสามัญศึกษา และปี พ.ศ. 2484 กองการฝึกหัดครูได้รับยกฐานะเป็นกองการฝึกหัดครูสังกัดกรมสามัญศึกษา

## 2.3 ความพร้อมของสถาบันผลิตครูระดับประกาศนียบัตร

ลำดับพัฒนาการของการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในประเทศไทยในยุคที่สอง ช่วงปี พ.ศ. 2435 - 2487 โดยเฉพาะในด้านโรงเรียนฝึกหัดครูและหลักสูตรการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรต่างๆ โดยสรุปแสดงในแผนภาพที่ 4.3 ดังต่อไปนี้

<ul style="list-style-type: none"> <li>- โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตก</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดครูประถม (ป.ป.)</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม (ป.ม.)</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดครูมูล (ป.)</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ว.)</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม (ป.ป.ก.)</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษา (ป.ป.พลศึกษา)</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดครูอาชีพศึกษาชาย - หญิง</li> <li>- ประถม - มัธยม (ป.ป.ช., ป.ม.ช.)</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดครูการเรือน (ป.ป.การเรือน)</li> <li>- โรงเรียนฝึกหัดครูอนุบาล (ป.ป.อนุบาล)</li> </ul>	<p>เปิดโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นโดยตรง</p>	<p>เปิดแผนกฝึกหัดครูหรือโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นในโรงเรียนประเภทต่างๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (แผนกฝึกหัดครูมัธยม)</li> <li>- โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา (แผนกฝึกหัดครูมัธยม)</li> <li>- โรงเรียนเพาะช่าง (โรงเรียนฝึกหัดครูหัตถกรรมประถม-มัธยม)</li> <li>- โรงเรียนมัธยม ชาย-หญิง เช่น สวนกุหลาบ, สตรีวิทยา, เบญจมราชาลัย, วัดบวร ฯลฯ (โรงเรียนฝึกหัดครูประถม)</li> <li>- โรงเรียนช่างศิลป์ (โรงเรียนฝึกหัดครูศิลปศึกษา)</li> <li>- โรงเรียนนาฏศิลป์ (โรงเรียนฝึกหัดครูนาฏศิลป์)</li> <li>- โรงเรียนช่างกล, ช่างก่อสร้าง (โรงเรียนฝึกหัดครูประถม-มัธยมศึกษาช่าง)</li> <li>- โรงเรียนพาณิชยการ (ฝึกหัดครูพาณิชยการ-ประถม-มัธยม)</li> <li>- โรงเรียนราษฎร์สตรี (แผนกฝึกหัดครูประถม)</li> </ul>
<p>ในระบอบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ การผลิตครูทั้งหมดอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คือ เปิดสอนหลักสูตรครูว., ครูป., ครูป.ป., ครูป.ม., ป.ป.ก., ป.ป.ช., ป.ม.ช. ยกเว้นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งให้ผู้เรียนหลักสูตรครูมัธยม ได้รับประกาศนียบัตร ป.ม. ในระยะแรก และต่อมาให้ได้รับปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) (พ.ศ. 2497)</p>			

### แผนภาพที่ 4.3 ลำดับพัฒนาการของสถาบันผลิตครูในยุคที่สอง (พ.ศ. 2435 - 2487)

ที่มา: ปรับปรุงจากกรมการฝึกหัดครู (2535: 93)

จากการศึกษาพิจารณาหลักฐานและผลการปริทัศน์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (กรมการฝึกหัดครู, 2535; บำรุง กัดเจริญ, 2506; นิพัทธ์ เลิศนรงค์, 2531; ปทีป เมธาคณวุฒิ, 2530; ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2558) ได้สะท้อนความไม่พร้อมของสถาบันผลิตครูในยุคที่สอง โดยเฉพาะการขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการฝึกหัดครู การขาดงบประมาณสนับสนุน การขาดอาคารสถานที่ที่เหมาะสม ผู้ปกครองยังไม่นิยมอาชีวศึกษาจึงไม่สนับสนุนให้บุตรหลานเรียนครู แม้ให้ทุนและประกันการเข้ารับราชการก็ตาม ทั้งนี้เพราะเป็นเรื่องใหม่ยังไม่ปรากฏผลเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน ดังนั้น การเริ่มต้นการดำเนินการโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ซึ่งเป็นสถาบันผลิตครูแห่งแรกของประเทศไทย ต้องอาศัยบุคลากรต่างประเทศมาดำเนินการแบบแผนงานของการผลิตครูแบบอังกฤษ จะเห็นได้ว่า อาจารย์ใหญ่ 4 คน ของโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ล้วนเป็นชาวอังกฤษทั้งสิ้น ในแก่นักเรียนครูรุ่นที่ 1 มีเพียง 3 คน ลาออกไป 2 คน รุ่นที่ 2 มี 3 คน และรุ่นที่ 3 มี 6 คน ซึ่งถือว่าน้อยมาก สถานที่จัดการเรียนการสอนก็ต้องเช่าอาคารบ้านหย้า ส่วนที่ฝึกสอนก็ใช้โรงเรียนเด็ก พอดำเนินการมาได้ 10 ปี ก็พบว่าสถานที่คับแคบต้องย้ายไปที่โรงเรียนฝึกหัดครูเทพศิรินทร์ จากข้อมูลข้อเท็จจริงดังกล่าว แสดงอย่างชัดเจนว่าการดำเนินการผลิตครูในระยะนี้เป็นไปโดยลำบาก ในด้านงบประมาณมีประกาศอนุมัติให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในขณะที่เป็นโรงเรียน



ข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ดำเนินการผลิตครูระดับบัณฑิต คือ ครูบัณฑิตได้ตั้งแต่ พ.ศ. 2458 แต่ไม่สามารถดำเนินการได้เพราะขาดข้อเรื่องงบประมาณ แต่อย่างไรก็ตาม เป็นเรื่องน่าภาคภูมิใจแม้ไม่พร้อมในทุกเรื่อง แต่ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องก็ได้ต่อสู้แก้ไข ปัญหาพัฒนาการฝึกหัดครูมีความก้าวหน้า ดังที่ได้จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ตามอุดมคติที่เป็น โรงเรียนประจำตามโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 อาทิ โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์ พ.ศ. 2445 โรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตก พ.ศ. 2446 โรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมมณฑลกรุงเทพฯ พ.ศ. 2460

## 2.4 การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูระดับประกาศนียบัตร

ในยุคที่สองนี้เป็นการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรประเภทต่างๆ ทั้งครูว., ครู ป., ครู ป.ป., ครู ป.ม. และอื่นๆ ล้วนเป็นประกาศนียบัตรครูที่ต่ำกว่าระดับปริญญา ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จในการฝึกหัดนักเรียน ให้เป็นครูที่ดี กรมศึกษาธิการจึงได้วางหลักเกณฑ์และวิธีการแสวงหาคัดเลือกนักเรียนที่มีแววการเป็นครู ได้มาเรียนครูและได้เป็นครูเพื่อสอนนักเรียนในระบบโรงเรียนและเพื่อปฏิรูปบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า สมกับพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

ในระยะแรกการรับนักเรียนเข้าฝึกหัดเป็นครูนั้น เพียงแต่รับผู้มีความรู้เข้ามาฝึกหัดสำหรับให้เป็นผู้ จ้างยาคที่จะทราบว่าผู้ใดมีความเหมาะสมเป็นครูที่ดีได้หรือไม่ ต่อมากรมศึกษาธิการจึงออกคำสั่ง วางหลักเกณฑ์การคัดเลือกนักเรียนฝึกหัดครูขึ้นใหม่โดยให้เหตุผลว่า

“... การฝึกหัดครูเป็นการสำคัญอย่างหนึ่งของการศึกษาเพราะครูย่อมเป็นผู้ที่จะทรงคุณวุฒิ วิชาสามารถที่จะให้ความรู้แก่ศิษย์โดยสมบูรณ์ ทั้งเป็นผู้ที่จะเพาะสันดานและกิจยาธยาศัยให้ศิษย์ เป็นการดีด้วย เหตุฉะนั้น**ต้องการครูดี ๆ มากๆ** อีกประการหนึ่งในทุกวันนี้ย่อมเป็นสิ่งปรากฏและ นิยมกันแล้วว่าการเป็นครูย่อมเป็นตำแหน่งสูง และเป็นตำแหน่งที่สามารถที่จะถือเอาเป็นหลักฐาน ที่บุคคลจะยึดหน่วงเอาเป็นวิชาสำหรับตนได้ เหตุฉะนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องกวัดขันในการฝึกหัดครู ให้ยิ่งขึ้น (นิพัทธ์ เลิศณรงค์, 2531 อ้างถึง กรมศึกษาธิการ, 2445: 408 - 412)

จากคำสั่งกรมศึกษาธิการได้กำหนดให้ครูใหญ่ในโรงเรียนสามัญต่างๆ คัดเลือกนักเรียนให้โรงเรียน ของตนในชั้นใดก็ได้ อายุมากหรือน้อยแต่ขอให้มีลักษณะและท่าทางที่จะเป็นครูดีได้ แล้วให้เอาใจใส่ แนะนำสั่งสอนในวิชาสามัญ และงานในหน้าที่ครูด้วย เมื่อครูขาดก็ให้นักเรียนที่เลือกไว้ผลัดกันสอนแทน แต่อย่าให้สอนหลายชั่วโมง เพราะจะทำให้ขาดการเรียนวิชาอื่นไป เมื่อสิ้นปีการศึกษานักเรียนที่เลือกไว้ คนใดสอบไล่ได้ชั้นประถมก็ให้ครูใหญ่ส่งเข้ามายังกรมศึกษาธิการ พร้อมทั้งรับรองว่าได้คัดเลือก และกล่อมเกล่าวัวสำหรับเป็นครูมาตั้งแต่ยังเป็นนักเรียนอยู่ในชั้นนั้นๆ จนถึงเวลาที่ส่งเข้ามานี้เป็นเวลา ก็ปีก็เดือน พร้อมทั้งรับรองว่าเป็นคนที่มีประพฤติดีมีอัธยาศัยและท่าทางเหมาะสมจะเป็นครู อย่างแท้จริง กรมศึกษาธิการจะได้จัดส่งนักเรียนเหล่านี้ไปไว้ในโรงเรียนที่กำหนดภายหลัง เพื่อจะได้ ทำการฝึกสอนจริงๆ พร้อมกับจะได้เรียนวิชาสามัญของตนต่อไปด้วย โดยจะเรียกนักเรียนเหล่านี้ว่า **“นักเรียนอาจารย์ฝึกหัด”** โดยจะได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 10 บาท เมื่อเป็นนักเรียนอาจารย์ฝึกหัด

ครบ 1 ปี จะได้เข้าสอบไล่ที่โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ถ้าสอบได้ จะได้เข้าเป็น “นักเรียนฝึกหัดอาจารย์” แทนที่ ถ้าสอบไม่ได้ก็ต้องเป็นนักเรียนอาจารย์ฝึกหัดต่อไปอีก 1 ปี ภายหลังเมื่อมีนักเรียนอาจารย์ฝึกหัดมากขึ้นแล้ว โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ก็จะไม่รับนักเรียนอื่นๆ เข้าเป็นนักเรียนฝึกหัดอาจารย์ ด้วยเกณฑ์การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูดังกล่าว กรมศึกษาธิการได้คาดหมายไว้ว่า**ครูที่ได้รับประกาศนียบัตรจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แล้วจะเป็นครูที่ดีได้** เพราะได้ทำการคัดเลือกและฝึกหัดมาเป็นขั้นๆ สรุปขั้นตอนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูในระยะเริ่มต้นของการฝึกหัดครูไทยเป็นดังนี้ คือ 1) เป็นผู้ซึ่งอาจารย์ที่ชำนาญเป็นครูอยู่แล้วได้คัดเลือกไว้สำหรับให้เป็นครูตั้งแต่ยังเล็กอยู่ 2) ได้หัดสอนในโรงเรียนที่ดีและฟังคำแนะนำจากครูที่ดีมาก่อน เข้าเป็นนักเรียนฝึกหัดอาจารย์ไม่ต่ำกว่า 1 ปี เมื่อมาเข้าโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้ฟังตำรับตำราวิชาครูก็จะทำให้มีความเข้าใจได้ง่ายเพราะได้เคยสอนเคยสังเกตมาด้วยตนเองแล้ว ย่อมดีกว่าผู้ที่ไม่เคยสอนเลย หรือเคยสอนแต่ไม่ได้รับคำแนะนำจากครูที่ดีจริง และ 3) เป็นคนที่รักการเป็นครูอย่างแท้จริง เพราะเป็นผู้มีแววสำหรับเป็นครูมาตั้งแต่กำเนิดแล้ว (นิพัทธ์เลิศณรงค์, 2531 อ้างถึง กรมศึกษาธิการ, 2445: 408 - 412)

จากคำสั่งทางกรมศึกษาธิการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แม้ในสถานการณ์บ้านเมืองที่มีความต้องการครูเป็นจำนวนมาก แต่กรมศึกษาธิการก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของครูในด้านคุณภาพ มิได้มุ่งแต่จะทำการผลิตครูเชิงปริมาณเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู นับเป็นการสร้างบรรทัดฐานเริ่มแรกของการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกนักเรียนฝึกหัดครูเพื่อการผลิตครูดีครูคุณภาพไปสอนนักเรียนในระบบโรงเรียน และเพื่อการปฏิรูปบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้าสมตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวอย่างแท้จริง

ค่าสถิติจำนวนนักเรียนฝึกหัดอาจารย์ในห้าทศวรรษ แสดงในตารางที่ 4.1 ต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.1** จำนวนนักเรียนฝึกหัดอาจารย์ในระหว่างปี พ.ศ. 2435 - 2438 กับปี พ.ศ. 2485 - 2487 (บำรุง กัดเจริญ, 2506 อ้างถึง กองวิจัยการศึกษา กรมวิชาการ, 2498)

ปี พ.ศ.	จำนวนนักเรียนฝึกหัดอาจารย์	ปี พ.ศ.	จำนวนนักเรียนฝึกหัดครู
2435	3	2485	2,005
2436	3	2486	2,806
2438	6	2487	2,294
โดยเฉลี่ย	4	โดยเฉลี่ย	2,368.3

\* ไม่รวมจำนวนนักเรียนฝึกหัดอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จำนวนนักเรียนฝึกหัดครูของกรมพลศึกษาและกรมอาชีวศึกษา

จากตารางที่ 4.1 มีนักเรียนฝึกหัดอาจารย์หรือฝึกหัดครูโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจำนวน 2,364 คน ในรอบ 50 ปี ของการฝึกหัดครูไทย หรือโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นประมาณปีละ 47 คน ซึ่งยังไม่เพียงพอับความต้องการอาจารย์หรือครูของประเทศ

## 2.5 หลักสูตร การสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประเมินผลการศึกษา

### 2.5.1 หลักสูตรการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร

ระยะแรก พัฒนาการของผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในยุคที่สองระหว่าง พ.ศ. 2435 - 2487 โดยเฉพาะระดับครูมูล ครูประถมและครูมัธยม แสดงในตารางที่ 4.2 โดยสรุปในช่วงแรกของยุคที่สอง มีหลักสูตรการฝึกหัดครูฉบับแรกพร้อมกับการตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เมื่อปี พ.ศ. 2435 เป็นหลักสูตรอาจารย์ประถม ที่จัดการเรียนการสอนเป็นชั้นปีแบบอังกฤษ หลักสูตรฉบับนี้ใช้มาเป็นเวลาสิบปี เมื่อวิทยาการเจริญขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ใน พ.ศ. 2445 ได้มีหลักสูตรประโยคครูมัธยมที่โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2454 กรมศึกษาธิการได้ปรับปรุงหลักสูตรให้เนื้อหาชัดเจนและมีความเหมาะสมและได้เพิ่มหลักสูตรการฝึกหัดครูอีก 2 ฉบับ คือ หลักสูตรประโยคครูมูล (ครู ป.) และหลักสูตรประโยคครูมัธยม (ครู ป.ม.) รวมทั้ง 3 ฉบับเรียกว่า “หลักสูตรวิชาสามัญศึกษา” ซึ่งเป็นหลักสูตรต้นแบบให้หลักสูตรการฝึกหัดครูต่อมาอีกหลายสิบปี ในยุคที่สองระยะหลังในปี พ.ศ. 2459 กรมศึกษาธิการได้กำหนดหลักสูตรครูประถมกสิกรรม ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ใช้ผลิตครูสาขาวิชากสิกรรมโดยเฉพาะ และในปี พ.ศ. 2468 ได้มีการปรับปรุงหลักสูตรครูมูลโดยได้เพิ่มเนื้อหาวิชากสิกรรมเข้ามาเป็นส่วนใหญ่ การพัฒนาหลักสูตรระยะนี้เพื่อให้มีความสอดคล้องกับอาชีพพื้นฐานของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ และนโยบายการจัดการศึกษาของประเทศในช่วงนั้นๆ เช่น โครงการศึกษา พ.ศ. 2456 และฉบับแก้ไข พ.ศ. 2458 ได้เน้นให้ประชาชนมีความรู้ด้านการทำมาหากินเลี้ยงชีพตามอัธยาศัย นอกจากการรับราชการซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในขณะนั้น และโครงการศึกษา พ.ศ. 2464 มีนโยบายมุ่งเน้นวิชาสามัญโดยเฉพาะวิชาเพาะปลูกซึ่งเป็นอาชีพหลักของคนไทย เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพทางด้านนี้ได้พอสมควร ซึ่งได้มีการปรับปรุงหลักสูตรประโยคครูประถมสามัญ พ.ศ. 2471 และเริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2472 และมีประโยคครูมูล พ.ศ. 2477 ในปี พ.ศ. 2485 คณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เปิดหลักสูตรวิชาครูมัธยมขึ้น ส่วนการฝึกหัดครูสำหรับพระสงฆ์มีการตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสำหรับพระสงฆ์ เมื่อ พ.ศ. 2466 ซึ่งเป็นการอบรมระยะสั้น เป็นการฝึกหัดครูมูลเพื่อออกไปสอนตามโรงเรียนที่ขาดแคลนครู ดังนั้นจึงไม่ได้มีกำหนดหลักสูตรการฝึกหัดครูสำหรับพระสงฆ์ขึ้นมาโดยเฉพาะ

ตารางที่ 4.2 พัฒนาการของหลักสูตรการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในยุทที่สองระหว่าง พ.ศ. 2435 - 2487  
(นิพัทธ์ เลิศณรงค์, 2531)

ชื่อหลักสูตร	ระดับ	ครูประถม (ครู ป.ป.)	ครูมัธยม (ครู ป.ม.)	ครูมูล (ครู ป.)
- หลักสูตรการฝึกหัดครู ฉบับแรก พ.ศ. 2435 - 2445		มีวิชาสามัญและวิชาครู เวลาเรียน 2 ปี จัดเป็น ชั้นปี แบบอังกฤษ เน้น การคัดเลือกนักเรียน การฝึกสอนและการสอบไล่ จบหลักสูตร		
- หลักสูตรครูมัธยม ร.ศ. 126			มีวิชา 2 ชุด จะได้รับ ป.ม. เมื่อสอบไล่ได้ ครู ป.ป. ต้องได้หนังสือสำคัญรับรอง ความรู้ และต้องสอนให้ดู เป็นการสอบไล่ตามประสงค์ กรมศึกษาธิการ	
- หลักสูตรวิชาสามัญศึกษา พ.ศ. 2454				
ก. หลักสูตรประโยคครูมูล				มีวิชาเรียน 9 หมวด หมวดวิชาครู เน้นวิธีจัดโรงเรียน วิธีสอน และปกครองโรงเรียนและ ฝึกหัดสอน
ข. หลักสูตรประโยค ครูประถม		มี 8 หมวด		
ค. หลักสูตรประโยค ครูมัธยม			เรียนตามความถนัดครบ 4 วิชา และวิชาบังคับอีก 3 อย่าง คือ จรรยาภาษาไทย และวิชาครู	
- หลักสูตรประโยคครูมูล พ.ศ. 2468				เพิ่มเติมเนื้อหาวิชาหลักการสอน วิชาเพาะปลูกในวิชาครู เพิ่มหมวด วิชากสิกรรม และหมวดวิชา พระราชบัญญัติ และกฎข้อบังคับ กับเพิ่มเนื้อหา กสิกรรมให้ สอดคล้องกับโครงการศึกษา พ.ศ. 2464

ตารางที่ 4.2 พัฒนาการของหลักสูตรการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในยุคที่สองระหว่าง พ.ศ. 2435 - 2487 (นิพัทธ์ เลิศณรงค์, 2531) (ต่อ)

ชื่อหลักสูตร	ระดับ	ครูประถม (ครู ป.ป.)	ครูมัธยม (ครู ป.ม.)	ครูมูล (ครู ป.)
- หลักสูตรครูประถม สามัญ พ.ศ. 2471		มี 9 หมวด ปรับสาระและ ชื่อหมวดวิชาเพิ่มหมวดวิชา พลศึกษา		
- หลักสูตรครูประถม กสิกรรม พ.ศ. 2476		มี 12 หมวดวิชา		
- หลักสูตรประโยคครูมูล พ.ศ. 2477		มี 10 หมวดวิชา		
- หลักสูตรวิชาครู มัธยมจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2485			ประกอบด้วย 5 หมวด คือ ปรัชญาแห่งการศึกษา จิตวิทยาแห่งการฝึกหัดครู การศึกษาภาคปฏิบัติ วิธี แห่งการสอนในการศึกษา และการฝึกหัดสอน	

ในด้านเป้าหมาย เนื้อหาสาระหลักสูตร การสอนและการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประเมินผลการศึกษาในหลักสูตรการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร สรุปได้ดังนี้ (ดวงจันทร์ เดี่ยววิไล, 2530)

1) เป้าหมายของการฝึกหัดครูในยุคที่สองที่มุ่งผลิตครูระดับประกาศนียบัตรเพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้สำหรับตัวเองและรู้จักใช้ความรู้นั้นๆ สอนนักเรียนได้ด้วย มีความชำนาญเฉพาะวิชา มีความชำนาญการสอนเฉพาะวิชาหรืออาชีพ รวมทั้งให้สามารถปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้

2) หลักสูตรของการผลิตครูปรากฏว่าหลักสูตรในระยะแรกๆ ประกอบด้วยวิชาสามัญและวิชาครู โดยบังคับให้เรียนกลุ่มวิชาสามัญและเพิ่มจำนวนวิชามากขึ้นในช่วงแห่งการส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ท้องถิ่น กล่าวคือ ให้เรียนเนื้อหาวิชาเท่ากับชั้นที่คาดว่าจะออกไปสอน ส่วนวิชาครูเป็นจำพวกวิธีการ ปรากฏอยู่ในทุกช่วงที่ศึกษา วิชาที่เป็นหลักสูตรนั้น ปรากฏในหลักสูตรในช่วงหลังๆ ส่วนวิชาที่พัฒนาโลกทัศน์ ความคิดเชิงระบบ วิจารณ์ญาณและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมไทยมีน้อยมาก รายการนี้ สะท้อนให้เห็นว่าหลักสูตรการผลิตครูมุ่งสร้างครูที่เป็นนักปฏิบัติมากกว่านักคิด นอกจากนี้เนื้อหาวิชาเหล่านี้ มีลักษณะปรับประยุกต์มาจากเนื้อหาที่ได้รับจากต่างประเทศเป็นหลัก

3) การสอนและการฝึกสอน และการนิเทศการฝึกสอน ตามหลักสูตรการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร ในยุคที่สองมี 2 ลักษณะ คือ ภาคทฤษฎีใช้การสอนแบบบรรยายหรือเลคเชอร์ ส่วนภาคปฏิบัติให้ทำจริง จำแนกเป็นการฝึกหัดสอนทั้งวิชาสามัญและวิชาอาชีพที่นักเรียนครูต้องฝึกหัดสอนทั้งในสถานการณ์จริง และจำลองในโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ และการฝึกหัดเพื่อให้เป็นนิสัยติดตัว เช่น การกำหนดเวลาการเรียน ของนักเรียนฝึกหัดอาจารย์สตรี การฝึกหัดครูแบบอังกฤษให้ความสำคัญกับการฝึกหัดสอนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การฝึกสอนได้มีการให้ฝึกสอนต่ออาจารย์และเพื่อนๆ ในโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์สัปดาห์ละครั้ง และไปทำการสอนนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนสาขาปีละไม่ต่ำกว่า 1 เดือน ภายใต้การนิเทศ ของครูและอาจารย์ใหญ่ ในช่วงต่อมามีวิธีการสอนที่หลากหลายขึ้นนอกจากการบรรยายหรือเลคเชอร์ อาทิ การทำรายงานการค้นคว้าการพาไปทัศนศึกษาออกสถานที่ การให้สังเกต การเชิญวิทยากร การฝึกปฏิบัติ ทดลอง การลงมือทำจริง

4) การประเมินผลการศึกษา ในระยะต้นของยุคที่สองใช้วิธีการวัดผลโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ และการไล่เรียงปากเปล่า ส่วนในภาคปฏิบัติ เช่น การฝึกหัดสอนใช้วิธีการสอบภาคปฏิบัติแล้วนำคะแนน ที่ได้ไปรวมกับคะแนนภาคทฤษฎี การวัดผลเพื่อตัดสินผลการเรียนนั้นมีในภาคเรียนที่ 3 ซึ่งเป็น ภาคเรียนสุดท้ายของปีการศึกษา กรมศึกษาธิการเป็นผู้จัดสอบข้อเขียนทุกวิชาของชั้นปีที่ 2 ส่วนคะแนน จากการปฏิบัตินั้น โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เป็นผู้รวบรวมการสอบสอนของนักเรียนฝึกหัดอาจารย์ ทั้งจาก การสอนในที่ประชุมโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์และจากการสอนในโรงเรียนสาขา แล้วนำมารวมคะแนน ส่วนข้อเขียนวิชาครู ในช่วงหลังมีการกำหนดเกณฑ์ตัดสินต้องได้คะแนนอยู่ในระดับผ่านทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ทั้งนี้ระดับคะแนนผ่านส่วนใหญ่ร้อยละ 50 ของคะแนนรวมแต่ละภาค ในหลักสูตร ที่มีการเรียนวิชาสามัญกับวิชาครู และวิชาอาชีพโดยมีเกณฑ์ คือ ร้อยละ 50 และร้อยละ 60 ตามลำดับ บางหลักสูตรมีการกำหนดว่าจะจบหลักสูตรต้องมีเวลาเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ส่วนการตัดสิน ผลการเรียนนั้นทำในภาคสุดท้าย คือ ภาคที่สามของปีการศึกษา

ในการประเมินเพื่อตัดสินว่าผู้ใดควรได้รับประกาศนียบัตรนั้น กรมศึกษาธิการเป็นผู้ออกข้อสอบ ทุกวิชา เมื่อเรียนครบหลักสูตรแล้ว นักเรียนฝึกหัดครูจะสอบเช่นเดียวกับทุกคน แต่จะได้รับประกาศนียบัตร ระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับคะแนนที่ได้ ทั้งนี้ มีเกณฑ์ประเมิน 3 เกณฑ์ คือ ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และความชำนาญ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะได้รับประกาศนียบัตรครูประถม (ครู ป.ป.) ถ้าต่ำกว่าจะได้รับ ประกาศนียบัตรครูมูล (ครู ป.) ถ้าสอบไล่ตกไม่ได้รับประกาศนียบัตรให้ออกไปเป็น “ครูสามัญ” สอนในโรงเรียน ถ้าสอนต่อไปไม่มีความรู้ความชำนาญ ก็จะได้รับประกาศนียบัตรครูมูล ส่วนครูมูล ก็อาจได้เลื่อนให้ได้รับประกาศนียบัตรครูประถมได้ด้วยวิธีเดียวกัน คือ พิจารณาจากประสบการณ์ที่เกิด ความชำนาญการสอนนั่นเอง

5) จำนวนผู้สอบไล่ได้เป็นครูระดับประกาศนียบัตรแสดงในตารางที่ 4.3

จากตารางที่ 4.3 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรจากสถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง ระหว่าง พ.ศ. 2437 - 2475 หรือประมาณ 40 ปี มีจำนวน 244 คน ประกอบด้วย ครูระดับประกาศนียบัตรประถม จำนวน 141 คน ครูระดับประกาศนียบัตรมัธยม จำนวน 78 คน ครูระดับประกาศนียบัตรประถมศึกษากสิกรรม จำนวน 14 คน ครูระดับประกาศนียบัตรประถมและครูมูล จำนวน 11 คน ซึ่งนับว่ายังมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับระยะเวลา 40 ปี ของความพยายามในการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรเพื่อไปสอนนักเรียน ในระดับโรงเรียนการศึกษาแผนใหม่และเพื่อปฏิรูปบ้านเมืองตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

6) ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครู ขึ้นอยู่กับนโยบายและความมุ่งมั่นของรัฐในการลงทุน ในการผลิตครูสนองความต้องการอย่างมีคุณภาพ การมีหน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารจัดการและกำกับดูแล การผลิตครูระบบปิดจำกัดรับคัดสรรนักเรียนที่เหมาะสมให้ทุนมาเรียนครู และประกันการมีงานทำ บรรจู่เข้ารับราชการและการมีบุคลากรที่มีความสามารถด้านการฝึกหัดครูอย่างเพียงพอโดยไม่ต้องพึ่ง จากต่างประเทศ

7) ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในยุคที่สอง (พ.ศ. 2435 - 2487) (นิพัทธ์ เลิศณรงค์, 2531; บำรุง กัลลเจริญ, 2506)

7.1 ขาดแคลนคนไทยที่มีความรู้ความสามารถด้านการฝึกหัดครู ทั้งผู้จะทำหน้าที่ผู้บริหาร และอาจารย์สอนในสถาบันผลิตครู จึงจำเป็นต้องให้ชาวอังกฤษมาเป็นผู้ริเริ่มและดำเนินการบริหารโรงเรียน ฝึกหัดอาจารย์เป็นเวลานานถึงสองทศวรรษ

7.2 หานักเรียนมาเรียนครูยากเพราะเป็นเรื่องใหม่และยังไม่ปรากฏผลให้เห็น ผู้ปกครอง ไม่นิยมอาชีพครู จึงไม่สนับสนุนให้บุตรหลานมาเรียนครู แม้จะมีการให้แรงจูงใจในการให้ทุนการศึกษา และประกันงานโดยบรรจู่เข้ารับราชการครูก็ตาม

7.3 โรงเรียนฝึกหัดครูอยู่ในวงจำกัดโดยเฉพาะในระยะต้นมีโรงเรียนฝึกหัดครู เฉพาะใน กรุงเทพฯ และเฉพาะนักเรียนชาย แม้ในระยะหลังมีโรงเรียนฝึกหัดครูสตรี และเรียนกระจายไปยังมณฑล ต่างๆ ก็ตาม

7.4 การขาดงบประมาณในการผลิตครู โรงเรียนฝึกหัดครูในมณฑลต่างๆ มีงบประมาณ ไม่เพียงพอ จึงต้องยุบเลิกไปหลายแห่ง เพื่อนำงบประมาณมารวมกันเพื่อใช้งบประมาณปรับปรุงโรงเรียน ฝึกหัดครูบางแห่งที่เหลืออยู่ให้ดีขึ้นพอสมควร

ตารางที่ 4.3 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรจากสถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง ระหว่าง พ.ศ. 2437 - 2475

ปี พ.ศ./หลักสูตร/โรงเรียนฝึกหัดครู	จำนวนผู้สอบไล่เป็นครูประกาศนียบัตร
2437	3
2438	6
2439	9
2440	2
2441	11
2442	11
2443	21
2444	10
2445	39
2446	14
โดยรวม	(126)
โดยรวมนักเรียนฝึกหัดครูเบญจมาชาลัย (15)	
2456	4
2457	6
2458	3
2459	2
ประโยคครูประถมจากโรงเรียนฝึกหัดครู	
วัดบวรนิเวศ (11)	
2461	11
ประโยคครูมัธยมจากโรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม	
สวนกุหลาบวิทยาลัย (27)	
2461	2
2462	1
2463	5
2464	11



**ตารางที่ 4.3** จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรจากสถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง ระหว่าง พ.ศ. 2437 - 2475 (ต่อ)

ปี พ.ศ./หลักสูตร/โรงเรียนฝึกหัดครู	จำนวนผู้สอบไล่เป็นครูประกาศนียบัตร
2465	8
ประโยคครูประถมกสิกรรม (14)	
2461	8
2462	6
ประกาศนียบัตรครูมัธยม	
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (51)	
2473	16
2474	12
2475	23

\* ที่มา: ครูสภา (2500; 2501; 2502 และ 2504) และ นิพัทธ์ เลิศณรงค์ (2531)

7.5 สถานที่ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูบางแห่งไม่เหมาะสมทำให้ต้องมีการโยกย้ายโรงเรียนหลายครั้ง โดยเฉพาะโรงเรียนฝึกหัดครูนักเรียนประจำ เช่น กรณีโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์มีสถานที่คับแคบต้องย้ายไปยังโรงเรียนมัธยมเทพศิรินทร์ และสุดท้ายย้ายไปรวมกับโรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตกเพื่อจะได้ให้เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประจำตามโครงการศึกษา พ.ศ. 2441

7.6 การบริหารจัดการการฝึกหัดครูในยุคที่สองการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร เริ่มต้นเป็นหน้าที่ของกรมศึกษาธิการต่อมาได้มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและมีการยุบเลิกหลายครั้ง การฝึกหัดครูจึงแยกจัดในกรมวิสามัญศึกษา และกรมพลศึกษา ทำให้การบริหารจัดการในยุคนี้ขาดเอกภาพ

7.7 ขาดการวางแผนการผลิตครูโดยเฉพาะไม่มีแผนการผลิตครูว่าต้องการครูจำนวนเท่าใด ทำให้การผลิตครูขาดเป้าหมายและทิศทาง

### ยุคที่สาม ยุคการผลิตครูระดับปริญญา (พ.ศ. 2488 - 2541)

“... แต่โบราณกาลมาครูได้รับการเคารพกราบไหว้อย่างเต็มที่ เพราะว่าเป็นผู้ที่ให้ความรู้ มาปัจจุบันนี้ครูส่วนมากถือการสอนเป็นอาชีพสำหรับหาเงิน เพราะจะถูกสถานการณต่างๆ บังคับ คือต้องมีอยู่มีกิน อันนี้ก็ขัดกัน แต่ถึงอย่างไรก็รู้สึกว่าคุณจะสามารถสอนอย่างเก่าได้ โดยที่ครูต่างทำตัวให้เป็นครูที่น่าเคารพ แม้จะผิดเคืองก็ยังกัดฟันสอนและแจกจ่ายความรู้ออกไป ดั่งนี้ก็จะได้รับความเคารพจากลูกศิษย์และการสอนก็จะง่ายขึ้น แต่ว่าต้องวางตัวให้เป็นครูที่แท้ การฝึกหัดครูจะต้องย้ำในข้อนี้ว่า ถ้าครูทำตัวเป็นครู จะทำให้นักเรียนให้ลูกศิษย์นับถือเป็นทุน แต่ว่าถ้าทิ้งความเป็นครูโดยที่ท้อใจ โดยที่ยอมแพ้สถานการณ ก็ทำให้ลูกศิษย์มีความเคารพไม่ได้ และสอนไม่ได้...”

“... ขอให้ทุกคนพยายามรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของการเป็นครู แล้วถ่ายทอดให้แก่ครูที่ฝึกหัดอยู่เท่าที่จะทำได้ เพื่อให้บ้านเมืองเป็นบ้านเมือง ให้ประชาชนพลเมืองเป็นคน คือมีความรู้และมีจิตใจที่สูงไม่เบียดเบียนกัน จะทำให้ส่วนรวมอยู่ได้เป็นปึกแผ่น ทั้งครูทั้งหลายก็จะนับว่าได้ทำหน้าที่อย่างกล้าหาญอย่างฉลาด และจะเป็นความดีเป็นส่วนรวมของคณะครู...”

พระบรมราชาโชวาท

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช

24 กรกฎาคม 2513

“ความเป็นครู หมายถึง การมีความรู้ดีประกอบด้วยหลักวิชาที่ถูกต้องแน่นแฟ้นและแจ่มแจ้งแก่ใจ รวมทั้งคุณความดีและความเอื้ออาทร ปราบปรามที่จะถ่ายทอดเพื่อแผ่ให้ผู้อื่นได้มีความรู้ความเข้าใจที่ดีด้วย ความแจ่มแจ้งแน่ชัดในใจย่อมทำให้สามารถส่งแสดงความรู้ออกมาให้เข้าใจตามได้โดยง่าย ทั้งในการปฏิบัติงานก็ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานได้เข้าใจโดยแจ่มชัด ส่วนความหวังดีโดยบริสุทธิ์ใจนั้น จะน้อมนำให้เกิดศรัทธาแจ่มใสมีใจพร้อมที่จะรับความรู้ด้วยความเบิกบาน ทั้งพร้อมที่จะร่วมงานกับผู้ที่มีความสมบัติของครูโดยเต็มใจและมั่นใจ ดังนี้ ก็จะทำให้กิจการใดๆ ที่กระทำอยู่ดำเนินไปโดยสะดวก ราบรื่นและสำเร็จประโยชน์ที่มุ่งหมายโดยสมบูรณ์”

พระราชดำรัสของ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช

25 ตุลาคม 2522

ในยุคนี้เป็นยุคการฝึกหัดครูเพื่อความทันสมัยได้มาตรฐานระดับสากล และมีความมั่นคงของอาชีพครู มีกฎหมายคุ้มครองผู้ประกอบการอาชีพครู มีองค์การพัฒนาวิชาชีพครูและการผลิตครูระดับปริญญา ตามมาตรฐานสากล โดยอาศัยรูปแบบความเจริญจากต่างประเทศโดยได้รับความช่วยเหลือผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศโดยเฉพาะจากประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อผลิตครูระดับปริญญาสมัยใหม่โดยการนำเอาความคิดและแนวทางจากตะวันตก ทั้งทางด้านหลักสูตรและการสอนตามสากลในระบบหน่วยกิตตามแบบการฝึกหัดครูหรือครุศึกษาแบบอเมริกัน โดยละทิ้งปรัชญาแนวคิดและปรัชญาญาณสยามเกือบหมด (สุมน อมรวิวัฒน์, 2443 อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 14)

เมื่อ พ.ศ. 2487 นายทวี บุญยกตฺ ขณะดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้ริเริ่มปรับปรุงฐานะของครูอาจารย์ ด้วยการเสนอพระราชบัญญัติครูเป็นผลสำเร็จและได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2488 ทำให้เกิดครุสภาขึ้น เหตุผลที่ต้องมีพระราชบัญญัติครูนั้นได้ปรากฏอยู่ในบันทึกเรื่องพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 ของนายทวี บุญยกตฺ ความว่า

“การที่รัฐบาล (พ.ศ. 2488) ได้ดำริให้มีพระราชบัญญัติครูขึ้น ก็ด้วยพิจารณาเห็นว่าการศึกษาของชาติเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของประเทศ เพราะเป็นเครื่องวัดความเจริญและยังเห็นว่า การศึกษาของประเทศยังเดินล้าหลังอยู่มาก จำนวนพลเมืองที่มีความรู้แม้แต่ขั้นอ่านออกเขียนได้ก็ยังมีเปอร์เซ็นต์ต่ำอยู่มาก นับจากได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา การศึกษาของประเทศยังอยู่ในสภาพที่ล้มลุกคลุกคลานมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่หยุดหย่อน การศึกษาของชาติยิ่งแก้ไขบ่อยเท่าใด ก็ยิ่งทำความอลเวงและความไม่แน่นอนมาสู่ยุวชนของชาติมากขึ้นเท่านั้น

กระทรวงศึกษาธิการถือว่าเป็นกระทรวงสำคัญยิ่งกระทรวงหนึ่ง เพราะเป็นกระทรวงที่ผลิตคน (ข้าราชการ) ให้กับกระทรวง ทบวง กรมอื่นๆ ทั่วไปหมด ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายทหารหรือพลเรือน ฉะนั้น ถ้าจะพูดว่า กระทรวงศึกษาธิการเป็นแม่กระทรวงคงไม่ผิดอะไรมากนัก เดิมเราเคยถือว่าเงินเป็นเรื่องสำคัญ แต่มาบัดนี้เห็นจะไม่มีใครเถียงกระมังว่าเงินมีความสำคัญน้อยกว่าคน เราจะได้ยินคำว่า Corruption อยู่ทั่วไป ฉะนั้นรัฐควรที่จะคิดที่จะปรับปรุงการศึกษาของชาติให้เป็นไปอย่างถาวร แต่เนื่องจากเป็นระหว่างสมัยสงครามโลกจึงไม่สามารถปรับปรุงได้ ประกอบกับทั้งยังมีสิ่งที่เป็นอุปสรรคอื่นที่ต้องปรับ โดยด่วนก่อนอะไรทั้งหมด สิ่งนั้นก็คือนคร

การศึกษาของชาติหาได้อยู่ที่มีโครงการที่ดีเท่านั้น แต่เราต้องมีครูที่ดีด้วย คือ ต้องได้ครูที่มีความสามารถในอันที่จะสอนเด็กทั้งในด้านวิชาการและในทางอบรมจิตใจ ซึ่งประการหลังนี้ถือว่าสำคัญที่สุด นอกจากนั้นครูยังต้องรักอาชีพ และฝึกฝนในอาชีพของตนไม่ใช่สอนให้แล้วไปวันๆ หนึ่ง ครูที่จะให้มีคุณสมบัติดังกล่าวนี้หาไม่ได้ง่ายนักและยิ่งกว่านั้น แม้ที่มีอยู่แล้วก็พยายามละอาชีพครู ลาออกไปเพราะทนต่อความเป็นครูที่มีเงินเดือนน้อยไม่ได้ จะเห็นได้ง่ายๆ ว่า ผู้สำเร็จการศึกษาออกมาพร้อมกัน มีความรู้เท่ากัน รับราชการเท่ากัน แต่ผู้ที่รับราชการอยู่ในกระทรวงอื่นจะได้รับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนสูงกว่า ผู้มาสมัครเป็นครูอย่างเปรียบเทียบกันไม่ได้เกือบจะว่าร้ายทั้งร้าย

ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลครั้งกระนั้นจึงจับงานเรื่องครูก่อน และได้เสนอร่างพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 ไปยังสภาผู้แทนราษฎร และได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายแล้ว”

ในเรื่องนี้ จรูญ วงษ์สายัณห์ (2532) อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้เขียนยกย่องรัฐมนตรี นายทวี บุณยเกตุ ในการริเริ่มจัดตั้งคุรุสภาให้เป็นสภาของผู้มีอาชีพครู ให้ความสำคัญทางด้านวิชาชีพ แล้วยังมีเหตุผลทางการเมืองด้วย เพราะในเวลานั้นมีความเคลื่อนไหวที่จะก่อตั้งสมาคมครูขึ้น มีคณะครูวิงวอนจะให้พระสารสาสน์พลขันธ์ อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการเศรษฐกิจ ในรัฐบาลของพระยาพหลพลพยุหเสนา มาเป็นกำลังสนับสนุนการจัดตั้งสมาคมครูขึ้นก่อน ดังนั้นการจัดตั้งคุรุสภาขึ้นก่อน จึงเป็นผลดีเพราะเป็นการป้องกันมิให้ครูเป็นเครื่องมือทางการเมือง พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 ทำให้เกิดคุรุสภาที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2488 ความสำคัญคือ ผู้ประกอบอาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจะต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา คุรุสภาเป็นสภาที่ปรึกษาของกระทรวงดำเนินการเพื่อช่วยฐานะของครูและที่สำคัญที่สุดคือทำหน้าที่แทนคณะกรรมการข้าราชการ

พลเรือนในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการครู จะเห็นว่าอาชีพนั้นๆ การจัดตั้งครูสภาขึ้นจึงถือได้ว่าเป็นการวางรากฐานที่สำคัญในอาชีพครู

ครูสภาตามพระราชบัญญัติ พุทธศักราช 2488 เป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการ เป็นนิติบุคคลให้ครูทุกคนเป็นสมาชิกครูสภา ในกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ครูสภาปฏิบัติหน้าที่เดิมของสภามัคคยาจารย์สมาคมในพระบรมราชูปถัมภ์ในเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู ในขณะที่เดียวกันก็ทำหน้าที่ให้ความเห็นเรื่องนโยบายการศึกษาและวิชาการศึกษาทั่วไปแก่กระทรวงศึกษาธิการ ควบคุมจรรยาและวินัยครูรักษาผลประโยชน์ ส่งเสริมฐานะของครูและครอบครัวครูให้ได้รับความช่วยเหลือตามสมควร ส่งเสริมความรู้และความสามัคคีของครู และที่สำคัญคือ ทำหน้าที่แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลครู

ตามหลักการแห่งวิชาชีพชั้นสูง นอกจากต้องมีองค์กรวิชาชีพเพื่อคุ้มครองและพัฒนาวิชาชีพแล้วลักษณะอีกประการหนึ่งก็คือ ผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆ จะต้องมีความรู้ความสามารถโดยได้รับการศึกษามากพอไม่ต่ำกว่าระดับปริญญา ดังนั้นจึงมีแนวความคิดในการผลิตครูระดับปริญญาตั้งแต่ พ.ศ. 2458 กล่าวคือ ได้มีประกาศของกระทรวงธรรมการลงวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2458 ให้เปิดสอนชั้นครูบัณฑิตในโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว แต่ไม่ปรากฏหลักฐานว่ามีการดำเนินการเลย มีเพียงบันทึกแนบประกาศของเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีว่า “ยังมีปัญหาเรื่องเงินคลังคงขัดข้องแน่ๆ เอาไว้พูดกับคลังเมื่อจวนจะมี ประกาศไปตั้งนี้ก่อนได้...” (กองจดหมายเหตุแห่งชาติ, ครูบัณฑิต ลงวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2458 อ้างถึงใน นิพัทธ์ เลิศณรงค์, 2531) จากบันทึกนี้อาจจะเห็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ไม่สามารถจัดการศึกษาการฝึกหัดครูชั้นครูบัณฑิตขึ้นได้ เพราะการขาดงบประมาณนั่นเอง

เหตุการณ์สำคัญยิ่งของการผลิตครูระดับปริญญาในวันที่ 7 ตุลาคม 2458 สภาจัดการโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวได้แบ่งการสอนออกเป็น 3 แผนก คือ 1) แผนกรัฐประศาสนศึกษา 2) แผนกยंत्रศึกษา และ 3) แผนกครูศึกษา และมีพระยาวิฑูรย์ปรีชามาตย์เป็นผู้อำนวยการแผนกครูศึกษา ในการประชุมครั้งที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2458 สภาจัดการโรงเรียนข้าราชการพลเรือนได้ตกลงถวายและประสาทตำแหน่งบัณฑิตพิเศษ... ครูบัณฑิต (ปริญญาครุศาสตร์บัณฑิตกิตติมศักดิ์) แต่

1. พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (พระมหากษัตริย์เจ้า)
2. สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ เจ้าฟ้าจักรพงษ์ภูวนารถ กรมหลวงพิษณุโลกประชานารถ
3. เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี
4. เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี

(สมาคมครุศาสตร์สัมพันธ์, 2525: 2)

เมื่อ พ.ศ. 2456 โรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตกได้โอนมารวมเข้าสังกัดเป็นแผนกหนึ่ง คือ แผนกที่ 7 การเป็นครูของโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและเมื่อในวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2459 ได้มีพระบรมราชโองการในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวให้สถาปนาโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวขึ้นเป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ไม่เฉพาะผู้ที่เรียนเข้ารับราชการเท่านั้น ผู้ใดมีความประสงค์จะเรียนวิชาชั้นสูงขึ้นไปก็สามารถเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง อีกประการหนึ่งทรงมีพระราชประสงค์ที่จะให้มีสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ดังนั้นการฝึกหัดครูจึงเป็นส่วนหนึ่งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศไทยนี้ย่อมเป็นการยกฐานะของการฝึกหัดครูของประเทศไทยให้สูงขึ้น และเป็นแนวทางที่จะขยายหลักสูตรการฝึกหัดครูให้ถึงขั้นปริญญาได้โดยสะดวก ในขณะที่การจัดการฝึกหัดครูกวบรวมอยู่ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้แยกออกเป็นหลายประเภท คือ การฝึกหัดครูชั้นบัณฑิต การฝึกหัดครูมัธยม การฝึกหัดครูประถม การฝึกหัดครูมูลและการฝึกหัดครูสิทธิกรรมเบื้องต้นซึ่งดำเนินการได้ประมาณ 1 ปี ในวันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2461 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวได้มีพระบรมราชานุญาตให้การฝึกหัดครูประถมและครูมูลจัดที่โรงเรียนวัดบวรนิเวศ ส่วนนักเรียนฝึกหัดครูมัธยมให้ส่งไปสมทบกับโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โรงเรียนมัธยมวัดเทพศิรินทร์ และโรงเรียนมัธยมวัดปทุมคงคาโดยให้เรียนวิชามัธยมปลายกับนักเรียนสามัญ และเรียนวิชาครูเป็นพิเศษด้วย ส่วนการจัดการศึกษาชั้น ครุบัณฑิตให้จัดที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่อไป

ในวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2471 พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าธานีนิวัต เสนาบดีกระทรวงธรรมการ ได้มีพระราชดำรัสให้ยกเลิกการฝึกหัดครูมัธยมชั่วคราวที่โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ทั้งนี้ได้ทรงเร่งรัดการฝึกหัดครูทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยยกระดับความรู้ของผู้จะเป็นครูให้สูงขึ้น ทรงยกฐานะของอาชีพครูให้สูงถึงขั้นอุดมศึกษา โดยโอนการฝึกหัดครูมัธยมไปให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การฝึกหัดครูมัธยมที่จัดให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2471 นั้น รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมปีที่ 8 หรือประโยคครูประถมปีที่ 2 เข้าเรียนมีกำหนดระยะเวลา 3 ปี เรียนอยู่ในคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 2 ปี เมื่อสอบไล่ได้แล้วให้เรียนแผนกครูมัธยมอีก 1 ปี เมื่อเรียนสำเร็จจะได้ประกาศนียบัตรประโยคครูมัธยม (ป.ม.) แผนกอักษรศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ตามพื้นฐานที่เรียนมา มีผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรครูมัธยมรุ่นแรก จำนวน 16 คน (นิพัทธ์ เลิศนรงค์, 2531 อ้างถึงกองจดหมายเหตุแห่งชาติเอกสารรัชกาลที่ 7 ศ. 5/1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2468)

หลักสูตรปริญญาทางครูหลักสูตรฉบับแรกของไทยเกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2496 โดยคณะอักษรศาสตร์และครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นหลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิต 2 ปี ในปีเดียวกันกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเรื่อง การผลิตครูเป็นนโยบายที่สำคัญที่สุดในปี พ.ศ. 2496 ได้รับความช่วยเหลือจากองค์การบริหารวิเทศกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาทั้งในด้านตัวบุคคลและในด้านการเงิน ให้เงินใช้จ่ายในการอบรมครู ใช้จ่ายเป็นค่าเดินทางของศึกษานิเทศก์ ซื้อหนังสือและอุปกรณ์การสอน

และอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ อีกทั้งองค์การการศึกษาและวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติได้ส่งผู้เชี่ยวชาญการสอนภาษาอังกฤษมาช่วยปรับปรุงการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนฝึกหัดครู (บำรุง กัดเจริญ, 2506 อ้างถึง กรมวิสามัญศึกษา, 2496)

คณะกรรมการร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยกับผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกหัดครูว่า ควรปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูให้เหมาะสม ความรู้สามัญของนักเรียนฝึกหัดครูไม่ควรต่ำกว่าว่า ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และแบ่งชั้นของการฝึกหัดครูออกเป็น

1. การฝึกหัดครูชั้นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) หลักสูตร 2 ปี
2. การฝึกหัดครูชั้นอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ. สูง) หลักสูตร 2 ปี
3. ชั้นปริญญาวิชาการศึกษา (กศ.บ.) หลักสูตร 4 ปี

ข้อเสนอแนะนี้ กระทรวงศึกษาธิการเห็นชอบด้วย โดยมอบให้กองฝึกหัดครูและวิทยาลัยวิชาการศึกษา ดำเนินการต่อไป

ในระยะต่อมามีการยกเลิกการฝึกหัดครูบางประเภทเพราะเห็นว่าครูเหล่านี้มีความรู้ทางวิชาการน้อย ซึ่งยกเลิกการฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตรครูประชาบาล (ครู ป.บ.) และการฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู จ.) การฝึกหัดครูมูล (ครู ป.) การฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตรครูประถม (ครู ป.ป.) และการฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตรครูมัธยม (ครู ป.ม.) ต่อมาในปี พ.ศ. 2499 ดำเนินการตามที่คณะกรรมการร่วมฝ่ายไทยและผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศเห็นชอบโดยกระทรวงศึกษาธิการ ให้ยกเลิกหลักสูตรการฝึกหัดครูเดิม (ครู ป., ครู ป.ป. และครู ป.ม.) โดยประกาศหลักสูตร ป.กศ. แทนทั่วประเทศ และใน พ.ศ. 2501 ก็ได้เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงแทนหลักสูตรครูมัธยม โรงเรียนฝึกหัดครูที่ได้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงก็จะยกฐานะเป็นวิทยาลัยครู

ในช่วงปี พ.ศ. 2495 ถึงปลาย พ.ศ. 2497 ก่อนที่จะตั้งกรมการฝึกหัดครู กองการฝึกหัดครูได้ขยายโรงเรียนและริเริ่มงานใหม่ๆ โดยสรุปดังนี้ (บำรุง กัดเจริญ, 2506)

1. เพื่อเร่งผลิตครูให้มากขึ้นจึงเปิดการสอนวิชาครูในตอนบ่ายแก่นักเรียนชั้นเตรียมอุดมศึกษา ปีที่ 2 ที่สมัครจะเรียนวิชาครู ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 13 โรงเรียน การสอนวิชาครูตอนบ่าย จัดเฉพาะปีการศึกษา 2496 เพียงปีเดียว นักเรียนที่สอบได้ประกาศนียบัตรประโยคเตรียมอุดมศึกษา และสอบวิชาครูได้จะได้รับประกาศนียบัตรครูประถมด้วย แต่ถ้าสอบได้เฉพาะวิชาครูก็ได้รับประกาศนียบัตรครูมูล และถ้าในปีต่อมานักเรียนสอบได้ประกาศนียบัตรประโยคเตรียมอุดมศึกษา ในปีการศึกษา 2497 กระทรวงศึกษาธิการก็อนุมัติให้โดยรับประกาศนียบัตรประโยคครูประถมด้วย

2. ให้นักเรียนฝึกหัดครูชั้นปีที่ 3 ให้ออกฝึกสอนตามโรงเรียนต่างๆ ตามที่กองโรงเรียนรัฐบาล กำหนดโดยได้รับเบี้ยเลี้ยงเดือนละ 400 บาท เมื่อสอบไล่ได้ให้สอนในโรงเรียนเดิมจนสิ้นปีการศึกษา ได้รับค่าจ้างพิเศษชั่วคราวตามวุฒิเดือนละ 600 บาท และเมื่อปี 2497 จึงจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือน การผลิตครูแบบนี้กระทำในช่วงปี 2496 - 2498

3. ขยายการสอนในโรงเรียนฝึกหัดครูในส่วนภูมิภาคบางแห่งขึ้นถึงชั้นประโยคครูประถม

4. เปิดชั้นฝึกหัดครูมูลหญาประเภทเดินเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดครูนครราชสีมา

5. เปิดชั้นฝึกหัดครูมูลชยาประเภทเดินเรียนที่โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา

6. ตั้งวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรีในปีการศึกษา 2497

7. เปิดสอนประโยคครูประถมประเภทการงานสัปดาห์และเปิดชั้นฝึกหัดครูมัธยมศึกษาการงานสัปดาห์

8. เปิดชั้นฝึกหัดครูมัธยมศึกษาเรือนในปีการศึกษา 2497

9. เปิดชั้นครูประถมหลักสูตรหนึ่งปีที่โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยในปีการศึกษา 2496 และ 2497 เปิดที่โรงเรียนบ้านสมเด็จเจ้าพระยาประเภทเดินเรียน

ในปี พ.ศ. 2497 มีพัฒนาการที่สำคัญหลายประการในระบบการฝึกหัดครูไทย โดยเฉพาะการผลิตครูระดับปริญญาเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

1) วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2497 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติวิทยาลัยการศึกษาขึ้น ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2497 เพื่อดำเนินการฝึกหัดครูและฝึกหัดเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาในชั้นปริญญาการศึกษา เป็นการส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาให้ได้มาตรฐานสูงเท่ากับต่างประเทศ

2) วันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2497 ได้มีประกาศสถาปนากรมการฝึกหัดครูขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2497 พระราชบัญญัติฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ในวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2497 เพื่อให้กรมการฝึกหัดครูดำเนินการฝึกหัดครูในระบบโดยวิทยาลัยครู และนอกระบบโดยกองส่งเสริมวิทยฐานะครู เมื่อประกาศตั้งกรมการฝึกหัดครูมีสถาบันฝึกหัดครูในสังกัด จำนวน 30 แห่ง และต่อมาปี พ.ศ. 2498 มีเพิ่มอีก 2 แห่ง คือโรงเรียนฝึกหัดครูอาชีวศึกษาและโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอาชีวศึกษา จนถึงปี พ.ศ. 2517 มีวิทยาลัยครูทั้งที่ยกฐานะจากโรงเรียนฝึกหัดครู และประกาศตั้งใหม่รวม 36 แห่ง (กรมการฝึกหัดครู, 2529) วิทยาลัยครูมีหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษาพิเศษและการบริหารการศึกษา มีกองส่งเสริมวิทยฐานะครู จัดการสอนทางไกลให้แก่ครูประจำการและเรียนด้วยตนเอง แล้วสอบวิชาชุดครูเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูได้

3) ยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2496 และประกาศรวมสถานศึกษาทั้ง 2 แห่ง เป็นแห่งเดียวกันเมื่อเดือนตุลาคม 2496 ในระยะแรกวิทยาลัยวิชาการศึกษา

สังกัดกรมการฝึกหัดครู มีหน้าที่จัดการศึกษาให้ครูถึงระดับปริญญา สาขาประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา บริหารการศึกษา และต่อมาในปี พ.ศ. 2517 มีประกาศยกฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษา โดยตราเป็นพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

4) จัดตั้งสถาบันศึกษาเกี่ยวกับเด็ก เป็นสถาบันระหว่างชาติสำหรับศึกษาค้นคว้าเรื่องเด็กร่วมกับ องค์การยูเนสโก ซึ่งต่อมาพัฒนาเป็นสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

5) กระทรวงศึกษาธิการโดยกรมการฝึกหัดครูได้ทำสัญญากับมหาวิทยาลัยอินเดียนา ทำให้ได้มี บุคลากรได้ไปศึกษาดูงาน ด้านการฝึกหัดครูและกลับมาทำงานพัฒนาการฝึกหัดของประเทศไทยให้เจริญ ก้าวหน้าเป็นอันมาก

6) วิทยาลัยหมู่บ้าน วิทยาลัยหมู่บ้านเป็นการฝึกหัดครูแบบหนึ่งซึ่งได้แบบอย่างมาจากประเทศตุรกี ผู้นำความคิดเรื่องนี้เป็น หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ที่ได้เดินทางไปราชการ ณ ประเทศตุรกี เมื่อปี พ.ศ. 2491 และได้ไปศึกษาดูงาน ณ วิทยาลัยหมู่บ้านหะซันโกลัน ได้เห็นประโยชน์ในการตั้งวิทยาลัยหมู่บ้าน ให้เป็นสถาบันผลิตครูประถมศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องกลับไปสอนในหมู่บ้านของตน เป็นกำลังสำคัญในการสร้างความเจริญให้แก่ท้องถิ่นได้เป็นอันมาก ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้เห็นชอบ จึงได้ประกาศตั้งวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึงที่จังหวัดราชบุรีเมื่อวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2497 เพราะเห็นว่า มีสถานที่และลักษณะภูมิประเทศเหมาะแก่การเกษตรกรรมพอที่จะใช้เป็นวิทยาลัยหมู่บ้านได้ เรียกชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “Village Institute” โดยมีความมุ่งหมายให้ 1) นักเรียนรักวิชาอาชีพ 2) ฝึกการปฏิบัติตนเข้าสังคมหรืออยู่ในสังคม 3) ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในท้องถิ่น กันดาร และ 4) ได้เป็นศูนย์กลางการศึกษาที่ท้องถิ่นใกล้เคียง นักเรียนรุ่นแรกมี 61 คน โดยคัดเลือก จากนักเรียนชายที่สอบไล่ได้ชั้นมัธยมปีที่ 3 อายุระหว่าง 14 - 16 ปี ร่างกายอวัยวะครบถ้วนเป็นปกติ ความประพฤติเรียบร้อยและมีบุคลิกลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นครูในท้องถิ่นที่กั้นดาร นักเรียนรุ่นแรก มาจากท้องถิ่นกั้นดารในจังหวัดราชบุรี 33 คน กาญจนบุรี 12 คน เพชรบุรี 9 คน และประจวบคีรีขันธ์ 7 คน ทุกคนไม่ต้องเสียค่าเล่าเรียน กระทรวงศึกษาธิการให้ทุนอุดหนุนคนละ 2,500 บาทต่อปี แต่เมื่อ สำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องปฏิบัติตามข้อผูกพันที่ทำไว้กับกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรกำหนด 5 ปี วิชาที่เรียนมีวิชาการศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา เกษตรกรรม วิชาวนศาสตร์และการช่างสาขาต่างๆ เพื่อให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ในการสอนและการพัฒนาชนบท ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ในปีการศึกษา 2505 มีนักเรียน 296 คน มาจากจังหวัดต่างๆ เกือบทั่วประเทศ วิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึงปัจจุบันคือมหาวิทยาลัยราชภัฏ หมู่บ้านจอมบึง (บำรุง กัดจเจริญ, 2506)

เหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นใกล้เคียงกันปรากฏว่าก่อนปี พ.ศ. 2499 มีการยกเลิกการฝึกหัด ครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครู ว.) และครูประชาบาล (ครู ป.ป.) เนื่องจากเห็นว่าครูเหล่านี้มีความรู้ ทางวิชาการน้อย ต่อมาในปี พ.ศ. 2499 ให้ยกเลิกประกาศนียบัตรครูมูล (ครู ป.) ครูประถม (ครู ป.ป.)



และครูมัธยม (ครู ป.ม.) โดยให้ใช้ประกาศนียบัตรทางการศึกษา (ป.กศ.) และประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ. สูง) แทน นอกจากนี้ยังมีเหตุการณ์ที่สำคัญเกี่ยวกับการผลิตครูระดับปริญญาเพื่อพัฒนาชนบท กล่าวคือ กรมการฝึกหัดครูได้รับความร่วมมือจากยูเนสโก โดยส่งผู้เชี่ยวชาญมาร่วมทำงาน 3 คน จากประเทศตุรกี อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา และกรมอนามัยโรงเรียน วิทยาลัยครูส่งนักเรียนฝึกหัดครูไปฝึกสอนในโรงเรียนในชนบทโดยมีอาจารย์นิเทศก์เพื่อให้ครูมีบทบาทในการพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาการด้านอื่นๆ ของนักเรียน ตลอดจนช่วยประสานงานการพัฒนาชุมชนในด้านสุขภาพ อนามัยและด้านอาชีพ ช่วยปรับบทบาทของโรงเรียนชนบทเป็นสถานศึกษาและพัฒนาชุมชน อีกทั้งเป็นรูปธรรมของการสร้างความคิดและการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมของโรงเรียนชุมชน ชื่อเป็นทางการของโครงการนี้ คือ โครงการฝึกหัดครูชนบท (Thailand UNESCO Rural Teacher Education Project: TURTEP) โครงการมีอธิบดีกรมการฝึกหัดครูในขณะนั้น (ดร.สายหยุด จำปาทอง) เป็นผู้วางรากฐานและดำเนินโครงการฝึกหัดครูชนบทในระยะเริ่มแรกที่วิทยาลัยครูอุบลราชธานี เมื่อปี พ.ศ. 2495 โดยมีความมุ่งหมาย 1) การให้การศึกษานในโรงเรียน และ 2) การเป็นผู้นำของชุมชน ขอบข่ายของงานตามโครงการประกอบด้วย งานด้านสถาบันการฝึกหัดครูและงานด้านโรงเรียนปฏิบัติการ หลักการปฏิบัติงานตามโครงการพัฒนาชนบทมี 4 ประการ คือ 1) ยึดหลักการโรงเรียนแห่งชุมชนมูลฐานและหลักการพัฒนาท้องถิ่น 2) หลักการดำเนินงานทางสถาบันฝึกหัดครูต้องติดต่อโดยตรงกับจังหวัดและอำเภอ 3) หลักการปรับปรุงสื่อต่างๆ ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน และ 4) หลักการนำทรัพยากรในชุมชนมาปรับปรุงโรงเรียน ในเรื่องหลักการโรงเรียนแห่งชุมชน หมายถึงโรงเรียนที่จัดขึ้นโดยประชาชนเพื่อประชาชนและเป็นของประชาชน (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2529) ในปี พ.ศ. 2532 โรงเรียนฝึกหัดครูชนบทยกเว้นวิทยาลัยครูอุบลราชธานี กรมการฝึกหัดครูเป็นผู้ดำเนินการ โดยไม่ได้รับความช่วยเหลือจากยูเนสโก จากผลการวิจัยของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครูสรุปผลว่า ได้ผลเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาหมู่บ้านและการปฏิบัติงานของนักเรียนฝึกสอน แต่การพัฒนาชุมชนไม่รวดเร็วเท่าที่ควร เพราะประชาชนไม่สนใจเท่าที่ควร ในด้านวิทยาลัยและโรงเรียนควรปรับปรุงหลักสูตรให้เน้นหนักในทางการพัฒนาท้องถิ่นและมูลสารศึกษา การอำนวยความสะดวกให้อาจารย์นิเทศก์ ให้ส่งผู้เชี่ยวชาญไปแนะนำบ้างเป็นครั้งคราว และควรปรับปรุงโรงเรียนและหมู่บ้านเฉพาะแห่งให้ดีกว่าเดิม (บำรุง กลัดเจริญ, 2506) อ้างถึง กรมการฝึกหัดครู สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับโครงการฝึกหัดครูชนบทที่วิทยาลัยครูและโรงเรียนฝึกหัดครูได้ดำเนินการอยู่แล้ว การวิจัยทางการศึกษา เล่มที่ 9 กองการวิจัย กรมวิชาการ, หน้า 43-57)

ปรากฏการณ์ที่สำคัญต่อมา คือ การมีคณะวิชาในมหาวิทยาลัยที่เป็นคณะแรก คือ คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ทำหน้าที่การผลิตครูระดับปริญญา การวิจัยสร้างองค์ความรู้ด้านการฝึกหัดครู การบริการวิชาการครุศาสตร์หรือการศึกษาแก่โรงเรียนและชุมชน รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ โดยมุ่งสร้างครูที่เป็นผู้นำทางความคิดและการปฏิบัติ โดยการสร้างบัณฑิตครูและสร้างองค์ความรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศ และสร้างความเจริญก้าวหน้ามั่นคง

ให้แก่ชาติบ้านเมือง ทั้งนี้ มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2500 ประกอบด้วย 4 แผนกวิชา คือ สาร์ตศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และวิจัย การศึกษา ซึ่งมีหลักสูตร ครุศาสตรบัณฑิตทั้ง 4 ปี และ 2 ปี

หลังจากปี พ.ศ. 2500 มหาวิทยาลัยต่างๆ จัดตั้งคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เกือบทุกแห่ง รวมทั้งมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อผลิตครูระดับปริญญา อีกทั้งมหาวิทยาลัยเปิดก็ได้จัดการศึกษาครุศึกษา หรือการฝึกหัดครูด้วยคือ ในปี พ.ศ. 2514 มีการตั้งคณะศึกษาศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแบบตลาดวิชา และในปี พ.ศ. 2521 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัย เปิดของประเทศไทยได้เปิดสอนสาขาวิชาศึกษาศาสตร์สำหรับครูประจำการในด้านกรมต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการได้มียกระดับการผลิตครูถึงระดับปริญญาด้วยกันทั้งหมด วิทยาลัยครูทั้งหมด ที่ยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏสามารถสอนถึงระดับปริญญาตรีสาขาต่างๆ นอกจากสาขาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้ ในปี พ.ศ. 2513 มีการยกระดับวิทยาลัย พลศึกษาเป็นวิทยาลัยวิชาการพลศึกษา เพื่อผลิตครูระดับปริญญาตรีวิชาเอกพลศึกษาได้ ปี พ.ศ. 2515 ยกฐานะวิทยาลัยวิชาการเป็นกรม ทำหน้าที่ผลิตครูระดับปริญญา ปี พ.ศ. 2517 มีการยกฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษาเป็นมหาวิทยาลัย โอนจากกระทรวงศึกษาธิการไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย แล้วตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2518 ตราพระราชบัญญัติครูให้วิทยาลัยครูเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ทางการศึกษาได้ พ.ศ. 2519 ตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี ณ สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถผลิตครูช่างระดับปริญญาได้ และในปี พ.ศ. 2527 ประกาศใช้ พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) ให้วิทยาลัยครูผลิตครูระดับปริญญาตรีและผลิตบัณฑิต สาขาอื่นตามความต้องการของท้องถิ่นได้

อย่างไรก็ดีในยุคการผลิตครูระดับปริญญาและการพัฒนาชนบทเพื่อลดความเหลื่อมล้ำนี้ มีปัญหาควบคู่ คือ การตอบสนองของความต้องการครูเร่งด่วน กระทรวงศึกษาธิการได้จัดการฝึกหัดครู ระบบจำกัดรับเป็นรูปแบบพิเศษและโครงการพิเศษเพื่อสนองความต้องการครูในท้องถิ่นที่กั้นดาร อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเมืองกับชนบทได้ด้วย อาทิ วิทยาลัยหมู่บ้าน (พ.ศ. 2497) โครงการฝึกหัดครูชนบท (พ.ศ. 2499-2505) โครงการครูทายาทผลิตครูประถมศึกษา และมัธยมศึกษาภายใต้การริเริ่มของ นายสมาน แสงมะลิ และ ดร.รุ่ง แก้วแดง โครงการครูทายาท ชายแดนภาคใต้ (พ.ศ. 2537 - 2539) โครงการ รพค. (พ.ศ. 2538 - 2541) โครงการเพชรในตม ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และ กอ.รมน. เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2529 จนถึงปัจจุบัน โครงการเหล่านี้ล้วนเป็นโครงการที่ดีแต่ผลิตครูได้จำนวนน้อยและเกือบทุกโครงการ ได้สิ้นสุดไปแล้ว ทำให้การส่งผลต่อการผลิตครูที่มีคุณภาพอยู่ในวงจำกัด (นวรรตน์ สมนาม, 2542; ประไพศรี ตยานันท์, 2533; รุ่ง แก้วแดง, 2546; ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2558, ศักดิ์ชาย เพชรช่วย และคณะ, 2560; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

การผลิตครูระดับปริญญาในช่วงนี้มุ่งแก้ปัญหาความขาดแคลนครู เนื่องจากนโยบายการขยาย การศึกษาภาคบังคับจาก 4 ปี เป็น 7 ปี และต่อมาเหลือ 6 ปี อีกทั้งอัตราการเกิดของประชากรสูงมาก เช่น ในปี พ.ศ. 2515 อัตราการเกิดของประชากรเป็นร้อยละ 3.2 ทำให้ต้องมีผลิตครูให้เพียงพอ กับความต้องการ จึงเป็นการผลิตครูเชิงปริมาณแทนการผลิตครูเชิงคุณภาพดังที่ผ่านมา กระทรวง ศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายให้กรมการฝึกหัดครูผลิตครูภาคค่ำ ให้รับนักศึกษาแบบเปิด (Open - Admission Policy) นักเรียนที่จบมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตามระบบเลื่อนชั้นอัตโนมัติ ไม่ว่าจะได้คะแนนต่ำ เพียงใด ไม่่ว่ามีความประพฤติจะเป็นอย่างไรสามารถเข้าเรียนครูและออกไปเป็นครูได้ อีกทั้งให้ใช้ งบประมาณจากค่าหน่วยกิตมาดำเนินการผลิตครูภาคค่ำ การผลิตครูภาคค่ำเชิงปริมาณรับนักศึกษา เข้าเรียนแบบไม่จำกัดรับ นอกจากนี้การผลิตครูยังมุ่งช่วยแก้ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ความเหลื่อมล้ำระหว่างเมืองกับชนบท ข้อมูลเชิงประจักษ์ยกยานว่า ถ้าอยากเห็นประเทศมีสันติสุข เติบโตได้อย่างยั่งยืน และมีความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ รัฐบาลต้องทำให้คนในประเทศ มีคุณภาพสูง โดยใช้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของครูมีคุณภาพสูง การผลิตครูในช่วงที่มุ่งให้ครู เป็นผู้นำไปช่วยพัฒนาชนบทเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งต้องการครูที่มีคุณภาพ และเป็นครูที่มีความเชื่อและศรัทธาว่า ขอบฟ้าของประเทศไทยอยู่ที่ชนบทโดยแท้ (สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา, 2558) การผลิตครูยุคนี้เป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและลดความเหลื่อมล้ำ ในสังคม รวมทั้งเป็นการผลิตครูเพื่อชีวิตและสังคม อีกทั้งการผลิตครูเพื่อทำนุบำรุงวัฒนธรรมและ สืบสานเอกลักษณ์ของไทย

สืบเนื่องจากการฝึกหัดครูช่วงที่ผ่านมาเป็นการผลิตครูเชิงปริมาณ เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลน ครูเป็นหลัก โดยนโยบายรับนักศึกษาครูแบบเปิดโดยไม่มีการเลือกสรร (Open - Admission Policy) ซึ่งดิเรก พรสีมา (2561) ได้ทำนายไว้ว่า เป็นก้าวสู่การล่มสลายของการฝึกหัดครูไทย กล่าวคือ “การผลิตครูภาคค่ำรับนักศึกษาครูแบบไม่จำกัด แก้ปัญหาเฉพาะหน้าเกี่ยวกับการขาดแคลนครูได้ แต่ระยะยาวการผลิตครูภาคค่ำทำลายระบบการผลิตครู ทำลายคุณภาพครูและวิชาชีพครู ทำลาย คุณภาพการศึกษาของประเทศและทำลายคุณภาพคนไทยมาจวบจนทุกวันนี้” การผลิตครูภาคค่ำ ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนของนักศึกษาภาคปกติด้วย อีกทั้งก่อให้เกิด ปัญหาใหม่จนควบคุมไม่ได้ คือ การที่วิทยาลัยครูรับนักศึกษาจำนวนมาก ซึ่งเป็นนักศึกษา ที่เรียนอะไรไม่ได้มาเข้าเรียนครู ทำให้เกิดการผลิตครูเกินความต้องการของผู้ใช้ครูอย่างรวดเร็ว ในปี การศึกษา 2519 วิทยาลัยครูผลิตครู ป.กศ. และ ป.กศ. สูง เกินความต้องการของหน่วยงานใช้ครูกว่า 3 เท่า เกิดการว่างงานสะสม นักเรียน ม.6 ที่เก่งๆ และดี ๆ ไม่มาเรียนครู เกิดพูดกันปากต่อปากว่า “ใครไปเรียนอะไรไม่ได้ก็ไปเรียนครูสิ” ทำให้เกิดวิกฤตศรัทธาต่อครูและวิชาชีพครู อีกทั้งในการปฏิรูป การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม เมื่อปี พ.ศ. 2517 ที่ได้ดำเนินการปฏิรูประบบการประถมศึกษาแก้ปัญหา ให้ครูประจำบาลได้เป็นข้าราชการพลเรือน เกิดเอกภาพในระบบการบริหารการประถมศึกษา แต่คณะปฏิรูปการศึกษาในขณะนั้นได้เสนอหลักการและสาระสำคัญว่า การปฏิรูปการศึกษาจะไม่สำเร็จ

ถ้าไม่ปฏิรูปครู ตั้งแต่ พ.ศ. 2517 มีความคิดในการปฏิรูปครูทั้งระบบครบกระบวนการแต่ยังไม่ได้นำดำเนินการ ดังนั้นภารกิจสำหรับในช่วงนี้ คือ การจุดประกายและขยายความคิดในเรื่องการปฏิรูปครูทั้งระบบครบกระบวนการ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติที่มุ่งวางแผนพัฒนาศักยภาพคนไทยสู่สังคมโลก โดยได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ซึ่งได้กำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ว่า “ปฏิรูปการฝึกหัดครูและพัฒนาครูประจำการโดยมุ่งให้เป็นวิชาชีพเฉพาะ เพื่อสร้างจิตสำนึกของความเป็นครู พัฒนาความรู้ ความสามารถทั้งทางวิชาครู และวิชาการให้ได้มาตรฐานและยกฐานะของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น” ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ได้กำหนดนโยบายครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาว่า “7) เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์แผน นโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาได้อย่างแท้จริง ตลอดจนให้มีการผลิตครูที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา”

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ประสบความสำเร็จในการบรรจุการปฏิรูปครูพัฒนาครูประจำ และยกระดับวิชาชีพครูให้สูงขึ้น เป็นนโยบายในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 และในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) แล้ว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติยังได้ดำเนินการประมวลสรุปปัญหาหาคำตอบ เพื่อให้เกิดหลักการและวิธีการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นรูปธรรมและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ อันจะเป็นหลักประกันที่จะนำสู่การปฏิรูปครูทั้งระบบครบกระบวนการได้ประสบผลสำเร็จ

เมื่อเดือนธันวาคม 2535 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ประมวลสรุปสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ปริมาณการผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้ครูทั้งในภาพรวมและเฉพาะสาขาวิชา ทั้งนี้เพราะขาดกลไกที่มีประสิทธิภาพที่เป็นระบบระหว่างหน่วยผลิตครูกับหน่วยใช้ครู
2. มีปัญหาเชิงคุณภาพได้แก่
  - 2.1 ครูมีปัญหาด้านเศรษฐกิจและประพฤติตนไม่เหมาะสม
  - 2.2 มีปัญหาการผลิต เกณฑ์คัดเลือกนักศึกษาครูไม่เหมาะสม หลักสูตรการเรียนการสอนมีการปฏิบัติน้อย
  - 2.3 มีปัญหาด้านการใช้และการพัฒนาครู การบรรจุครูไม่ตรงวิชาเอกและไม่สอดคล้องกับความสามารถ การพัฒนาครูประจำการส่วนใหญ่เป็นการเพิ่มวุฒิมากกว่าเพิ่มพูนสมรรถนะการทำงาน
  - 2.4 มีปัญหาด้านมาตรฐานวิชาชีพครู วิชาชีพครูยังไม่ได้รับการยอมรับในฐานะเป็นวิชาชีพทัดเทียมกับวิชาชีพอื่นๆ

หลักการและวิธีการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในการประชุมครั้งที่ 7/2536 เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2536 ซึ่งที่ประชุมมติเห็นชอบแล้วให้นำเสนอคณะรัฐมนตรี และคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ลงมติเห็นชอบในหลักการและวิธีการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาตามเสนอสำหรับหลักการและวิธีการปฏิรูปครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยสรุปมีดังนี้

1. แนวคิดหลัก คุณภาพคนเป็นทั้งปัจจัยและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนา การพัฒนาคนจึงเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่สุดของการพัฒนาคน อนาคตของประเทศขึ้นอยู่กับการศึกษา คุณภาพการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพครู คุณภาพครูขึ้นกับการที่สังคมให้คุณค่าแก่วิชาชีพครูมากน้อยเพียงใด ถึงเวลาแล้วที่สังคมไทยควรทุ่มเทยกสถานภาพครูครั้งใหญ่เพื่ออนาคตของประเทศไทย

## 2. แนวทางการปฏิรูปการฝึกหัดครู

(1) สรรหาคนเก่ง คนดีเข้าเรียนวิชาชีพครู (มิใช่การรับนักศึกษาครูแบบเปิดที่เริ่มดำเนินการเมื่อปี พ.ศ. 2512 เป็นต้นมา) โดยมีเกณฑ์มาตรฐานและสร้างแรงจูงใจ โดยให้ทุนการศึกษามากพอ และกำหนดอัตราเงินเดือนของครูให้สูงขึ้น

(2) พัฒนาคณาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ทั้งหมดแบบยกเครื่อง โดยจัดงบประมาณมากพอสร้างความเป็นนักวิชาการและชุมชนวิชาการให้สถาบันผลิตครู

(3) พัฒนามาตรฐานการศึกษาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้ระดับมหาวิทยาลัยและดุขงฎบัญญัติอันจะส่งผลการยกระดับคุณภาพครู

(4) ปฏิรูปการเรียนการสอนในการผลิตครูเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่และความเข้มแข็งของสติปัญญา

(5) พัฒนาครูประจำการ ใช้วิธีการพัฒนาครูประจำการประมาณ 5 - 6 แสนคน โดยใช้หลากหลายวิธี

(6) พัฒนาองค์กรและการจัดการต้องปรับปรุงการจ้ดองค์กรของสถาบันราชภัฏ และวิธีงบประมาณโดยให้เงินเป็นก้อน (Block Grant)

(7) จัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์ (Royal Academy of Teachers) โดยการสร้างกลไกและงบประมาณเพื่อให้มีการตรวจสอบการปฏิรูปฝึกหัดครูทั้งหมดอย่างเป็นอิสระและมีคุณภาพ

3. การดำเนินการต่อไป ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจัดให้มีเวทีนโยบายสาธารณะในเรื่องนโยบายการปฏิรูปการฝึกหัดครู และตั้งคณะกรรมการปฏิบัติการ (Implementation Committee) ให้คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการปฏิบัติการที่มี

องค์ประกอบที่เหมาะสม และมีงบประมาณการปฏิบัติตามแผนการปฏิรูปการฝึกหัดครูอย่างครบถ้วน โดยเร็ว รายละเอียดของสาระดังกล่าวมีการเผยแพร่ในวารสารการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 ด้วยการปฏิรูปการฝึกหัดครู ปีที่ 28 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน - พฤษภาคม 2537

นับได้ว่าเป็นการจุดประกายการปฏิรูปการฝึกหัดครู มีความคิด ความพยายามและมีความพร้อมจะปฏิบัติ แต่จะปฏิบัติเมื่อใดและผลเป็นอย่างไรติดตามการผลิตครูในการฝึกหัดครูในยุคที่ 4 ต่อไป

เป็นที่น่าสังเกตว่าในช่วงหลังในยุคนี้การฝึกหัดครูได้ริเริ่มการผลิตครูเชิงคุณภาพแทนการผลิตครูเชิงปริมาณที่ดำเนินการในสองทศวรรษที่ผ่านมา กล่าวคือ มีการริเริ่มการผลิตครูระบบปิด คือ โครงการครูทายาทระดับอุดมศึกษาในปี พ.ศ. 2537 โครงการเร่งรัดการพัฒนาบัณฑิตคณิตศาสตร์ (ร.พ.ค.) พ.ศ. 2538 และโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) พ.ศ. 2539

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) ได้ประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ได้ข้อค้นพบดังนี้ 1) ในด้านกระบวนการ พบว่า การนำแผนไปสู่ปฏิบัติยังไม่ปรากฏผลชัดเจน ยังไม่ได้ดำเนินการพัฒนาวิทยาลัยครูจำนวนหนึ่งให้เป็นสถาบันวิชาชีพเฉพาะทางเป็นสถาบันวิจัยและพัฒนาและศูนย์วิชาการของวิชาชีพครู ได้ดำเนินการพัฒนาระบบเลือกสรรนักศึกษาครู 2 โครงการ คือ โครงการครูทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ และโครงการเพชรในตมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูโดยปรับปรุงระบบบริหารงานบุคคล กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ปรับปรุงการใช้ครู การผลิตและพัฒนาครูอาจารย์ในสาขาวิชาชีพขาดแคลน 2) ในด้านปริมาณ ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสายครูจากกระทรวงศึกษาธิการสูงกว่าแผน แต่ผู้สำเร็จการศึกษาสายครูระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกจากสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีจำนวนต่ำกว่าแผน ปริมาณของผลผลิต และความต้องการสอดคล้องระดับปานกลาง สถานศึกษายังขาดแคลนครูวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ในด้านคุณภาพ ครูบรรจุใหม่มีคุณภาพค่อนข้างดีแต่ยังไม่ถึงระดับดี กล่าวคือ คุณภาพของครูที่สำเร็จจากสถาบันผลิตครูที่ผ่านมามีคุณภาพดีขึ้น และสอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษาในระดับค่อนข้างมาก และ 3) ในด้านผลกระทบ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านความรู้ความสามารถลดลงอย่างน้อย 2 ด้าน ในทุกระดับการศึกษาและด้านจิตนิสัยลดลง 2 คุณลักษณะในทุกระดับการศึกษาเช่นกัน สำหรับผลกระทบต่อครู พบว่า โดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับดี แต่มีประเด็นตัวบ่งชี้ที่ด้อยคุณภาพในการทำงานครู คือ เงินเดือนไม่พอ การขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมและขาดความปลอดภัยในชีวิต ผลประเมินแสดงว่าครูขาดแรงจูงใจในการประกอบอาชีพครู ระบบการพัฒนาครูประจำการและระบบการสร้างแรงจูงใจในการประกอบอาชีพครูยังไม่ประสบผลสำเร็จ

เหตุการณ์และประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการผลิตครูในยุคที่สามเป็นยุคการผลิตครูระดับปริญญา ตามมาตรฐานสากล เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม สรุปได้ดังนี้

- พ.ศ. 2488 ประกาศใช้พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 เป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการ เป็นนิติบุคคล ครูทุกคนต้องเป็นสมาชิก มีหน้าที่พัฒนาวิชาชีพครู ให้ความเห็น เรื่องนโยบายการศึกษา และวิชาการศึกษาทั่วไปแก่กระทรวงศึกษาธิการ ควบคุม จรรยาบรรณและวินัยครู รักษาผลประโยชน์ ส่งเสริมฐานะครูและครอบครัว ตามสมควร ส่งเสริมความรู้และความสามัคคีของครู และการบริหารงานบุคคลครู แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- พ.ศ. 2490 กรมอาชีวศึกษาเปิดแผนกฝึกหัดครูช่างขึ้น เปิดฝึกหัดครู มีอบรมช่าง ในโรงเรียนเพาะช่าง เปิดแผนกการฝึกหัดครูการเรือนที่โรงเรียนการเรือนพระนคร และแผนกครูมัธยมหลักสูตร 3 ปี ที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา
- พ.ศ. 2491 ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูอาชีวศึกษาขึ้นที่เทเวศร์จัดสอนแผนกช่างก่อสร้าง การช่างสตรี และพาณิชยกรรม สังกัดกรมอาชีวศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2504 โอนไปสังกัด กรมการฝึกหัดครู และได้โอนไปสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
- เมื่อ พ.ศ. 2518 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เปลี่ยนชื่อคณะอักษรศาสตร์ เป็นคณะอักษรศาสตร์และครุศาสตร์
- ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมและมัธยมอาชีวศึกษาชายหญิงที่โรงเรียนก่อสร้าง อุเทนถวาย และย้ายไปรวมที่เทเวศร์เมื่อปี พ.ศ. 2496
- พ.ศ. 2492 ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงที่ถนนประสานมิตร จังหวัดพระนคร รับนักเรียน ที่จบมัธยมปีที่ 6 เข้ามาเรียน 3 ปี ได้ประกาศนียบัตรครูประถม เรียนต่ออีก 2 ปี ได้ประกาศนียบัตรครูมัธยม
- พ.ศ. 2493 จัดชั้นฝึกหัดครูประถม เพื่อเร่งผลิตครู ป.ป. ที่โรงเรียนไตรมิตรวิทยาลัย (ชาย) และ ที่โรงเรียนศรีสุริโยทัย (หญิง) รับนักเรียนประเภทเดินเรียนหลักสูตร 1 ปี รับผู้สำเร็จ ชั้นเตรียมอุดมศึกษาเริ่มใช้หลักสูตรครูมัธยมและครูการเรือน
- โรงเรียนพลศึกษากลางเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษา
- พ.ศ. 2494 เปิดโรงเรียนฝึกหัดครูประถมศึกษาที่โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา ในช่วง พ.ศ. 2494 - 2503 มีโครงการฉะเชิงเทราเพื่อปรับปรุงการศึกษาแผนกใหม่รวมทั้ง ปรับปรุงโรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทราโดยความร่วมมือของยูเนสโก
- พ.ศ. 2495 เปิดชั้นฝึกหัดครูประถมที่โรงเรียนฝึกหัดครูนครราชสีมา

- พ.ศ. 2496 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปิดสอนหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต 2 ปี ซึ่งถือเป็นหลักสูตรปริญญาครูฉบับแรกของไทย
- วิทยาลัยเทคนิคศรีโชนการฝึกหัดครูมัธยมอาชีวศึกษาจากกรมการฝึกหัดครูตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษาระธานมิตร (18 พฤษภาคม 2496) ได้สอบคัดเลือกข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีวุฒิประกาศนียบัตรครูมัธยมหรือเทียบเท่า (ป.ม. หรือ พ.ม.) จำนวน 32 คน มาเรียนหลักสูตรการศึกษาระธานมิตรหลักสูตร 2 ปี ซึ่งถือเป็นหลักสูตรปริญญาครูฉบับแรกเช่นกัน
- ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอาชีวศึกษาธนบุรี ใน พ.ศ. 2498 เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูธนบุรีสังกัดกรมการฝึกหัดครู ต่อมาคือวิทยาลัยครูธนบุรี
- เปิดชั้นฝึกหัดครูประถมที่โรงเรียนฝึกหัดครูเชียงใหม่
- ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมเกษตรกรรมสุรินทร์
- เปิดแผนกฝึกหัดครูมัธยมเกษตรกรรมที่วิทยาลัยเกษตรกรรมเชียงใหม่
- พ.ศ. 2497 ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษาเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2497 ทำให้การยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงถนนประสานมิตรเป็นวิทยาลัยการศึกษาโดยสมบูรณ์ เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี
- สถาปนากรมการฝึกหัดครูเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2497 มีนโยบายให้การฝึกหัดครูในกรมต่างๆ รวมอยู่ในกรมเดียวกัน โดยรวมโรงเรียนฝึกหัดครูในสังกัด 30 แห่ง และโรงเรียนฝึกหัดครูอาชีวศึกษาอีก 2 แห่งรวมเป็น 32 แห่ง
- เปิดสอนสองผลัดเป็นครั้งแรกเพื่อแก้ปัญหานักเรียนไม่มีที่เรียน
- โรงเรียนฝึกหัดครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเปิดชั้นฝึกหัดครูมัธยมศึกษาตอนต้นตัดขึ้น
- จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูหมู่บ้านจอมบึงจังหวัดราชบุรี ต่อมาคือวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง
- เปิดชั้นฝึกหัดครูมูลชายนประเภทเดินเรียนที่โรงเรียนสตรีฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา
- เปิดชั้นฝึกหัดครูประถมที่โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานี
- กรมการฝึกหัดครูจัดตั้งสถาบันระหว่างชาติสำหรับค้นคว้าเรื่องเด็กโดยร่วมมือกับยูเนสโก กระทรวงศึกษาธิการ โดยกรมการฝึกหัดครูได้ทำสัญญากับมหาวิทยาลัยอินเดียนา สหรัฐอเมริกา เพื่อช่วยเหลือการฝึกหัดครูระดับปริญญา ซึ่งเป็นสัญญา ร่วมกับ 3 หน่วยงาน คือ AID/W กรมการฝึกหัดครูและมหาวิทยาลัยอินเดียนา ทำให้การฝึกหัด ได้มีคนไปศึกษาดูงานเป็นจำนวนมากเพื่อกลับมาทำงานการฝึกหัดครู



- พ.ศ. 2498 ขยายวิทยาลัยวิชาการศึกษาเพิ่มอีก 2 แห่ง โดยยกฐานะแผนกฝึกหัดครูมัธยมของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาขึ้นเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน และสถาปนาวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสนเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2498 นับเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกในส่วนภูมิภาคของประเทศไทยที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี
- กรมพลศึกษาจัดตั้งวิทยาลัยพลศึกษาขึ้นแทนโรงเรียนฝึกหัดครูพลศึกษาซึ่งโอนไปสังกัดกรมการฝึกหัดครู
- โอนโรงเรียนฝึกหัดครูอาชีพศึกษาที่เทเวศร์ และโรงเรียนสตรีฝึกหัดครูอาชีพศึกษาที่ธนบุรีไปสังกัดกรมการฝึกหัดครู
- โรงเรียนบ้านสมเด็จเจ้าพระยาเปิดชั้นฝึกหัดครูประถมเดินเรียนเป็นแบบสหศึกษา
- กระทรวงศึกษาเปลี่ยนหลักสูตรการฝึกหัดครู คือเปลี่ยนหลักสูตรการฝึกหัดครูประถมศึกษาศึกษา 3 ปี เป็นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาศึกษาหลักสูตร 2 ปี ฝึกหัดครูมัธยม 2 ปี เป็นประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง 2 ปี และยุบฝึกหัดครูมัธยมศึกษาการงานสันตติจิตทะเบียนก่อตั้งสมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทยเมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2498 เป็นสมาคมวิชาชีพการศึกษา มีวัตถุประสงค์ 5 ประการ คือ 1) แลกเปลี่ยนความเห็นและความรู้ทางการศึกษาในบรรดาสมาชิก 2) ช่วยเหลือและส่งเสริมความสามัคคีระหว่างสมาชิก และช่วยเหลือส่งเสริมวิชาชีพทางการศึกษา 3) ติดต่อร่วมมือกับสมาคม มูลนิธิ องค์กร หรือสถาบันทางการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ 4) ศึกษาค้นคว้าและเผยแพร่ความรู้ทางการศึกษา และ 5) ระดมสรรพกำลัง สนับสนุนพัฒนาการศึกษาของชาติ โดยมีปรัชญาของสมาคมว่า “การศึกษาคือพลังเพื่อการพัฒนาและสร้างสันติสุข” (ชม ภูมิภาค, 2528)
- พ.ศ. 2499 ยกเลิกหลักสูตรเดิม (ป.ป., ป.ม.) ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) แทนทั่วประเทศ
- วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตรเปิดหลักสูตรปริญญาโทเป็นหลักสูตร 2 ปี ได้รับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)
- มีโครงการฝึกหัดครูชนบทเกิดขึ้นเป็นแห่งแรกที่โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานี ร่วมกับองค์การสหประชาชาติ (UNESCO) โดยส่งผู้เชี่ยวชาญมาร่วมทำงาน 3 คน จากประเทศตุรกี อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา
- พ.ศ. 2500 มีพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2500 ประกอบด้วย 4 แผนกวิชา คือ สาร์ตติศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และวิจัยการศึกษา

พ.ศ. 2501

ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูนครศรีธรรมราช พร้อมทั้งยุบเลิกโรงเรียนฝึกหัดครูเล็กๆ 6 แห่ง  
องค์การอาสาสมัครอังกฤษ (VSO) ได้ส่งอาสาสมัครมาช่วยสอนภาษาอังกฤษในสถาบัน  
ฝึกหัดครู และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้ร่วมมือกับองค์การบริหารวิเทศกิจแห่งสหรัฐอเมริกา และ  
มหาวิทยาลัยมิชิแกนจัดตั้งศูนย์ภาษาอังกฤษแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAREP)  
เพื่อปรับปรุงการสอนภาษาอังกฤษ

กรมการฝึกหัดครูได้ติดต่อหาทุนจากองค์กรต่างๆ เช่น USOM, UNESCO, Fulbright  
และ British Council ให้ข้าราชการไปศึกษาอบรมและดูงาน

กรมการฝึกหัดครูยกระดับโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นวิทยาลัยครู 6 แห่ง คือ วิทยาลัย  
ครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูเทพสตรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จ  
เจ้าพระยา วิทยาลัยครูนครราชสีมา และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี

กรมพลศึกษาจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูพลานามัยเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาการ  
ศึกษา (ป.กศ.)

มีการจัดตั้งวิทยาลัยเกษตรกรรมที่บางพระ จังหวัดชลบุรี เพื่อให้เป็นศูนย์กลาง  
การฝึกหัดครูเกษตรกรรมเพียงแห่งเดียว

ตั้งโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2501

พ.ศ. 2502

องค์การอาสาสมัครอเมริกัน (PCV) ได้ส่งอาสาสมัครอเมริกันมาช่วยสอนภาษาอังกฤษ  
และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

พ.ศ. 2503

กรมการฝึกหัดครูยกระดับโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นวิทยาลัยครูอีก 4 แห่ง

พ.ศ. 2504

เริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1

โอนโรงเรียนฝึกหัดครูอาชีพศึกษากลับไปสังกัดกรมอาชีวศึกษา แล้วยกฐานะเป็น  
วิทยาลัยอาชีวศึกษา

ดำเนินการยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูเป็นวิทยาลัยครูจนครบทุกแห่งในแผนพัฒนา  
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510 - 2514)

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเปิดรับผู้สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตร  
วิชาชีพชั้นสูง เข้าเรียนเทียบหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต 4 ปี

- พ.ศ. 2505 จัดสอนวิชาชุดประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) แขนวิชาชุดพิเศษครูมูล (พ.) และพิเศษประถม (พ.ป.) ที่ยกเล็กไป
- กรมการฝึกหัดครูยกระดับโรงเรียนฝึกหัดครูเป็นวิทยาลัยครูปีละ 1 แห่ง ระหว่าง พ.ศ. 2505 - 2509
- พ.ศ. 2507 ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูสกลนคร สถานฝึกหัดครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- ยูเนสโกได้ส่งผู้เชี่ยวชาญมาประจำโครงการฝึกหัดครูชนบทที่หน่วยศึกษานิเทศก์ ระหว่างปี พ.ศ. 2507 - 2509
- พ.ศ. 2508 คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจัดสอนภาคค่ำหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต หลักสูตร 2 ปี และหลักสูตร 4 ปี
- พ.ศ. 2509 องค์การอาสาสมัครแคนาดา (CUSO) ส่งอาสาสมัครมาช่วยสอนภาษาอังกฤษ ในสถาบันฝึกหัดครู
- พ.ศ. 2510 ขยายวิทยาลัยวิชาการศึกษาไปเปิดสาขาที่จังหวัดพิษณุโลก ต่อมาคือวิทยาลัยวิชาการศึกษา พิษณุโลก และปัจจุบันได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร
- พ.ศ. 2511 ขยายวิทยาลัยวิชาการศึกษาไปเปิดสาขาที่จังหวัดมหาสารคาม เป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา มหาสารคาม และจังหวัดสงขลาเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาสงขลา ในปัจจุบัน คือ มหาวิทยาลัยมหาสารคามและมหาวิทยาลัยทักษิณ ตามลำดับ
- ตั้งคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พ.ศ. 2512 ขยายวิทยาลัยวิชาการศึกษาไปเปิดสาขาที่พระนคร (บางเขน)
- ตั้งคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูและบริการการศึกษา (Teacher Training and Education Extension Programs) โดยยูเนสโกส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วย 2 คน และในปี พ.ศ. 2514 ส่งผู้เชี่ยวชาญมาช่วยอีก 2 คน
- สืบเนื่องจากแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 ขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 4 ปี เป็น 7 ปี จัดระบบการศึกษาให้เข้ากับระบบสากล ในขณะที่อัตราการเกิดของ ประชากรสูงมากกว่าร้อยละ 3 ทำให้วิกฤตขาดแคลนครู แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 1, 2 และ 3 เน้นการผลิตครูให้เพียงพอกับการศึกษาภาคบังคับ 7 ปี ผลักดัน ให้กระทรวงศึกษาธิการสั่งการให้วิทยาลัยครูทุกแห่งเปิดสอนภาคค่ำ ให้นักศึกษาครู แบบเปิด (Open - Admission Policy) โดยไม่มีการเลือกสรรผู้เรียน แตกต่างจากที่ได้

ปฏิบัติอย่างสิ้นเชิง ใช้คณาจารย์อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกเท่าที่มีอยู่ จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนจ่ายค่าหน่วยกิตให้วิทยาลัยครูบริหารจัดการเงินรายได้ จากค่าหน่วยกิตได้เอง (ดิเรก พรสีมา, 2561: 15)

- พ.ศ. 2513 ยกระดับวิทยาลัยพลศึกษาเป็นวิทยาลัยวิชาการพลศึกษา ผลิตครูระดับปริญญาตรี วิชาเอกพลศึกษา สังกัดกรมการฝึกหัดครู  
ตั้งคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
- พ.ศ. 2514 ขยายวิทยาลัยพลศึกษาไปสู่ภูมิภาค โดยตั้งวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่  
ตั้งคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหงเป็นตลาดวิชา  
ตั้งคณะศึกษาศาสตร์ อุตสาหกรรม และวิทยาศาสตร์ ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
- พ.ศ. 2515 ยกฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษาขึ้นเป็นกรมทำหน้าที่ผลิตครูระดับปริญญา มีสำนักงาน อธิการบดีที่วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร มีวิทยาเขตสาขาอีก 7 แห่ง  
ตั้งวิทยาลัยครูอีก 4 แห่ง ในภูมิภาคเพื่อเร่งผลิตครูแก้ปัญหาวิกฤตการขาดแคลนครู คือ วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูจันทบุรี (จำเริญพรณี) และ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์  
ตั้งวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดมหาสารคาม  
ยกระดับโรงเรียนนาฏศิลป์เป็นวิทยาลัยนาฏศิลป์
- พ.ศ. 2515 - 2519 แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) ระบุให้ผลิตครูประถมศึกษ ให้เพียงพอในท้องถิ่นกันดาร ขยายการศึกษาระดับประถมศึกษาตอนปลาย และ เน้นการผลิตครู ป.กศ. สูงให้มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอ ปรับปรุงและขยาย การฝึกหัดครู ปรับปรุงหลักสูตรทุกระดับให้สอดคล้องกับงานพัฒนาการศึกษา ยกมาตรฐานการฝึกหัดครูให้สูงขึ้น และจัดหลักสูตรการฝึกหัดครูชนบทในวิทยาลัยครู ส่วนภูมิภาคโดยนโยบายให้ขยายและปรับปรุงการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาและอุดมศึกษา เร่งผลิตครูให้เพียงพอับความต้องการและ ส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูโดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคและท้องถิ่นกันดาร ส่งเสริมความเสมอภาคในการศึกษาด้วยการปรับปรุงและขยายการศึกษาในภูมิภาค และชนบท งานของกรมการฝึกหัดครูในระยะ 5 ปี ดังกล่าวแก้ปัญหาการขาดแคลนครู โดยจะมีวิทยาลัยครูเพิ่มขึ้นอีก 7 แห่ง รวมเป็น 36 แห่ง แต่ละแห่งรับผิดชอบ 2 จังหวัด รับผิดชอบและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนครูในบางประเทศมีสถานฝึกหัดครู

ประจำจังหวัด และเร่งผลิตครูไปสอนในชนบทฝึกหัดให้พัฒนาโรงเรียนและพัฒนาชุมชน นับเป็นความพยายามหรือพื้นฐานการฝึกหัดครูชนบทโดยการสนับสนุนของยูเนสโก เมื่อปี พ.ศ. 2499 เริ่มที่โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานีปี พ.ศ. 2501 ทดลองโครงการนี้ที่โรงเรียนฝึกหัดครูปี พ.ศ. 2502 ที่โรงเรียนฝึกหัดครูนครราชสีมาและโรงเรียนฝึกหัดครูอุดรธานี ปี พ.ศ. 2503 เริ่มทดลองโครงการฝึกหัดครูชนบทที่โรงเรียนฝึกหัดครูเชียงใหม่ โรงเรียนฝึกหัดครูอุตรดิตถ์และโรงเรียนฝึกหัดครูพิบูลสงครามพิษณุโลก ผลประเมินโดย Nairn (1966) สรุปว่าโครงการของยูเนสโก โครงการ Thai UNESCO Fundamental Education Centre ที่จังหวัดอุบลราชธานี และโครงการ Educational Pilot Project ที่จังหวัดฉะเชิงเทราไม่บรรลุผลสำเร็จตามต้องการของฝ่ายผู้ช่วยเหลือและทั้งฝ่ายประเทศไทยเอง ซึ่งน่าจะเป็นบทเรียนสำคัญเกี่ยวกับความช่วยเหลือจากต่างประเทศ (สมพร แสงชัย และ ดวงเดือน แสงชัย, 2511: 144) การฝึกหัดครูชนบทนับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีเหมาะสมสำหรับประเทศไทย และน่าจะเป็นเป้าหมายสำคัญของสถาบันผลิตครูโดยเฉพาะวิทยาลัยครูแต่เป็นที่น่าเสียดายที่โครงการฝึกหัดครูชนบทไม่ได้เติบโตเท่าที่ควร (ปทีป เมธาคณฺุฒิ, 2530: 30)

พ.ศ. 2516

ตั้งวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดยะลา

ตั้งวิทยาลัยครูในภูมิภาคอีก 7 แห่ง เพื่อเร่งผลิตครู ได้แก่วิทยาลัยครูสุรินทร์วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีวิทยาลัยครูเลยวิทยาลัยครูกำแพงเพชรวิทยาลัยครูเชียงใหม่วิทยาลัยครูกาญจนบุรี และวิทยาลัยครูเพชรบูรณ์

กรมการฝึกหัดครูได้รับความช่วยเหลือจากธนาคารโลกให้ยืมเงินมาใช้ก่อสร้างวิทยาลัยครู 7 แห่ง คือ วิทยาลัยครูจันทบุรี วิทยาลัยครูเลย วิทยาลัยครูกำแพงเพชร วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยครูเชียงใหม่ และวิทยาลัยครูสุรินทร์ นอกจากนี้วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูลำปางก็ได้รับเงินช่วยเหลือจากโครงการนี้

พ.ศ. 2517

คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2517 ได้มีมติเห็นชอบตามที่คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อการปฏิรูปการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม โดยมีศาสตราจารย์ ดร.ลีปพนนท์ เกตุทัต เป็นประธาน ที่เสนอระบบบริหารการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาประชาบาล คือ เสนอแนะให้กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงเดียวรับผิดชอบการศึกษาทุกระดับโดยกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไปยังท้องถิ่น โดยกระทรวงคุมในเรื่องนโยบายและแผนงบประมาณและแผนวิชาการ เป็นที่น่าสังเกตว่าคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคมไม่มีข้อเสนอเกี่ยวกับการปฏิรูปครูทั้งระบบครบกระบวนการที่เป็นรูปธรรมได้ แต่เสนอหลักการและสาระสำคัญ

เรื่องการปฏิรูปการศึกษาโดยให้ความสำคัญกับบทบาทและสถานะของครู เพราะ การปฏิรูปการศึกษาจะไม่สำเร็จถ้าไม่ปฏิรูปครู โดยกำหนดหลักการสำคัญ คือ รัฐต้องจัดประกันให้แก่อาชีพครู ให้ครูมีสถานภาพที่ดีพอที่จะรักษาบทบาท ที่พึงประสงค์ไว้ได้ ให้ครูมีความมั่นคงและศรัทธาในอาชีพพร้อมที่จะดำรงเกียรติ มาตรฐานและอุดมการณ์แห่งวิชาชีพครูไว้ได้

ยกฐานะวิทยาลัยวิชาการศึกษาเป็นมหาวิทยาลัย โดยโอนจากกระทรวงศึกษาธิการ ไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคณะศึกษาศาสตร์รับผิดชอบในการผลิตครูต่อไป

พ.ศ. 2518

ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ให้วิทยาลัยครูเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีทางการศึกษา

มีพระราชบัญญัติจัดตั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

วิทยาลัยชุมชนพระเชตุพนศักดิ์ดีเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ป.ท.ส.) สาขาอุตสาหกรรม

วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้สงขลา วิทยาลัยเทคนิคตาก และวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น เปิดสอนหลักสูตรประโยคครูมัธยม

จัดตั้งวิทยาลัยพลศึกษา จังหวัดอุดรธานี

พ.ศ. 2519

ตั้งภาควิชาศึกษาศาสตร์ในคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตั้งวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชุมพรและวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง

มีการขยายการศึกษาถึงระดับปริญญาตรีในวิทยาลัยนาฏศิลป์

ตั้งคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2520

คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและดำเนินการประกาศใช้เป็นแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2520 โดยเป็นแผนที่มุ่งให้ความสามารถและคุณภาพการศึกษาเป็นสำคัญ

ตั้งวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุโขทัยและวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี

วิทยาลัยพาณิชยการเซตุนและวิทยาลัยพาณิชยการธนบุรีผลิตครูประถมมัธยม (ป.ม.)

พ.ศ. 2521

IDRC ประเทศแคนาดาได้ให้ทุนสนับสนุนโครงการเตรียมครูสำหรับนวัตกรรมทางการศึกษาระดับประถมศึกษา (NTR = Non - Traditional Roles of Teachers) โครงการนี้กรมการฝึกหัดครู คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรมสามัญศึกษา

และหน่วยงานอื่นๆ ร่วมดำเนินการโดยมี INNOTECH เป็นผู้ประสานงานโครงการ

เปลี่ยนระบบชั้นเรียนจาก 4 - 3 - 3 - 2 (3) เป็น 6 - 3 - 3

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชเปิดสอนสาขาวิชาศึกษาศาสตร์สำหรับครูประจำการ

ตั้งวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดกระบี่ วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ และวิทยาลัย  
พลศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร

ตั้งวิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช และวิทยาลัย  
นาฏศิลป์เชียงใหม่

มอบอำนาจการวัดผลชั้นประโยคไปเป็นหน้าที่ของโรงเรียนและให้คณะกรรมการ  
การศึกษาจังหวัดพิจารณาอนุญาตโรงเรียนที่อยู่ในชั้นมาตรฐานให้มีการเลื่อนชั้น  
อัตโนมัติ การแก้ไขมาตรา 18 ในพระราชบัญญัติประถมศึกษาให้ทำภายใน  
ปีการศึกษา 2519 และเริ่มใช้ระเบียบวัดผลใหม่ปีการศึกษา 2520

พ.ศ. 2522

กรมการฝึกหัดครูร่วมกับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยต่างๆ และ  
หน่วยงานอื่นๆ ดำเนินโครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครู โครงการนี้ได้รับทุน  
สนับสนุนจาก UNICEF และเงินงบประมาณแผ่นดิน

จัดตั้งวิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด และวิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย

จัดตั้งวิทยาลัยพลศึกษากรุงเทพ

พ.ศ. 2523

วันที่ 29 เมษายน 2523 คณะรัฐมนตรีซึ่งมีพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เป็นนายกรัฐมนตรี  
และศาสตราจารย์ ดร.สิปปนนท์ เกตุทัต เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ  
มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเตรียมการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารการประถมศึกษา  
แห่งชาติ โดยมีศาสตราจารย์ ดร.สิปปนนท์ เกตุทัต เป็นประธานกรรมการ

ประกาศใช้พระราชบัญญัติเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารประถมศึกษา  
8 ฉบับ มีผลให้มีการจัดตั้งสำนักงานขึ้น 2 แห่ง คือ สำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาแห่งชาติและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีฐานะ  
เป็นกรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 13 ตุลาคม 2523 เป็นต้นไป  
ทั้งนี้เป็ผลสืบเนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาตามปรัชญาการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม

SIU และ USC ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความร่วมมือสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร  
ของกรมการฝึกหัดครู โดยรับบุคลากรของกรมไปศึกษาในมหาวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง  
และการส่งอาจารย์มาร่วมสอนในประเทศไทย ตามโครงการร่วมมือระหว่าง  
กลุ่มวิทยาลัยครูกับมหาวิทยาลัยต่างๆ

- พ.ศ. 2525      ตั้งวิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์
- แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) เพื่อเร่งรัดพัฒนาการศึกษาทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลและสังคมควบคู่กัน อันเป็นผลมาจากความพยายามในการวางพื้นฐานการปฏิรูปการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคมอันก่อให้เกิดความตระหนักในศักยภาพของคนและความเป็นจริงในสังคมมากขึ้น
- พ.ศ. 2526      ตั้งวิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี
- ตั้งวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดตรัง วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ และวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
- ประกาศจัดตั้งวิทยาลัยชุมชนในวิทยาลัยครู 4 แห่ง
- พ.ศ. 2527      ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ให้วิทยาลัยครูผลิตครูได้ถึงระดับปริญญาตรี และเปิดสอนวิชาการสาขาต่างๆ ได้ตามความต้องการของท้องถิ่น
- โอนนักศึกษาวิทยาลัยชุมชนไปใช้หลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู
- ตั้งวิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรีและวิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง
- พ.ศ. 2528      สภาการฝึกหัดครูประกาศให้วิทยาลัยครูทั่วประเทศรวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็น “สหวิทยาลัย” ขึ้น มีอยู่ทั้งสิ้น 8 สหวิทยาลัย
- กรมอาชีวศึกษาเลิกรับนักศึกษาฝึกหัดครู
- พ.ศ. 2530      ประกาศแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ที่มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความคิด มีคุณธรรม พลานามัยสมบูรณ์ มีทักษะในการประกอบอาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และเป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยกำหนดแนวนโยบายการพัฒนาการศึกษาไว้ 7 ประการ
- มีโครงการคุรุทายาทระดับประถมศึกษาเพื่อคัดคนเก่ง คนดี มาเรียนครู มีอัตราบรรจุเข้ารับราชการ ไม่มีกรให้ทุนการศึกษา
- พ.ศ. 2533      คุรุสภากำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพรูแสดงคุณลักษณะครู 4 ประการคือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ และมุ่งมั่นพัฒนา
- พ.ศ. 2535      พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ได้พระราชทานนามใหม่แก่วิทยาลัยครูว่า “สถาบันราชภัฏ” ทำให้การปฏิบัติการกิจสอดคล้องกับชื่อสถาบันราชภัฏ ซึ่งมีนัยในการช่วยพระราชทานในการปฏิบัติการกิจเพื่อประชาชนและท้องถิ่นตน อีกทั้งสถาบันราชภัฏมิใช่สถาบันที่มุ่งผลิตครูเป็นหลักเช่นวิทยาลัยครูอีกต่อไป



ประกาศแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ที่มีแนวนโยบายในการปฏิรูป การฝึกหัดครูและพัฒนาครูประจำการ โดยมุ่งให้เป็นวิชาชีพเฉพาะเพื่อสร้างจิตสำนึก ของการเป็นครู พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาครูและวิชาการให้ได้มาตรฐาน และยกฐานะของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นความหวังและกำลังใจให้แก่ครูและ ผู้เกี่ยวข้องเป็นอย่างมาก ในปีเดียวกันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการประกาศใช้แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) โดยกำหนดนโยบายครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาว่า “7) เร่งรัดการปฏิรูป การฝึกหัดครูรวมทั้งพัฒนาครูประจำการและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ ได้ครูที่มีคุณภาพสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และนโยบายของ แผนพัฒนาการศึกษาอย่างแท้จริง ตลอดจนมีการผลิตครูที่เหมาะสมให้สอดคล้อง กับความต้องการในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา”

พ.ศ. 2536 คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2536 มีมติเห็นชอบในหลักการและวิธีการปฏิรูป การฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติเสนอ

พ.ศ. 2537 มีโครงการคุรุทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ โดยมีทุนการศึกษาให้ และจบแล้วได้บรรจุเป็นข้าราชการ

คุรุสภาปรับปรุงพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นใหม่มี 11 มาตรฐาน มีเนื้อหา ครอบคลุมเกณฑ์เดิม 4 ประการ แต่มีความเป็นรูปธรรมในการนำสู่ปฏิบัติและประเมินได้ และได้พัฒนาต่อเป็นระดับคุณภาพครู (NTQ)

พ.ศ. 2538 มีโครงการเร่งรัดบัณฑิตคณิตศาสตร์ มีทุนการศึกษาให้ผู้เรียนด้วย

พ.ศ. 2539 มีโครงการส่งเสริมการผลิตครูผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และ คณิตศาสตร์ (สควค.) มีทุนการศึกษาและสำเร็จการศึกษาได้รับบรรจุเข้ารับราชการ โครงการ สควค. ได้ดำเนินการมาแล้ว 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2539-2545) ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2548 - 2549) และระยะที่ 3 แบ่งเป็น 2 ช่วงคือ ช่วงต้น (พ.ศ. 2553-2560) และระยะปลาย (พ.ศ. 2556-2561) ปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการ โครงการ สควค. ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2564 - 2567) โครงการ สควค. ได้ผลิตผู้สำเร็จ การศึกษาไปแล้ว 5,357 คน ร้อยละ 86 ทำงาน สพม. ร้อยละ 6 ทำงาน สพป. และ อีกร้อยละ 2 ทำงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ช่วยให้ได้ครูคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และคอมพิวเตอร์เข้าสู่วงการศึกษาระดับมัธยมศึกษา คุรุสภาได้พิจารณาพัฒนาจรรยาบรรณครูขึ้นใหม่มี 9 ข้อ ประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2539

พ.ศ. 2541 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี ได้ดำเนินโครงการครูแห่งชาติ เพื่อยกย่องและให้รางวัลแก่ครูผู้มีผลงานดีเด่น และมีแนวคิดเชิงนวัตกรรมในการพัฒนาการฝึกหัดครูและวิชาชีพครู โครงการครูแห่งชาติได้ดำเนินการในปี 2541, 2542 และ 2543

(กรมการฝึกหัดครู, 2530; 2535; กรมวิชาการ, 2525; กระทรวงศึกษาธิการ, 2547; คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา, 2518; จุฑา วังศ์สายัณห์, 2532; จุมพล พูนภัทรชีวิน และรัตนาศุภสวัสดิ์, 2541; เจื้อจันทร์ จงสถิตอยู่, 2527; ฉลอง บุญญานันต์ และคณะ, 2529; ชนิตา รัชชพลเมือง และคณะ, 2558; ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์, 2529; ดวงจันทร์ เต๋ยวิไล, 2530; ดวงเดือน พิศาลบุตร, 2520; ดิเรก พรสีมา, 2561; นิพัทธ์ เลิศณรงค์, 2531; บำรุง กลัดเจริญ, 2506; ปทีป เมธาคุณวุฒิ, 2530; ประไพศรี ตยานันท์, 2533; มยุรี จารุปาน และคณะ, 2537; วิชุดา กิจธรรม และคณะ, 2554; ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2558; สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2563; สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2539; 2542; 2556; 2563; สมโชติ อ่องสกุล, 2534; สมาคมครุศาสตร์สัมพันธ์, 2525; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540; สุมน อมรวิวัฒน์ และคณะ, 2541; สายหยุด จำปาทอง, 2531; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2527; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542; 2545; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553; 2554; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558; สุกัญญา ไชววิไลกุล และคณะ, 2539; หทัย ตันหยง, 2531; Naim, 1966; และ Tulayasook, 1979)

ประเด็นสำคัญของการผลิตครูในยุคที่สาม ซึ่งเป็นการผลิตครูระดับปริญญาในระดับมาตรฐานสากล และมุ่งแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและการพัฒนาชนบทเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเมืองกับชนบทสามารถสรุปได้ดังนี้

### 3.1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูระดับปริญญา

- 3.1.1 พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488
- 3.1.2 สถาปนากรมการฝึกหัดครู พ.ศ. 2497
- 3.1.3 พระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษา พ.ศ. 2497
- 3.1.4 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2500
- 3.1.5 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 ขยายการศึกษาภาคบังคับจาก 4 ปี เป็น 7 ปี
- 3.1.6 แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) เร่งผลิตครูเชิงปริมาณและคุณภาพให้พอเพียงกับความต้องการโดยเฉพาะในท้องถิ่นกันดาร
- 3.1.7 พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2518, 2527

3.1.8 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ด้านครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดนโยบายด้านครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ “เร่งรัดปฏิรูปการฝึกหัดครู รวมทั้งพัฒนาครูประจำการและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพ... ตลอดจนมีปริมาณการผลิตที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา” ทั้งนี้ได้กำหนดเป้าหมายผู้สำเร็จการศึกษาในด้านศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครูไว้ตลอดทั้งแผนฯ ดังนี้

ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	9,120	คน
ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	110,560	คน
ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต	100	คน
ระดับปริญญาโท	12,720	คน
ระดับปริญญาเอก	420	คน

### 3.2 หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการผลิตครู

- 3.2.1 กรมสามัญศึกษา
- 3.2.2 กรมการฝึกหัดครู
- 3.2.3 กรมพลศึกษา
- 3.2.4 กรมศิลปากร
- 3.2.5 กรมอาชีวศึกษา
- 3.2.6 กรมมหาวิทยาลัยและทบวงมหาวิทยาลัย

### 3.3 สถาบันผลิตครู

ตารางที่ 4.4 จำนวนสถาบันผลิตครู จำแนกตามสังกัดปีการศึกษา 2538 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

สังกัด	จำนวน
สถาบันราชภัฏ	36
กรมพลศึกษา	17
กรมอาชีวศึกษา	13
กรมศิลปากร	11
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	15
ทบวงมหาวิทยาลัย	17
<b>รวม</b>	<b>109</b>

ในปี พ.ศ. 2538 ประเทศไทยมีสถาบันผลิตครูเป็นจำนวนมากถึง 109 แห่ง โดยไม่มีสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครูเช่นในอดีต เช่น โรงเรียนฝึกหัดครู วิทยาลัยครู และวิทยาลัยวิชาการศึกษา หรือ Normal College อีกต่อไป และไม่มีมหาวิทยาลัยเฉพาะทางในการผลิตครู มีแต่คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่เป็นคณะวิชาสังกัดสถาบันอุดมศึกษา หรือมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบทั่วไป ล่าสุดเมื่อปี ค.ศ. 2016 ส่องงได้ยกฐานะ Institute of Education เป็น Hong Kong University of Education เป็นมหาวิทยาลัยเฉพาะทางการศึกษาแทนการเป็น Faculty of Education University of Hong Kong (David Grossman; Personal Communication)

ตารางที่ 4.5 จำนวนอาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ คุณวุฒิ และสังกัดปีการศึกษา 2538 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

สังกัด	รวมจำนวน (ร้อยละ)	ปริญญาเอก จำนวน (ร้อยละ)	ปริญญาโท จำนวน (ร้อยละ)	ป.บัณฑิต จำนวน (ร้อยละ)	ปริญญาตรี จำนวน (ร้อยละ)	ต่ำกว่า ปริญญาตรี จำนวน (ร้อยละ)
สถาบันราชภัฏ	1,541 (100)	144 (9.34)	1,173 (76.13)	14 (0.91)	209 (13.56)	1 (0.06)
กรมอาชีวศึกษา	1,566 (100)	3 (0.19)	141 (9.00)	- (-)	1,259 (80.40)	163 (10.41)
กรมพลศึกษา	641 (100)	6 (0.93)	311 (48.52)	- (-)	324 (50.55)	- (-)
กรมศิลปากร	970 (100)	- (-)	43 (4.43)	- (-)	806 (83.10)	121 (12.47)
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	2,272 (100)	31 (1.36)	618 (27.20)	- (-)	1,547 (68.09)	76 (3.35)
ทบวงมหาวิทยาลัย	2,354 (100)	468 (19.88)	1,395 (59.27)	- (-)	489 (20.77)	2 (0.08)
<b>รวม</b>	<b>9,344 (100)</b>	<b>652 (6.98)</b>	<b>3,681 (39.39)</b>	<b>14 (0.15)</b>	<b>4,634 (49.60)</b>	<b>363 (3.88)</b>

จากสถิติคุณวุฒิขั้นต่ำของคณาจารย์ แสดงว่าอาจารย์ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสถาบันราชภัฏเท่านั้นที่มีความพร้อมในการผลิตครูระดับปริญญาตรี นอกนั้นจำเป็นต้องพัฒนาคณาจารย์ให้มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้น ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ในด้านงบประมาณการฝึกหัดครูมีพิสัยอยู่ระหว่างร้อยละ 2 ถึงร้อยละ 6 ของงบประมาณการศึกษา และมีแนวโน้มลดลงในช่วงปี พ.ศ. 2519 - 2524 แม้งบประมาณทางการศึกษาเพิ่มขึ้นก็ตาม ดังแสดงในตารางที่ 4.6

**ตารางที่ 4.6** งบประมาณการศึกษาและงบประมาณด้านการฝึกหัดครู พ.ศ. 2504 - 2524 (ล้านบาท)

ปี พ.ศ.	งบประมาณการศึกษา	งบประมาณด้านการฝึกหัดครู	ร้อยละ
2504	1,126	49	4.35
2509	2,390	102	4.27
2510	2,858	122	4.27
2514	5,133	298	5.81
2515	5,348	339	6.34
2519	13,444	538	4.00
2520	15,394	609	3.96
2524	28,045	667	2.38

ในด้านงบประมาณดำเนินการและงบลงทุนของการฝึกหัดครูในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 2 - 4 แสดงในตารางที่ 4.7

**ตารางที่ 4.7** สัดส่วนของงบดำเนินการและงบลงทุนด้านการฝึกหัดครูเฉลี่ยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ 1 - 4 (เฉลี่ยจันทร์ จงสถิตอยู่, 2527)

แผนพัฒนาฯ ที่	งบดำเนินการ	งบลงทุน
1 (พ.ศ. 2504 - 2509)	77.71	22.9
2 (พ.ศ. 2510 - 2514)	52.04	47.96
3 (พ.ศ. 2515 - 2519)	44.93	65.07
4 (พ.ศ. 2520 - 2524)	63.06	36.94

จากตารางที่ 4.6 และ 4.7 แสดงว่ารัฐบาลได้จัดงบประมาณด้านการฝึกหัดครูน้อยมากในแผนพัฒนาฯ ที่ 1 และเพิ่มขึ้นในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 2 และ 3 อย่างไรก็ตามในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 4 งบประมาณด้านการฝึกหัดครูมีสัดส่วนลดลงมากเช่นเดียวกับงบประมาณด้านการฝึกหัดครูที่ลดลงในช่วงแผนพัฒนาฯ ที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ซึ่งสวนทางกับงบประมาณทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้นกับการเพิ่มขึ้นของจำนวนนักศึกษาครู ดังบทสังเคราะห์ของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2539) สรุปว่า จำนวนนักศึกษาครูระดับต่ำกว่าปริญญาตรีเพิ่มขึ้นจาก 22,086 คน ในปี พ.ศ. 2510 เป็น 44,370 คน ในปี พ.ศ. 2514 และเป็น 52,300 คน ในปี พ.ศ. 2525 และลดลงเหลือ 32,400 คน ในปี พ.ศ. 2529 ในขณะที่จำนวนนักศึกษาครูระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มขึ้นจาก 1,750 คน ในปี พ.ศ. 2510 เป็น 5,654 คน 31,100 คน และ 35,300 คน ในปี พ.ศ. 2514, 2525 และ 2529 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่า ผู้เข้าศึกษาวิชาครูระดับปริญญาตรีมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่นักศึกษาครูระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีแนวโน้มลดลง แม้สถิติจำนวนนักศึกษาครูมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน แต่สถิติงบประมาณของรัฐที่จัดสรรให้การฝึกหัดครูกลับเพิ่มในสัดส่วนที่ลดลง โดยเฉพาะงบประมาณสำหรับการฝึกหัดครูช่วงแผนฯ ที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519) แผนฯ ที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) และแผนฯ ที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) มีค่าเท่ากับ 2,214, 2,839 และ 5,049 ล้านบาท คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 5.3, 2.8 และ 2.3 ของงบประมาณการศึกษาทั้งหมด แนวโน้มการจัดสรรงบประมาณ การฝึกหัดครูที่ลดลง สะท้อนให้เห็นการบริหารจัดการการฝึกหัดครูของประเทศไทย ต้องเป็นตามแนวทางการพึ่งพาตนเองด้านงบประมาณของสถาบันการผลิตครู ถือเป็นปัญหาสำคัญของสถาบันฝึกหัดครูที่จะต้องผลิตครูให้ตรงความต้องการอย่างมีคุณภาพ

### 3.4 การคัดเลือกนักศึกษาเข้าเรียนครู

โดยนโยบายต้องการให้มีระบบเลือกสรรเช่นในอดีต เพื่อให้คนดีคนเก่งมีแวວความเป็นครู ได้มาเรียนครูและเป็นครู แต่จากข้อเท็จจริงพบว่า มีสถาบันผลิตครูหลายแห่งมีการรับนักศึกษาเข้าเรียนครู โดยไม่มีการคัดเลือกเพื่อให้คนดีคนเก่งมาเรียนครู มีสถาบันหลายแห่งเช่นกันใช้ระบบการสอบคัดเลือกเข้าสถาบันอุดมศึกษาตามปกติเป็นระบบการคัดเลือกนักศึกษาครู แต่อย่างไรก็ดีในยุคที่สามของการผลิตครูระดับปริญญาฯ ระหว่างปี พ.ศ. 2488 - 2541 จากผลประเมินแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 ด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2535 - 2539 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) พบว่า การพัฒนาระบบการเลือกสรรและสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้ผู้ที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าเรียนครู คือ โครงการคุรุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ และโครงการเพชรในตมของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โครงการคุรุทายาทคัดเลือกผู้มีผลการเรียนดีมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 3.00 มีความประพฤติดี มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและมีคุณสมบัติที่จะรับราชการเป็นครูได้ เป็นระบบการผลิตครูระบบปิด จำกัดจำนวนให้ทุนการศึกษาและประกันมีงานทำ โครงการคุรุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 4 โครงการ คือ

1. โครงการครูทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ (ระดับประถมศึกษา) เริ่มปีการศึกษา 2530 โดยความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมการฝึกหัดครู จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2530 - 2536 มีผู้สำเร็จการศึกษาทั้งสิ้น 2,426 คน โดยได้บรรจุเป็นข้าราชการครูไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราว่างในปีที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

2. โครงการครูทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ โดยความร่วมมือระหว่างกรมการฝึกหัดครูและกรมสามัญศึกษา จัดสรรทุนการศึกษาปีละ 400 ทุน ทุนละ 10,000 บาท ปีการศึกษา 2537 มีนักศึกษาครูทายาทระดับมัธยมศึกษา 1,596 คน

3. โครงการครูทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ (ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา) สำหรับสอนในโรงเรียนชายแดนและถิ่นทุรกันดาร เริ่มโครงการปีการศึกษา 2537 เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูในพื้นที่ชายแดนและถิ่นทุรกันดาร โดยคัดเลือกนักเรียนมัธยมในเขตชายแดนและถิ่นทุรกันดารที่มีความรักและสนใจที่จะเป็นครู มีความประพฤติดีและมีผลการเรียนที่สามารถจะเรียนระดับปริญญาตรีได้ เข้าเรียนครูในวิทยาลัยครูที่อยู่ใกล้ภูมิลำเนา โดยมีทุนการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายปีละ 200 ทุน ทุนละ 10,000 บาท ระดับปริญญาตรี จำนวน 400 ทุน ทุนละ 12,500 บาท โดยทุนระดับประถมศึกษา/ปฐมวัย จำนวน 150 ทุน และทุนระดับมัธยมศึกษา 250 ทุน ในปีการศึกษา 2530 มีนักศึกษาครูทายาทชายแดนภาคใต้ 880 คน

4. โครงการครูทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ (ระดับอุดมศึกษา) สำหรับสอนในวิทยาลัยครู โดยให้ทุน 50 ทุน ทุนละ 12,500 บาท เพื่อศึกษาในสาขาที่ขาดแคลนระดับปริญญาโทในประเทศ เริ่มต้นโครงการปีการศึกษา 2537

โครงการเพชรในตมเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน สำนักงานข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยคัดเลือกเยาวชนหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) มาเป็นนิสิตโครงการเพชรในตมในปีการศึกษา 2529 - 2539 มีนิสิตจำนวน 295 คน ซึ่งโครงการเพชรในตมยังดำเนินอยู่ถึงปัจจุบัน (2564)

โครงการครูทายาทของกระทรวงศึกษาธิการทั้ง 4 โครงการย่อยและโครงการเพชรในตมเป็นโครงการมุ่งพัฒนาระบบการเลือกสรรนักศึกษาครู สร้างแรงจูงใจในการเป็นครูโดยการให้ทุนการศึกษา และได้รับโอกาสบรรจุเป็นข้าราชการครูและมีโอกาสศึกษาต่อ ผลประเมินพบว่าทั้งโครงการครูทายาทและโครงการเพชรในตมประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ข้อมูลประจักษ์ยืนยันแล้วผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีประสบการณ์ อาทิ ดร.รุ่ง แก้วแดง และ ดร.สายหยุด จำปาทอง เห็นว่าการเลือกสรรคนมาเรียนครูน่าจะดำเนินตามโครงการดังกล่าว **โดยเพิ่มจำนวนให้มากยิ่งขึ้น** และให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการเพชรในตมที่ดำเนินการมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 จนถึงปัจจุบัน

**ตารางที่ 4.8** จำนวนนักศึกษาครูในสถาบันผลิตครูสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ระหว่างปี พ.ศ. 2498 - 2504 (บำรุง กลัดเจริญ, 2506 อ้างถึง กองวิจัย กรมวิชาการ, 2504: 39)

ปี พ.ศ.	จำนวน	ปีฐาน (2498)
2498	5,620	100
2499	8,386	149
2500	10,422	185
2501	12,622	225
2502	15,064	268
2503	16,842	300
2504	17,158	305

จากตารางแสดงว่าหลังจากตั้งกรมการฝึกหัดครูขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2497 มีนักศึกษาครูสังกัดกรมการฝึกหัดครูเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี กล่าวคือ เพิ่มขึ้นมากกว่าสามเท่าตัวในปี พ.ศ. 2504 แต่อย่างไรก็ดี การรับนักศึกษาครูยังต่ำกว่าเป้าหมายของโครงการผลิตครูระยะยาว 10 ปีที่กำหนดให้มีนักศึกษาครูปีละ 22,000 คน

**ตารางที่ 4.9** จำนวนนักศึกษาครู จำแนกตามระดับการศึกษาและสังกัดปีการศึกษา 2538 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

สังกัด \ ระดับ	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ป.บัณฑิต	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม
กระทรวงศึกษาธิการ	5,397	61,263	-	-	-	66,660
สถาบันราชภัฏ	-	53,790	-	-	-	53,790
กรมพลศึกษา	4,505	1,610	-	-	-	6,115
กรมอาชีวศึกษา	-	1,229	-	-	-	1,229
กรมศิลปากร	892	-	-	-	-	892
สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล	-	4,634	-	-	-	4,634
ทบวงมหาวิทยาลัย	1,882	39,855	9	12,217	318	54,281
จำกัดรับ	-	15,169	9	11,254	318	26,750
ไม่จำกัดรับ	1,882	24,686	-	963	-	27,531
<b>รวมทุกสังกัด</b>	<b>7,279</b>	<b>101,118</b>	<b>9</b>	<b>12,217</b>	<b>318</b>	<b>120,941</b>



จากตารางแสดงว่า การผลิตครูระดับอนุปริญญาส่วนใหญ่ผลิตโดยสถาบันผลิตครูในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับสถาบันในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยผลิตครูระดับสูงกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ โดยผลิตในระบบจำกัดรับ ส่วนการผลิตระดับปริญญาตรีมากที่สุดผลิตโดยกระทรวงศึกษาธิการโดยสถาบันราชภัฏเป็นสำคัญ รองลงมาคือ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ส่วนทบวงมหาวิทยาลัยผลิตครูระดับปริญญาตรีโดยสถาบันในระดับไม่จำกัดรับคือ มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา มากกว่าผลิตโดยคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยจำกัดรับ

### 3.5 หลักสูตรการสอนและการประเมินผลการศึกษา

ในยุคนี้เน้นการผลิตครูระดับปริญญาได้มีการยกเลิกหลักสูตรผลิตครูระดับประกาศนียบัตรต่างๆ ในปี พ.ศ. 2499 หลังจากกระทรวงศึกษาธิการได้จัดตั้งกรมการฝึกหัดครูขึ้นในปี พ.ศ. 2497 การฝึกหัดครูได้เปิดสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ครูประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) และปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) ในปี พ.ศ. 2517 หลักสูตรผลิตครูระดับปริญญาได้เปลี่ยนแปลงไปเมื่อวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒโอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2518 วิทยาลัยครูได้เริ่มเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี หลักสูตรของสภาการฝึกหัดครูรับผู้จบมัธยมศึกษาตอนปลายมาศึกษา 2 ปี เพื่อรับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) และหลักสูตร 4 ปี เพื่อรับปริญญาครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) และหลักสูตร ค.บ. ใช้เวลาเรียน 2 ปี โดยรับจาก ป.กศ. ชั้นสูงหรือเทียบเท่า สำหรับระดับ ป.กศ. นั้น จะสิ้นสุดในตอนปลายของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 (พ.ศ. 2524)

#### หลักสูตรผลิตครูระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา

ดวงจันทร์ เดียววิไล (2530) ได้สังเคราะห์หลักสูตรผลิตครูระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา รวม 42 หลักสูตร พบว่า 1) เป้าหมายของหลักสูตรในช่วงนี้มุ่งให้ครูมีความชำนาญเฉพาะวิชาเป็นระบบวิชาเอก ซึ่งมีทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ และมุ่งให้ครูสามารถพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญและเพาะนิสัยการทำงานตลอดจนให้มีพื้นฐานในการศึกษาต่อ สะท้อนแนวคิดการยกวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้นในฐานะนักวิชาชีพและให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วย 2) สาระเนื้อหา การสอนและการประเมินผลการศึกษาพบว่า มีการเพิ่มจำนวนวิชาบังคับมากขึ้นในกลุ่มวิชาสามัญ ให้เรียนเนื้อหาวิชาเท่ากับชั้นที่คาดว่าจะไปสอน ส่วนวิชาครูยังคงเน้นจำพวกวิชาว่าด้วยวิธีการ และมีการเน้นวิชาที่เป็นหลักการของการปฏิบัติในระยะหลังมีวิชาที่พัฒนาโลกทัศน์ ความคิดเชิงระบบ วิจารณ์ญาณและการทำความเข้าใจตนเองและสังคมไทย ซึ่งเป็นภาพสะท้อนให้ครูเป็นนักปฏิบัติมากกว่านักคิด นอกจากนี้เนื้อหาวิชามีลักษณะปรับประยุกต์มาจากเนื้อหาที่ได้รับจากต่างประเทศเป็นส่วนใหญ่ ในเรื่องการสอนยังคงใช้การสอนแบบบรรยายเป็นหลัก ในระยะนี้มีการสอนวิธีอื่นๆ บ้าง เช่น การอภิปราย การเชิญวิทยากรและทัศนศึกษา แต่ก็ไม่เป็นที่นิยมการฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่องได้รับการเน้นเป็นพิเศษ ส่วนเรื่อง

การประเมินผลการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ มีการใช้แบบทดสอบวัดความรู้ในส่วนทฤษฎีและประเมินจากการปฏิบัติจริงของผู้เรียน ส่วนการไล่เรียงเรื่องปากเปล่ามีการปฏิบัติน้อยลงและค่อยๆ หายไปในที่สุด มีแนวคิดที่ปรากฏในช่วงนี้ คือ ครูประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ครู ป.กศ.) สอนชั้นประถม ถ้าสอบได้คะแนนดีก็ได้ตัดให้เรียนต่อ เมื่อได้ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูงก็สอนมัธยม กล่าวคือสอนระดับสูงกว่าก็มีความรู้มากกว่าและได้สอนชั้นสูงกว่าด้วย

หลักสูตรผลิตครูระดับปริญญา ซึ่งถือว่าเป็นจุดเน้นของการผลิตครูในช่วงนี้

วิจิตร ศรีสอาน (2545) ได้กล่าวถึงพัฒนาการเกณฑ์มาตรฐานระดับอุดมศึกษา หรือระดับปริญญาของไทยแบ่งเป็น 3 ยุค คือ ยุคก่อนมีสภาการศึกษา (ก่อน พ.ศ. 2502) ซึ่งเป็นช่วงที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งเป็นผู้กำหนดมาตรฐานหลักสูตร ยุคที่สอง คือ ยุคสภาการศึกษา (พ.ศ. 2502 - 2515) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร (ขั้นต่ำ) และในยุคนี้ระบบการศึกษาก็เปลี่ยนจากระบบรายปีแบบอังกฤษเป็นระบบอเมริกัน คือ ระบบหน่วยกิตเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2500 ที่ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือจากประเทศสหรัฐอเมริกาเป็น Indiana Contact ทำให้เกิดวิทยาลัยวิชาการศึกษาและเกิดครุศาสตร์ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีกทางหนึ่งระบบหน่วยกิตเกิดจากนักวิชาการที่ไปศึกษาที่ประเทศสหรัฐอเมริกาคุ้นเคยกับระบบหน่วยกิต จึงนำมาใช้ในประเทศไทย ตัวอย่างเช่น หลักสูตรด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4 ปี มีหน่วยกิตไม่ต่ำกว่า 115 หน่วยกิต ภาคบรรยายไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 สัปดาห์ และยุคที่สาม คือ ทบวงมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2515 - 2546) ทำให้มีเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรครบทุกระดับและยึดระบบหน่วยกิตทุกระดับ เปลี่ยนเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำเป็นเกณฑ์มาตรฐานกลาง มีทั้งขั้นต่ำและขั้นสูงเป็นหลักสูตร 4 ปี มีจำนวนหน่วยกิตไม่น้อยกว่า 120 ไม่เกิน 150 หน่วยกิตทวิภาค ในปี พ.ศ. 2517 ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดวิชาพื้นฐานระดับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิตทวิภาค และวิชาเฉพาะไม่น้อยกว่า 84 หน่วยกิตทวิภาค มีหลักสูตรแผน ข. ในระดับบัณฑิตศึกษาและมีการพิจารณาด้านคุณภาพโดยเฉพาะความพร้อมของคณาจารย์ และการกระจายอำนาจความเห็นชอบหลักสูตรให้สภามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยของรัฐ ตัวอย่างมาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรีหลักสูตร 4 ปี ในปี พ.ศ. 2525 ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ดังนี้ ระบบการศึกษาระบบทวิภาค ระยะเวลาการศึกษาไม่เกิน 8 ปีการศึกษา จำนวนรวม 120 - 150 หน่วยกิต โครงสร้างหลักสูตรประกอบด้วยการศึกษาพื้นฐานทั่วไป 30 หน่วยกิต ประกอบด้วย 4 หมวดวิชา คือ สังคมศาสตร์ 6 หน่วยกิต มนุษยศาสตร์ 6 หน่วยกิต ภาษา 6 หน่วยกิต วิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์ 6 หน่วยกิต วิชาเฉพาะ 48 หน่วยกิต และวิชาเลือกเสรี 3 หน่วยกิต ทั้งนี้ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติผู้เข้าศึกษาและไม่ได้กำหนดจำนวนและคุณวุฒิของอาจารย์ประจำหลักสูตร

การวิเคราะห์หลักสูตรผลิตครูระดับปริญญา โดยชัยพร วิชชาวุธ (2519; 2521) พบว่า หลักสูตรผลิตครูระดับปริญญาผู้สอนระดับมัธยมศึกษาและระดับประถมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ มีความแตกต่างกันมาก เนื่องจากสถาบันต่างๆ กำหนดหลักสูตรตามปรัชญาและความพร้อมของ

แต่ละสถาบันโดยยังไม่มีเกณฑ์กลางใช้ร่วมกัน เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษาเพิ่งกำหนดเมื่อปี พ.ศ. 2521 เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานพบว่า บางหลักสูตร บางหมวดวิชา มีจำนวนหน่วยกิตต่ำกว่ามาตรฐาน หลักสูตรผลิตครูระดับมัธยมศึกษาบางหลักสูตรเน้นวิชาครุมาก ในขณะที่บางหลักสูตรเน้นเนื้อหาวิชาสำหรับใช้สอนมาก โดยส่วนรวมแล้วหลักสูตรของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่างๆ เน้นที่วิชาครุมากกว่า ส่วนหลักสูตรของสถาบันหรือวิทยาลัยเทคโนโลยีจะเน้นเนื้อหาสำหรับใช้สอน ทั้งนี้ น่าจะมาจากความเชื่อที่ว่าครูอาชีพศึกษาจำเป็นต้องเรียนเนื้อหาวิชาและการฝึกฝนปฏิบัติมากกว่าครูทางวิชาสามัญ ในด้านหลักสูตรผลิตครูประถมศึกษาศึกษาของสถาบันต่างๆ มีปรัชญาการผลิตบัณฑิตที่ต่างกัน บางแห่งเน้นที่วิชาครุมากจนอาจไม่มีเนื้อหาสำหรับใช้สอน ในขณะที่บางแห่งจัดให้มีวิชาเอก - โท ทางเนื้อหาในหลักสูตรผลิตครูประถมศึกษา เมื่อพิจารณาหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งเนื้อหาวิชาออกเป็นกลุ่มต่างๆ แสดงว่าผู้จะเป็นครูประถมศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่วิชาสามัญ วิชาศิลปะ วิชาดนตรี วิชาคหกรรม และวิชาเกษตรกรรม จนถึงวิชาช่างศิลปหัตถกรรม ดังนั้น การจัดหลักสูตรผลิตครูประถมศึกษาโดยเน้นวิชาครุอย่างเดียว หรือเน้นที่วิชาเนื้อหาหลักถึงขั้นเป็นวิชาเอก จึงอาจไม่สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ของกระทรวงศึกษาธิการ จากการศึกษาความสอดคล้องระหว่างหลักสูตรการฝึกหัดครูประถมศึกษาเป็นหลักสูตรระดับปริญญาตรี 9 หลักสูตร และหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูง 2 หลักสูตร ซึ่งล้วนเป็นหลักสูตรที่ใช้มาก่อนหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยการเปรียบเทียบสมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่คาดหวังจากผู้สำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรการฝึกหัดครูทั้ง 11 หลักสูตร กับสมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่วิเคราะห์ได้จากหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2511 และศึกษาข้อคิดเห็นของผู้บริหารหลักสูตรการฝึกหัดครู ตลอดจนงานการรับรู้สมรรถภาพตนเองของนักศึกษาครู ปีสุดท้ายของหลักสูตรได้ข้อค้นพบโดยสรุป คือ 1) หลักสูตรการฝึกหัดครูประถมศึกษาส่วนใหญ่ไม่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 ในด้านความรู้และทักษะ ส่วนในด้านคุณลักษณะและทัศนคติในการเป็นครูประถมศึกษาหลักสูตรทั้งสองมีความสอดคล้องกันน้อย 2) หลักสูตรพิเศษที่มุ่งผลิตบัณฑิต/ครูวิชาชีพเฉพาะมีความสอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 น้อยในทุกด้าน และ 3) นักศึกษาครูปีสุดท้ายของหลักสูตรรับรู้ว่าตนเองมีสมรรถภาพของครูในด้านคุณลักษณะและทัศนคติเพียงพอที่จะเป็นครูประถมศึกษา แต่ยังไม่มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะสอนนักเรียนให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 อย่างมีประสิทธิภาพ (สวัสดิ์ ประทุมราช และคณะ, 2523)

นวัตกรรมการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูประถมศึกษาเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2524 โดยมีโครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูหลังจากมีการประกาศใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 สถาบันผลิตครูตระหนักในความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูประถมศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษาฉบับใหม่ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติจึงได้มีโครงการนี้ขึ้น โดยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดของนักวิชาการและผู้บริหารจากสถาบันที่เกี่ยวข้องทั่วประเทศไทย

อีกทั้งความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ส่วนหนึ่งจากองค์การยูนิเซฟ โครงการนี้มีอธิบดีกรมการฝึกหัดครู เป็นประธานคณะกรรมการอำนวยการโครงการ (นายพะยอม แก้วกำเนิด) ดร.ผดุงชาติ สุวรรณวงศ์ เป็นผู้อำนวยการโครงการ และศาสตราจารย์ ดร.พจน์ สะเพียรชัย เป็นประธานคณะพัฒนาหลักสูตร หลักสูตรฉบับนี้เป็นหลักสูตรฉบับแรกที่ใช้ “งาน” ในหน้าที่ครูประถมศึกษาเป็นหลัก อีกทั้งเป็น หลักสูตรผลิตครูประถมอิงสมรรถภาพหรือสมรรถนะครูประถมเป็นหลัก ซึ่งนับได้ว่าเป็นนวัตกรรม ในการพัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูของไทย ทางสภาการฝึกหัดครูได้ยอมรับหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตร การผลิตครูประถมศึกษาของสภาการฝึกหัดครูที่มีการไปใช้ทดแทนหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา ของสภาการฝึกหัดครูฉบับ พ.ศ. 2519 อีกทั้งคณะครุศาสตร์ศึกษาที่ได้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตร ในโครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครู หลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษา (4 ปี และ 2 ปี) สาขา วิชาการประถมศึกษาพุทธศักราช 2524 เพื่อความเฉพาะเจาะจงและชัดเจนจะได้นำเสนอหลักสูตรปริญญา ทางการศึกษา สาขาวิชาประถมศึกษาเฉพาะหลักสูตร 4 ปี สำคัญสำคัญของหลักสูตรมีดังนี้ (โครงการปรับปรุง หลักสูตรการฝึกหัดครู, 2525)

1. เป็นหลักสูตรระดับอุดมศึกษาระดับปริญญาตรีเน้น 4 ปี ต่อเนื่องกัน
2. หลักการของหลักสูตรมี 5 ประการ คือ
  - 2.1 ยึดสมรรถภาพของครูประถมศึกษาเป็นหลัก
  - 2.2 อาศัยลักษณะงานของครูประถมศึกษาเป็นแนวทาง
  - 2.3 จัดประสบการณ์วิชาชีพครูโดยเน้นการปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องนำทางไปสู่ความเข้าใจ ในทฤษฎีและการประยุกต์
  - 2.4 ผสมผสานความรู้ เทคนิควิธีและคุณลักษณะเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานครู
  - 2.5 จัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเป็นขั้นตอนในแต่ละงานจนสามารถปฏิบัติ หน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. โครงสร้างหลักสูตร 4 ปี พัฒนาจากสมรรถภาพ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และ ด้านคุณลักษณะ โดยเน้นให้ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติงานจริงเป็นหลัก ได้แก่ งานสอน งานกิจการนักเรียน งานแนะแนว งานธุรการ งานพัฒนาสังคมและงานพัฒนาตน ระดับย่อยลงมามีชื่อว่า “หมวด” “กลุ่ม” “ชุด” และ “หน่วย” ตามลำดับ ทั้งนี้หน่วยมีขนาดเทียบเท่ารายวิชา (Course) ในแต่ละหน่วยจะประกอบด้วย จุดประสงค์ สมรรถภาพ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และเอกสารประกอบการเรียนการสอน

4. จำนวนหน่วยกิตของหลักสูตร 4 ปี ในแต่ละงานมีดังนี้ งานสอน จำนวน 103 หน่วยกิต แบ่งเป็น บัณฑิต 95 หน่วยกิต และบัณฑิตเลือก 8 หน่วยกิต งานกิจการนักเรียนบัณฑิต 4 หน่วยกิต งานแนะแนว บัณฑิต 4 หน่วยกิต งานธุรการบัณฑิต 4 หน่วยกิต งานพัฒนาสังคมบัณฑิต 8 หน่วยกิต งานพัฒนาตน

บังคับ 4 หน่วยกิต ประสบการณ์วิชาชีพในปีที่ 4 บังคับ 8 หน่วยกิต และเลือกเสรี 6 หน่วยกิต รวมทั้งหมด 141 หน่วยกิต แบ่งเป็นบังคับ 127 หน่วยกิต บังคับเลือก 8 หน่วยกิต และเลือกเสรี 6 หน่วยกิต

5. กิจกรรมการเรียนการสอน จัดให้เหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยและสมรรถภาพ ทั้ง 3 ด้านที่กำหนดไว้และเนื้อหา เช่น ในหน่วยธรรมชาติและการเรียนรู้ของเด็กประถมศึกษา 4 (2-4 - 6) กิจกรรมการเรียนการสอน ได้แก่ การบรรยายในกลุ่มใหญ่ การอภิปรายทั่วไป การค้นคว้าและการรายงานรายบุคคล และกลุ่มการศึกษา รายงานการวิจัย การสร้างสถานการณ์จำลอง การสังเกตพฤติกรรมในชั้นเรียนจริง และการศึกษาเด็กเฉพาะราย และเป็นกลุ่มเพื่อนำมาอภิปรายในแง่การวินิจฉัยและฝึกแก้ปัญหา เตรียมตัวที่จะเผชิญกับสถานการณ์จริงในอนาคต

6. การวัดและประเมินผลในการเรียนแต่ละหน่วย เป็นการวัดและประเมินผลตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นการประเมินผลอิงเกณฑ์วัดและประเมินก่อนเรียน วัดและประเมินความก้าวหน้า เพื่อวินิจฉัยข้อบกพร่องและความก้าวหน้าในการเรียน และวัดและประเมินผลรวมสรุป เลือกวิธีการวัดและประเมินผลกับสมรรถภาพในแต่ละด้าน เช่น ด้านความรู้ใช้แบบทดสอบสัมฤทธิ์ผล และสอบปากเปล่า การทำรายงาน ด้านเทคนิควิธีใช้การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน ตรวจผลงาน วัดความสามารถของผู้เรียนในเรื่องนั้นๆ การสังเกตกระบวนการทำงาน การเสนอผลงาน การแสดงออกในสถานการณ์ที่กำหนด การวิเคราะห์พฤติกรรมตนเอง ส่วนด้านคุณลักษณะ อาจใช้การสังเกตพฤติกรรมการสัมภาษณ์และใช้แบบวัดต่างๆ การใช้เทคนิค สังคมมิติ การใช้การประเมินซึ่งกันและกัน การศึกษาเฉพาะกรณี

#### 7. การวัดและการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

7.1 วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติในหน้าที่ครูประถมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีให้บังเกิดแก่ผู้เรียน

7.2 สมรรถภาพทั้งด้านความรู้ 11 ข้อ ด้านเทคนิควิธี 16 ข้อ ด้านคุณลักษณะ 4 ข้อ

#### 7.3 หลักในการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

7.3.1 ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์จริงอย่างเป็นขั้นตอนจากง่ายไปยาก จากน้อยไปหามาก จากรูปธรรมสู่นามธรรม และจากสิ่งที่เป็นพื้นฐานไปสู่สิ่งที่มีความสลับซับซ้อน

7.3.2 พยายามสร้างคุณลักษณะและเจตคติต่อวิชาชีพ โดยการจัดประสบการณ์ต่างๆ ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่องโดยตลอดหลักสูตร

7.3.3 การสร้างความคุ้นเคยและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในชั้นปีที่ 1, 2 และ 3 ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนในหน่วยที่เกี่ยวข้อง ส่วนการฝึกปฏิบัติงานครูประถมศึกษาในชั้นปีที่ 4 นั้น ผู้เรียนจะต้องปฏิบัติหน้าที่ครูประถมศึกษาอย่างสมบูรณ์เป็นเวลา 1 ภาคการศึกษา ในระบบทวิภาค ผู้ที่ไม่ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในชั้นปีที่ 1 ปีที่ 2 และปีที่ 3 จะไม่ได้รับการพิจารณาให้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในปีที่ 4 ที่ต้องเข้าปฏิบัติหน้าที่ครูประถมศึกษาในโรงเรียน

#### 7.4 วิธีการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

ชั้นปีที่ 1 สังเกตธรรมชาติและการเรียนรู้ของเด็กกับการจัดโรงเรียนประถมศึกษา  
(3 ชั่วโมง/สัปดาห์)

ชั้นปีที่ 2 สังเกตการสอน ฝึกการใช้สื่อการเรียนการสอน และฝึกการประเมินผล  
(6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์)

ชั้นปีที่ 3 ฝึกเตรียมการสอน และทดลองสอนบทเรียนสั้นๆ ในกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ  
ตามหลักสูตรประถมศึกษา และช่วยงานแนะแนวโรงเรียน (8 - 9 ชั่วโมง/สัปดาห์)

ชั้นปีที่ 4 ฝึกปฏิบัติงานครูประถมศึกษาในฐานะเป็นครูประถมศึกษา (1 ภาคการศึกษา  
ในระบบทวิภาค)

#### 7.5 การประเมินผล

7.5.1 ให้ความสำคัญของการประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรม  
ของผู้เรียนให้ดีขึ้น (Formative Assessment)

7.5.2 การตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู  
ในชั้นปีที่ 1, 2 และ 3 ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์และเงื่อนไขของหน่วยที่เกี่ยวข้องนั้นๆ

7.5.3 การประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในชั้นปีที่ 4 ซึ่งเป็นผลการ  
ปฏิบัติงานครูประถมศึกษาอย่างสมบูรณ์ เน้นการประเมินอิงสมรรถภาพเป็นการประเมินการปฏิบัติ  
ซึ่งสะท้อนถึงสมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะและเจตคติของงานทั้ง 5 งาน  
และให้ตัดสินด้วยเกณฑ์ผ่านและไม่ผ่าน (Pass - Fail)

#### 3.6 เป้าหมายและจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา

เป้าหมายการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในด้านศึกษาศาสตร์ และการฝึกหัดครูในแผนพัฒนาการศึกษา  
แห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) มีดังนี้

ระดับอนุปริญญา	9,120	คน	(หรือ 1,824 คนต่อปี)
ระดับปริญญาตรี	110,560	คน	(หรือ 22,112 คนต่อปี)
ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต	100	คน	(หรือปีละ 20 คนต่อปี)
ระดับปริญญาโท	12,720	คน	(หรือ 2,544 คนต่อปี)
ระดับปริญญาเอก	420	คน	(หรือ 84 คนต่อปี)

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

ในตารางที่ 4.10 แสดงผู้สำเร็จการศึกษาครูจำแนกตามระดับการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2535 - 2537 จะเห็นได้ว่าโดยรวมมีผู้สำเร็จการศึกษาโดยเฉลี่ยและในแต่ละปีระหว่าง พ.ศ. 2535 - 2537 ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) โดยผลิ ผู้สำเร็จการศึกษาครูได้ร้อยละ 73.61 - 91.85 โดยเฉลี่ยร้อยละ 81.88 เมื่อพิจารณาในแต่ละระดับ การศึกษาพบว่า มีการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตโดยเฉลี่ยสูงกว่าเป้าหมายเล็กน้อย ส่วนผลิตได้เกินเป้าหมายพอสมควร คือ ระดับอนุปริญญา (ร้อยละ 113) ส่วนผลิตได้ต่ำกว่าเป้าหมายมาก คือ ระดับปริญญาเอกผลิตได้ร้อยละ 51 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทผลิตได้ร้อยละ 75 และระดับ ปริญญาตรีผลิตได้ร้อยละ 81 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาคูปี พ.ศ. 2535 - 2537 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

ระดับการศึกษา	ปี พ.ศ.				
	แผน ๗ ปี	2535	2536	2537	โดยเฉลี่ย
อนุปริญญา	1,824	2,158	1,844	2,161	2,054 (112.61)
ปริญญาตรี	22,112	15,765	18,140	20,010	17,9720 (81.28)
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	20	25	22	16	21 (105)
ปริญญาโท	2,544	1,579	1,930	2,184	1,898 (74.61)
ปริญญาเอก	84	41	43	46	43 (51.19)
รวมทุกระดับ	26,854 (100)	19,568 (73.61)	21,979 (82.68)	24,417 (91.85)	21,988 (81.88)

### 3.7 ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครู

3.7.1 มีนโยบายและแผนเพื่อการพัฒนาการฝึกหัดครูให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมภาคเอกชนในการผลิตครู การมีแผนผลิตครูที่ตรงความต้องการของผู้ใช้ การพัฒนาระบบเลือกสรรนักศึกษาครูในการผลิตครูระบบปิด การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันผลิตครู การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนนักศึกษาครู และการผลิตครูในสาขาขาดแคลน

3.7.2 รัฐมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการฝึกหัดครู โดยเป็นผู้จัดการฝึกหัดครูเป็นสำคัญ

3.7.3 ผลิตครูระบบปิด จำกัดจำนวนนักศึกษาครูและให้จังหวัดและสถานศึกษามีส่วน คัดเลือกนักเรียนที่ประสบผลสำเร็จดีเด่นมาเป็นนักศึกษาครู รัฐจัดสรรทุนให้นักศึกษาครู โดยมีสัญญาผูกพัน ให้เป็นครูเมื่อสำเร็จการศึกษา

3.7.4 จัดให้นักศึกษาครูเป็นนักศึกษาประจำในหอพักของสถาบันผลิตครู โดยมีอาจารย์ที่ดูแลเป็นประจำ

3.7.5 มีทุนพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง

3.7.6 สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการฝึกหัดครู และการวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.7.7 สถาบันผลิตครูมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และจัดสรรงบประมาณให้เงินเป็นก้อน (Block Grant)

3.7.8 จัดตั้งราชวิทยาลัยครุศาสตร์เพื่อสร้างกลไก และงบประมาณเพื่อให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติการฝึกหัดครูอย่างอิสระและมีคุณภาพ

### 3.8 ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตครู

3.8.1 ปริมาณการผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้ครูทั้งในภาพรวมและเฉพาะสาขาวิชา

3.8.2 ครูมีปัญหาด้านเศรษฐกิจและประพฤติตนไม่เหมาะสม

3.8.3 มีปัญหาการผลิต เกณฑ์คัดเลือกครูไม่เหมาะสม หลายสถาบันไม่มีการคัดสรรคนที่เหมาะสมมาเรียนครู หลักสูตรการเรียนการสอนมีการปฏิบัติน้อย

3.8.4 ขาดสถาบันผลิตครูที่เป็นสถาบันวิชาชีพเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิชาชีพครู

3.8.5 ผู้มีอำนาจรัฐมีความเห็นแตกต่างจากจุดเน้นของแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ที่เน้นการปฏิรูปครู แต่ผู้มีอำนาจรัฐมุ่งเน้นการปฏิรูปการศึกษา

3.8.6 รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำทำให้สถาบันผลิตครูต้องพึ่งตนเอง

3.8.7 นโยบายการผลิตครูของรัฐขาดความต่อเนื่องไม่แน่นอน ให้ความสำคัญอิสระกับสถาบันอุดมศึกษาในการจัดระบบผลิตครู

3.8.8 ระบบการผลิตขาดความต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการใช้ครู

3.8.9 การผลิตครูเชิงปริมาณขยายการผลิตครูภาคค่ำและในช่วงสุดสัปดาห์ โดยไม่ควบคุมคุณภาพ ทำให้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพครูตกต่ำ

3.8.10 รัฐไม่จัดสรรทุนให้นักศึกษาให้มีจำนวนมากพอและไม่จัดระบบเป็นนักเรียนครูประจำ เช่นในอดีต



## ยุคที่สี่ ยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง [พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน]

“ ข้าพเจ้าได้ไปพระราชทานปริญญาบัตรแก่นักบัณฑิตมหาวิทยาลัยราชภัฏต่อเนื่องเป็นเวลากว่า 30 ปีแล้ว ทำให้รู้สึกมีความสุขและผูกพันกับมหาวิทยาลัยราชภัฏทั้งหลายอย่างมาก ไปทุกครั้งก็มีความสุข อยากให้ทุกคนมีกำลังใจที่จะทำให้มหาวิทยาลัยราชภัฏของเรา เป็นประโยชน์กับประชาชน เป็นประโยชน์ต่อภูมิภาคและท้องถิ่นจริงๆ จังๆ ในเรื่องการดำรงชีวิต ในเรื่องความรู้ทั่วไป และข้อสำคัญคือ ผลิตคนดี ผลิตคนดีที่เห็นประโยชน์แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และสังคม คิดว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันที่เป็นประโยชน์และเป็นกลไกที่พัฒนาประเทศได้อย่างยิ่ง หากตั้งใจ ร่วมกัน และคุยกันมากๆ จะเป็นสถาบันหลักที่พัฒนาประเทศและประชาชนได้อย่างมาก...”

พระราชดำรัส

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดิเชตที่๙ สิ้นพระชนม์ ๕ ธันวาคม ๒๕๕๙

วันที่ 9 พฤษภาคม 2560 ณ พระที่นั่งอัมพรสถาน

ยุคนี้ถือได้ว่าเป็นยุคทองของวิชาชีพครู โดยมี ดร.รุ่ง แก้วแดง เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในขณะนั้นเป็นผู้บริหารแกนนำคนสำคัญในการดำเนินการเรื่องนี้ พร้อมได้เขียนหนังสือเมื่อปี พ.ศ. 2540 เรื่อง ปฏิวัติการศึกษาไทย ความคิดในการปฏิรูปครูและวิชาชีพครูทั้งระบบครบกระบวนการเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 การปฏิรูปการศึกษาตามปรัชญา “การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม” โดยมีศาสตราจารย์ ดร.สีปพนนท์ เกตุทัต เป็นผู้นำโดยให้วลีเด็ดไว้ว่า “การปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จถ้าไม่ปฏิรูปครู” แต่ด้วยภารกิจยิ่งใหญ่ในการปฏิรูปขณะนั้นคือ การปฏิรูปการบริหารการประถมศึกษาให้เกิดเอกภาพเพื่อแก้ปัญหาครูประจำตำบลทั่วประเทศ ทำให้ต้อง “ทอด” เรื่อง การปฏิรูปครูไว้ อย่างไรก็ตามจากการจุดประกายความคิดการปฏิรูปครู เมื่อ พ.ศ. 2517 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้มีความพยายามในการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่โดยได้บรรจุการปฏิรูปครูลงในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติในแต่ละฉบับ อาทิ

- เน้นการผลิตครูและอาจารย์ให้เพียงพอแก่ความต้องการ และส่งเสริมให้ครูมีวุฒิปริญญาตรีมาตรฐานเพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2504 - 2509)

- จัดและขยายการศึกษาให้สอดคล้องกับภาวะผูกพันของรัฐที่มีต่อสังคมอันได้แก่ การศึกษามหาวิทยาลัยและการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษาของประชากรวัยเรียน (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2510 - 2514)

- ผลิตครูประถมศึกษาให้เพียงพอในท้องถิ่นกันดาร ขยายการศึกษาประถมศึกษาตอนปลายและเน้นการผลิตครู ป.กศ.สูง ให้มีปริมาณและคุณภาพเพียงพอ รวมทั้งจะปรับปรุงและขยายงานฝึกหัดครู ปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูทุกระดับให้สอดคล้องกับงานพัฒนาการศึกษา ยกมาตรฐาน

การฝึกหัดครูให้สูงขึ้นและจัดหลักสูตรการฝึกหัดครูชนบทในวิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2515 - 2519)

- บทบาทและฐานะของครู ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทและฐานะของครู และบุคลากร โดยการปรับปรุงระบบการฝึกหัดครูให้มีคุณภาพดีขึ้น เปลี่ยนหลักสูตรการศึกษาครูให้มีเพียง 2 ระดับ คือ ประกาศนียบัตรและปริญญา การผลิตครูภาคค่ำ การสอบชุดจะลดลงตามขั้นตอนที่เหมาะสม และอาจเลิกในที่สุด เปลี่ยนเป้าหมายการอบรมครูประจำการเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงตัวเองให้ดีขึ้น (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524)

- รัฐบาลได้แก้ปัญหาการศึกษาประชาบาล ปรับปรุงระบบการบริหารการประถมศึกษาให้มีเอกภาพ ประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูมีฐานะเทียบเท่ากรมในกระทรวงศึกษาธิการ ยกฐานะครูประชาบาลเป็นข้าราชการพลเรือน และโอนการศึกษาประชาบาลมาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อเร่งรัดพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยมุ่งการพัฒนาบุคคลและสังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขตามวิถีประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2525 - 2529)

- มุ่งพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความคิด มีคุณธรรม พละนาถัยสมบูรณ มีทักษะในการประกอบอาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและเป็นกำลังในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นการพัฒนาคนไทยสู่สังคมโลก (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2530 - 2534)

- เร่งรัดปฏิรูปการฝึกหัดครูรวมทั้งพัฒนาครูประจำการและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู (แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539)

ในช่วงการเริ่มดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) ประเทศไทยต้องเผชิญกับภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจครั้งใหญ่ ประเทศไทยจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงทุกด้านโดยเฉพาะด้านการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติในฐานะองค์กรที่รับผิดชอบนโยบายการศึกษาของชาติ จึงเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิรูปการศึกษาคครั้งใหญ่ เป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบครบกระบวนการ โดยบทบาทแรกได้เสนอให้บรรจุสาระบัญญัติด้านการศึกษาไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นผลสำเร็จที่สำคัญได้แก่

มาตรา 43 “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย”

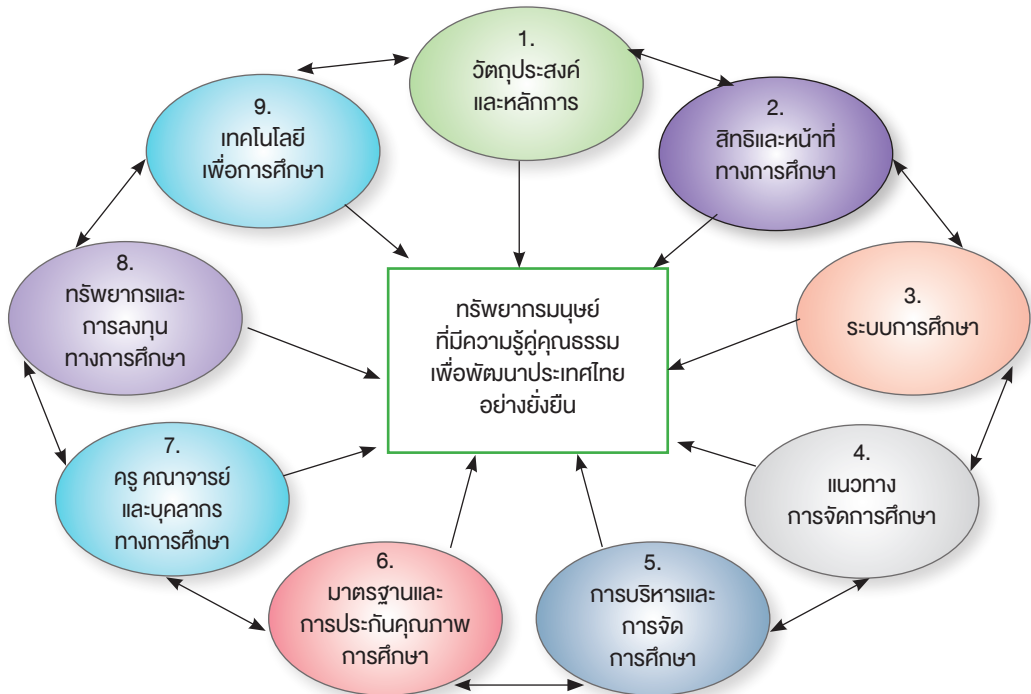
มาตรา 81 “รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับ

การเมืองการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัย ในศิลปวิทยาต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ **พัฒนาวิชาชีพครู** และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ”

จากบทบัญญัติดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้เตรียมการจัดทำร่าง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบครบกระบวนการตามเจตนารมณ์ ของรัฐธรรมนูญ โดยได้มอบหมายให้คณะนักวิจัยซึ่งเป็นนักวิชาการชั้นนำของประเทศดำเนินการ วิจัยประเด็นสาระสำคัญตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำร่าง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและกฎหมายลูกรวม 42 ประเด็น ประเด็นว่าด้วยครูและวิชาชีพครู มีงานวิจัย (ดิเรก พรสีมา, 2541) การพัฒนาวิชาชีพครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2542) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2542) ใบอนุญาตประกอบอาชีพ ผู้บริหาร การยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น การจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2543) ข้อเสนอนโยบายการปฏิรูปวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2542) ข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิต และพัฒนาครู จากงานวิจัยมีข้อเสนอที่สำคัญ เช่น การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา การจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา **ให้ผลิตครูโครงการพิเศษโดยคัดเลือกคนเก่งคนดีมาเรียนครู และเป็นครูตามรูปแบบปริญญาตรี ควบโท (4+2) โดยให้ทุนการศึกษาจบแล้วบรรจุเข้ารับราชการครูในจังหวัดภูมิลำเนาของผู้รับทุน โดยต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 1 ปี และรูปแบบหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (4+1) สำหรับผู้จบปริญญาตรีทางเนื้อหาแล้วมาเรียนต่ออีก 1 ปีทางการศึกษา** ตำแหน่งวิทยฐานะ ครูเป็นครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ครูทดแทน อาจารย์ 1 อาจารย์ 2 และอาจารย์ 3 อีกทั้งกำหนดเงินตำแหน่งวิทยฐานะในอัตราเดียวกับเงินประจำตำแหน่งวิชาการ ในระดับอุดมศึกษา คือ 3,500 บาท 5,600 บาท 9,900 บาท และ 13,000 บาท

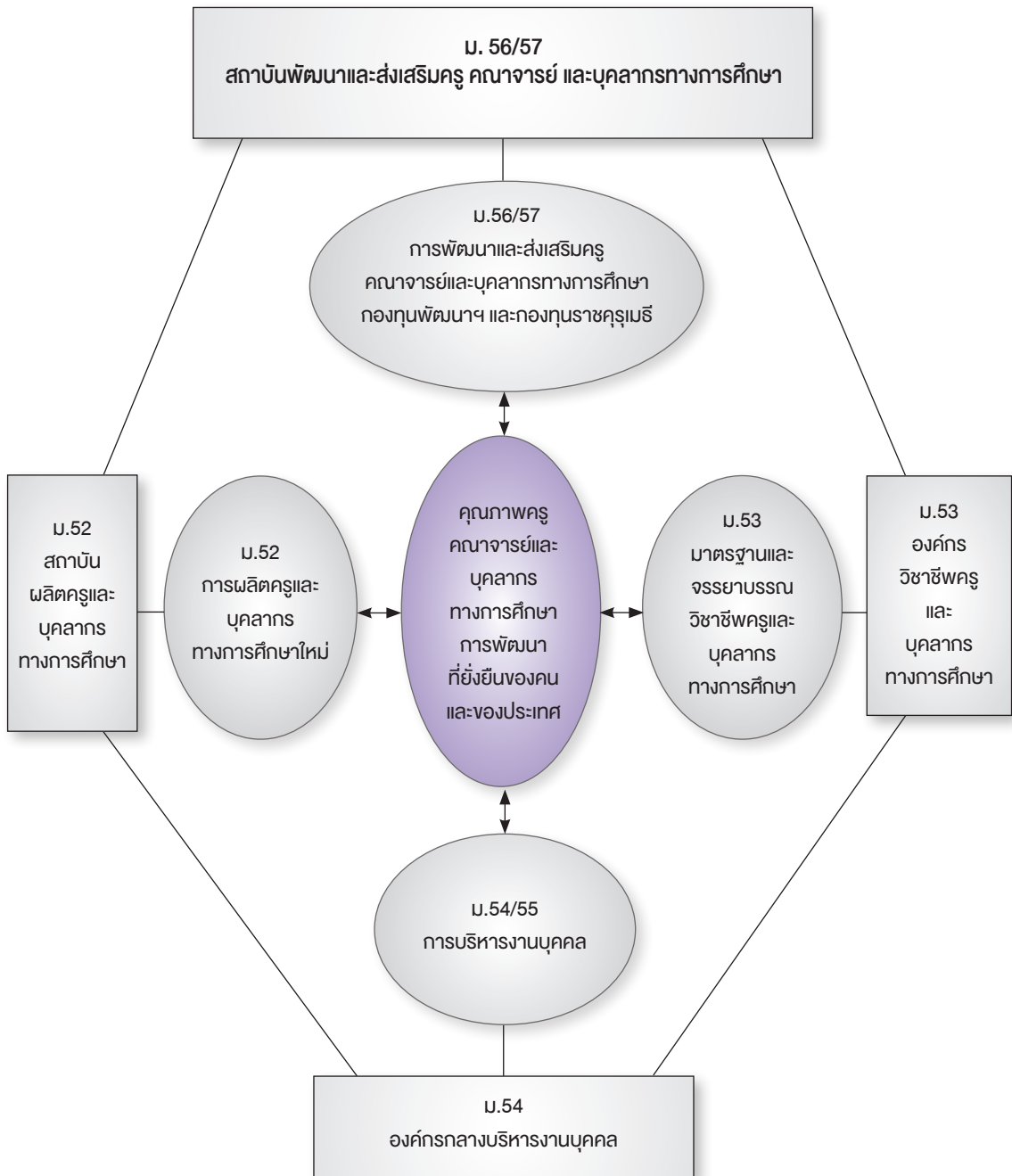
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (กทศ.) ได้ให้ความเห็นชอบต่อร่างพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติให้นำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบรับหลักการเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2541 แล้วส่งให้คณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมายต่อไป จนกระทั่งรัฐสภามีมติเห็นชอบ และได้ประกาศเป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2542 เป็นต้นไป พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ ถือเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษา อบรมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กฎหมายแม่บทฉบับนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มหาวิทยาลัยในต่างประเทศหลายแห่งใช้เป็นเอกสารเป็นกรณีศึกษากฎหมายการปฏิรูปการศึกษา

สาระบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 9 หมวด ประกอบด้วยหมวดต่างๆ ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กันแสดงดังแผนภาพที่ 4.4



แผนภาพที่ 4.4 สาระและองค์ประกอบกรปฏิรูปการศึกษา

ส่วนองค์ประกอบและสาระสำคัญของหมวด 7 ว่าด้วย ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา 52 - 57 แสดงในแผนภาพที่ 4.5 (สำนักปฏิรูปการศึกษา, 2544: 29)



แผนภาพที่ 4.5 การจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบครบกระบวนการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) เป็นองค์การมหาชน เฉพาะกิจตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยมีอำนาจหน้าที่หลักในเรื่องต่อไปนี้

(1) เสนอการจัดโครงสร้าง องค์กร การแบ่งส่วนงานตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 5 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

(2) เสนอการจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

(3) เสนอการจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 8 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

(4) เสนอแนะเกี่ยวกับการร่างกฎหมายเพื่อรองรับการดำเนินงานตาม (1), (2) และ (3) ต่อคณะรัฐมนตรี

(5) เสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย กฎข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งที่บังคับใช้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน (1) (2) และ (3) เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

คณะรัฐมนตรีได้มีมติแต่งตั้งประธานและกรรมการบริหารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา จำนวน 9 คน เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2543 แล้ว สปศ. จะสิ้นสุดดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในวันที่ 10 มกราคม 2546 ซึ่งปรากฏว่า สปศ. ได้เสนอผลการดำเนินต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อเดือนเมษายน 2544 ก่อนระยะที่กำหนด ตามกฎหมาย

สรุปสาระสำคัญเฉพาะข้อเสนอการจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) มีดังนี้ (สปศ., 2544: 28 - 36)

(1) หลักการจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงตามเจตนารมณ์ในหมวด 7 ด้วยการปฏิรูปทั้งระบบครบกระบวนการโดยการสร้างความเข้มแข็งในระบบและกระบวนการผลิต สรรหาคนดีคนเก่ง มาเรียนครู ยกมาตรฐานหลักสูตรการผลิตครู ส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะของสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีระบบการพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีสถาบันที่รับผิดชอบเป็นการเฉพาะและจัดตั้งกองทุนที่มีความเพียงพอและมั่นคง ให้มีองค์กรวิชาชีพเพื่อกำกับดูแลตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีระบบบริหารบุคคลที่สามารถควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้มีระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

(2) แนวคิดและกรอบการดำเนินการทางกฎหมายเพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

(2.1) มาตรา 52 กำหนดให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานให้สถาบันผลิตและพัฒนา มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และให้รัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดตั้ง “กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา” และมาตรา 55 กำหนดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อจัดสรรเป็นเงินอุดหนุนงานริเริ่มสร้างสรรค์ ผลงานดีเด่นและเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สำนักปฏิรูปการศึกษาจึงเห็นสมควรจัดตั้ง “สถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา หรือ สคปศ.” เพื่อพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกับสถาบันเครือข่าย รวมทั้งรับผิดชอบบริหารกองทุนพัฒนา และกองทุนราชครูเมธีเพื่อส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จึงต้องตรากฎหมายมารองรับการดำเนินการดังกล่าว

(2.2) มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพทางการศึกษา ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติ ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพด้วยการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรอื่น ทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยในระยะเริ่มแรกให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหาร การศึกษา และกำหนดให้มีการจัดตั้ง “สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา” มีฐานะเป็นองค์กรอิสระ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติมาตรฐานและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องตรากฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นการเฉพาะ

(2.3) มาตรา 54 กำหนดให้มีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและต่ำกว่า อยู่ภายใต้องค์กรกลางบริหารบุคคลเดียวกัน สำนักงานปฏิรูปการศึกษาเห็นสมควรให้จัดระบบการบริหารงานบุคคลเป็น 2 ระดับ คือ กำหนดให้มีองค์กรระดับนโยบายในส่วนกลางเรียกว่า “คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หรือ “ก.ค.ศ.” และกำหนดให้มีหน่วยปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เรียกว่า “คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา” หรือ “อ.ก.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา” ทั้งนี้ตราเป็นกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และยกเลิกพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ที่ใช้อยู่ปัจจุบัน ทั้งนี้ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางหรือนอกเขตพื้นที่การศึกษา ก็ให้ยังคงอยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนต่อไป

(2.4) มาตรา 55 กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพทางการศึกษา สำนักงานปฏิรูปการศึกษาจึงได้กำหนดอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยอิงอัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนในปัจจุบัน และได้กำหนดให้มีเงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่งและเงินวิทยพัฒนาขึ้น เพื่อเป็นค่าตอบแทนความเชี่ยวชาญแห่งวิชาชีพทางการศึกษา โดยค่าตอบแทนดังกล่าวจะไม่นำมาคำนวณบำเหน็จบำนาญ และเห็นสมควรจัดทำบัญชีเงินเดือนไว้ทำกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งกำหนดรายละเอียดไว้ในกฎ ก.ค.ศ. ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจของกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการที่จะกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งใด ได้รับเงินเดือนอย่างไรก็ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(2.5) มาตรา 56 ประกอบมาตรา 36 กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล มีความเป็นอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารราชการของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วย การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษานั้นๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องปรับปรุงระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2509 และกำหนดอัตราเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะกำหนดขึ้นใหม่

ดังนั้นการจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จะต้องยกร่างกฎหมายเพื่อรองรับการดำเนินการ 5 ฉบับ คือ

1. กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
2. กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
5. แก้ไขกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535

(3) การจัดการระบบเกี่ยวกับครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

(3.1) ระบบการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในสภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพครูแห่งอนาคต สรรหา และส่งเสริมคนดีคนเก่งมาเรียนครู โดยจัดทำโครงการครูแห่งอนาคต ยกมาตรฐานหลักสูตรการผลิตครูโดยพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูแนวใหม่ (5 ปี) ซึ่งข้อเสนอเริ่มแรกเป็นหลักสูตรปริญญาตรีควบโท (4+2) และหลักสูตรประกาศนียบัตร



บัณฑิต (4+1) ส่งเสริมความเป็นเลิศของสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการจัดทำโครงการ ศูนย์ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางขึ้น

(3.2) ระบบการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักงาน ปฏิรูปการศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีให้จัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้จัดตั้งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหรือ สคปศ. เพื่อให้มีการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรประจำ ทั้งรัฐและเอกชนอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดให้มีกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และกองทุนราชครูเมธี ซึ่งเป็นกองทุนส่งเสริมริเริ่มสร้างสรรค์และผลิตผลงานที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และยกย่องเชิดชูเกียรติครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผู้มีผลงานดีเด่นและเป็นคนดี

(3.3) ระบบการควบคุมวิชาชีพ ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของการเป็นวิชาชีพชั้นสูง คือ การมีองค์วิชาชีพที่ทำหน้าที่กำกับดูแล ควบคุมวิชาชีพ จึงกำหนดให้มี “สภาครูและบุคลากร ทางการศึกษา” ทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ โดยกำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพ โดยระยะแรกมีใบอนุญาต 2 ประเภท คือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดให้ครูและศึกษานิเทศก์ทุกคนต้องมี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยให้มีการประเมินเพื่อต่ออายุทุก 5 ปี ส่วนการควบคุมดูแลการประกอบ วิชาชีพของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ซึ่งโดยปกติจะกำหนดไว้ เป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลมาตรฐานและจรรยาบรรณของคณาจารย์

(3.4) ระบบการบริหารงานบุคคล เนื่องจากกำหนดระบบโครงสร้างกระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมใหม่ ดังนั้นระบบการบริหารงานบุคคลจึงเป็นไปแบบการกระจายอำนาจ จึงเสนอ ให้มี “คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” หรือ “ก.ค.ศ.” ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์มาตรฐานและกฎระเบียบในการบริหารงานบุคคล เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่น รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและเป็นธรรม และให้มี คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาหรือ “อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ การศึกษา” ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ กฎระเบียบและแนวปฏิบัติ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทั้งนี้ในระยะยาวมุ่งให้การบริหารงานบุคคลมีความเบ็ดเสร็จในระดับสถานศึกษา

(4) การปรับเปลี่ยนบุคลากรเดิมเข้าสู่ระบบใหม่ จะต้องไม่ทำให้สถานะ เงินเดือนตลอดจนสวัสดิการ ที่บุคคลผู้นั้นได้รับน้อยลง แต่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง ภารกิจหรือหน้าที่ความรับผิดชอบได้ ในกรณีการดำเนินการและข้อพิจารณาพิเศษเฉพาะกลุ่มนั้นให้ถือปฏิบัติดังนี้ “ถ้าปฏิบัติงานในระดับ เขตพื้นที่การศึกษาและต่ำกว่าระดับเขตพื้นที่การศึกษาจะสังกัด ก.ค.ศ. ถ้าปฏิบัติงานเหนือเขตพื้นที่

การศึกษาหรือส่วนกลางให้สังกัด ก.พ. และถ้าปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ในสายการบังคับบัญชาของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ก.ก.อ.) จะสังกัดคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.)”

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการและการจำแนกอำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การวิชาชีพ และองค์การกลางการบริหารงานบุคคล ตลอดจนการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในเอกสารผนวก 4 และการจัดเตรียมระบบพัฒนาประสิทธิภาพของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ภาคผนวก 7 รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอยู่ท้ายรายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษาคาดหวังว่า จากการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบครบกระบวนการครั้งนี้ จะเพิ่มคุณภาพคนไทยเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ เกิดความเสมอภาคและสิทธิทางการศึกษา จะเพิ่มความเข้มแข็งในกลไกหลักของความเปลี่ยนแปลง เกิดการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษา สู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการศึกษาตามหลักการ “คนทั้งมวลเพื่อการศึกษา” เกิดเอกภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของระบบบริหารการศึกษา ทำให้ชุมชนเข้มแข็งและสังคมก้าวหน้า เกิดการพัฒนาทางการเมือง และจะส่งผลให้กระบวนการปฏิรูปทางการเมืองสัมฤทธิ์ผลได้ ทั้งนี้สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ตระหนักดีว่า การปฏิรูปการศึกษาค้างนี้จะต้องทำให้สังคมเกิดศรัทธาต่อความสามารถของครู และบุคลากรทางการศึกษา กล่าวคือ “การปฏิรูปการศึกษาจะไม่มีวันสำเร็จหากไม่ได้มีการปฏิรูป ระบบครูและบุคลากรทางการศึกษา” ดังนั้น ในการปฏิรูปการศึกษาค้างนี้ จึงมุ่งเน้นการปฏิรูปครูและ บุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบครบกระบวนการ อีกทั้งยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและ บุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งจะส่งผลโดยตรงให้เกิดครู ผู้บริหารและบุคลากร ทางการศึกษามีอาชีพ และครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ อย่างต่อเนื่องทุกด้านโดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น การปฏิรูปครั้งนี้จึงส่งผลโดยตรง ให้ครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่มีคุณภาพและมาตรฐานสูง พร้อมเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา และได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากสังคมที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ที่มีเกียรติ มีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับได้รับการยอมรับในฐานะผู้นำทางความคิดในสังคม” (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544: 84 - 85)

ในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษแรก (พ.ศ. 2547 - 2551) ในด้านครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษาหมวด 7 มาตรา 52 - 57 ได้มีสัมฤทธิ์ผลในการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรง ดังนี้

1. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546
2. พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

4. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

5. พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

6. พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547

7. พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

ในปี พ.ศ. 2547 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้รับอนุมัติจาก**คณะรัฐมนตรี** ให้ดำเนินการผลิตครูแนวใหม่ โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) โดยมีการเลือกสรรบุคคลที่เหมาะสม โดยให้ทุนและประกันการมีงานทำ ตามแผนจะดำเนินการ 3 รุ่น แต่ดำเนินการรุ่นเดียวเป็นการดำเนินการนำร่องเท่านั้น โดยให้รอผลประเมินโครงการนำร่องก่อนพิจารณาดำเนินการต่อไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี ในกรณีนี้จะกล่าวถึงเฉพาะในด้านมาตรการเกี่ยวกับการปฏิรูปครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยสรุปดังนี้ คือ

1. การพัฒนากระบวนการผลิตครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีมาตรการ ดังนี้

(1.1) ปรับระบบการผลิต การคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สามารถดึงดูดคนเก่งและดี มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เช่น มีระบบการให้ทุนแก่ผู้เรียนดี มีใจรักมาเป็นครูและรับประกันบรรจุเป็นข้าราชการครู เมื่อสำเร็จการศึกษาหรือจัดให้นิสิตนักศึกษาครูฝึกประสบการณ์สอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครูด้วย (1.2) ให้มีสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศการผลิตครู วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพชั้นครู รวมทั้งมีระบบประกันและรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูและสถาบันผลิตครู (1.3) วางแผนการผลิต การพัฒนาและการใช้ครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการในทุกๆระดับและประเภทการศึกษา (1.4) จัดระบบเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่นที่มีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู โดยศึกษาวิชาครูเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านและผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้อื่น และ (1.5) พัฒนาระบบการผลิตครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาสำหรับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา เชื่อมโยงความสามารถในการสอนและประสบการณ์ในสถานประกอบการ รวมถึงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ผลผลิตเชิงพาณิชย์

2. **การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา** มีมาตรการดังนี้ (2.1) ปรับปรุงและพัฒนาระบบและเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ให้เชื่อมโยงกับความสามารถในการเรียนการสอน และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ (2.2) เร่งจัดตั้งกองทุนพัฒนาและกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2.3) พัฒนาครู คณาจารย์ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยเฉพาะการพัฒนาครูประจำการที่สอนไม่ตรงวิชาเอก รวมทั้งให้มีระบบและมาตรการจูงใจให้ครู คณาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และ (2.4) พัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหาร และบุคลากรด้านอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี

3. **การใช้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา** มีมาตรการดังนี้ (3.1) คัดครูให้แก่ผู้เรียน โดยลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็น โดยจัดบุคลากรสายสนับสนุนให้เพียงพอ เพื่อให้ครูทำหน้าที่พัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มที่และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (3.2) ปรับปรุงเกณฑ์กำหนดอัตราครู โดยพิจารณาจำกัดภาระงานและจัดให้มีจำนวนครูเพียงพอตามเกณฑ์และมีวุฒิตรงตามวิชาที่สอน และ (3.3) แยกบัญชีเงินเดือนและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 18 - 21)

การผลิตครูในช่วงนี้ถือว่าเป็นช่วงที่รุ่งเรืองที่สุด ทั้งนี้เพราะนอกจากมีการดำเนินโครงการผลิตครูระบบปิดที่มีการคัดสรรนิสิตนักศึกษาครูเข้าเรียนครูที่ยังดำเนินการต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน คือ โครงการเพชรในตมที่จัดขึ้นที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒตั้งแต่ พ.ศ. 2529 ถึงปัจจุบัน โดยความร่วมมือกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน (กอ.รมน.) และกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อพัฒนาเยาวชนยากจนในหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง (อพป.) โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) โดยความร่วมมือระหว่างสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย และสถาบันผลิตครู โดยเริ่มโครงการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 จนถึงปัจจุบันเป็นการดำเนินการในระยะที่ 4 (พ.ศ. 2564 - 2567) โดยการให้ทุนการศึกษา 2 รูปแบบ คือ ประเภท 1 ทุนระดับปริญญาตรี - โท ให้เรียนระดับปริญญาตรีทางวิทยาศาสตร์(4ปี) และเมื่อจบเรียนต่อปริญญาโท(2ปี) ทางวิทยาศาสตร์ศึกษา คณิตศาสตร์ศึกษา คอมพิวเตอร์ศึกษาในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์หรือสถาบันผลิตครูที่คุรุสภารับรอง ประเภท 2 ทุนระดับปริญญาโทสำหรับผู้จบปริญญาตรีทางการศึกษาในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ศึกษา คณิตศาสตร์ศึกษา คอมพิวเตอร์ศึกษา ศึกษาในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์หรือสถาบันผลิตครูที่คุรุสภารับรอง จำนวนไม่เกินรุ่นละ 150 ทุน จบแล้วจะได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการครู อีกทั้งในการปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552-2561) ได้มีการริเริ่มดำเนินโครงการผลิตครูระบบปิดประกัน การมีงานทำ ดังนี้ คือ

1. **โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่** ซึ่งเป็นการประกันงานเมื่อสำเร็จการศึกษาก็จะได้รับบรรจุเป็นข้าราชการครู ทั้งนี้ได้ดำเนินการรุ่นแรกปี พ.ศ. 2552 และรุ่นที่สองปี พ.ศ. 2553

2. **โครงการผลิตครูมืออาชีพ** ดำเนินการรุ่นแรกปี พ.ศ. 2554 และรุ่นที่สองปี พ.ศ. 2555

3. **โครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น** ดำเนินการรุ่นที่ 1 - 8 ระหว่างปี พ.ศ. 2558 - 2561 โดยในรุ่นที่ 8 รับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาม.6 และจะบรรจุเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเดือนตุลาคม พ.ศ. 2566

จากผลการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูจากโครงการผลิตครูปิด (นักศึกษาครูทุนรัฐบาล) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) และโดยสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2563) ได้ผลตรงกันว่า**ครูจากโครงการผลิตครูระบบปิดเป็นครูคุณภาพ เป็นที่พอใจมากของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งการผลิตครูระบบปิดตามโครงการต่างๆ ทำให้คะแนนสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์สูงขึ้นอย่างชัดเจน** (อภิชัย พันธเสน, 2558) แต่ที่น่าเสียดายที่จำนวนครูจากโครงการดังกล่าวมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกคุณภาพของการศึกษาขั้นพื้นฐาน อีกทั้งยังไม่ได้ดำเนินการทั้งระบบครบกระบวนการของระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามข้อเสนอของสำนักงานปฏิรูปการศึกษาและสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2552) ได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง **กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552** เป็นกรอบมาตรฐานให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและเพื่อประโยชน์ต่อการรับรองมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาในระดับนานาชาติ โดยกำหนดกรอบคุณวุฒิไว้ 6 ระดับ ได้แก่ ระดับอนุปริญญา (3 ปี) ระดับปริญญาตรี ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต ระดับปริญญาโท ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง และระดับปริญญาเอก โดยคุณภาพของของบัณฑิตทุกระดับคุณวุฒิต้องมีมาตรฐานผลการเรียนรู้อย่างน้อย 5 ด้าน ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ คณะกรรมการการอุดมศึกษาได้กำหนดกลไกในการนำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาร่วมกันพัฒนาผู้เรียนด้วยวงจรคุณภาพ โดยมีกลยุทธ์การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนและการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและมาตรฐานผลการเรียนรู้ดังนี้คือ มีการจัดทำ มคอ. 1 มาตรฐานคุณวุฒิของสาขา/สาขาวิชา มคอ. 2 รายละเอียดของหลักสูตร มคอ. 3 รายละเอียดของรายวิชา มคอ. 4 รายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม มคอ. 5 รายงานผลการดำเนินการตาม มคอ. 3 มคอ. 6 การรายงานผลการดำเนินงาน

ตาม มคอ. 4 และ มคอ. 7 การรายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตร ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 คณะกรรมการ  
อุดมศึกษาได้ให้ความเห็นชอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์  
โดยได้ออกเป็นประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง **มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์  
และศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ณ วันที่ 15 มีนาคม 2554** ได้กำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์  
และมาตรฐานผลการเรียนของบัณฑิตสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) ไว้ดังนี้  
(สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2555)

#### คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

- 1) มีคุณธรรม มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู และมีความรับผิดชอบต่องานวิชาการ วิชาชีพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 2) มีความอดทน ใจกว้างและมีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ รวมทั้งการทำงานร่วมกับผู้เรียนและผู้ร่วมงานทุกกลุ่ม
- 3) มีความรอบรู้และมีความสามารถประยุกต์ความเข้าใจอันต้องแท้ในทฤษฎี และระเบียบวิธีการศึกษาวิจัย เพื่อสร้างความรู้ใหม่
- 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาและข้อโต้แย้ง โดยการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำในการแสวงหาทางเลือกใหม่ที่เหมาะสมและปฏิบัติได้
- 5) มีความสามารถในการพิจารณา แสวงหา และเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาทางวิชาการ วิชาชีพและสังคมอย่างมีเหตุผลที่สมเหตุสมผล โดยการบูรณาการศาสตร์แบบสหวิทยาการ และพหุวิทยาการเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน
- 6) มีความสามารถในการติดตามพัฒนาการของศาสตร์ทั้งหลาย และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนอยู่เสมอ

#### มาตรฐานผลการเรียนรู้

- 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม
  - 1.1) แสดงออกซึ่งพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีคุณธรรมที่เสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความเข้าใจผู้อื่น เข้าใจโลก มีจิตสาธารณะ เสียสละ และเป็นแบบอย่างที่ดี
  - 1.2) สามารถจัดการและคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพครูเชิงสัมพัทธ์ โดยใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม ความรู้สึกของผู้อื่น และประโยชน์ของสังคมส่วนรวม

## 2) ด้านความรู้

2.1) มีความรอบรู้ในด้านความรู้ทั่วไป วิชาชีพรู้ และวิชาที่จะสอน อย่างกว้างขวาง ลึกซึ้ง และเป็นระบบ

2.2) มีความตระหนักรู้หลักการและทฤษฎีในองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอย่างบูรณาการ ทั้งการบูรณาการข้ามศาสตร์ และการบูรณาการกับโลกแห่งความเป็นจริง

2.3) มีความเข้าใจความก้าวหน้าของความรู้เฉพาะด้านในสาขาวิชาที่จะสอน อย่างลึกซึ้ง ตระหนักถึงความสำคัญของงานวิจัยและการวิจัยในการต่อยอดความรู้

2.4) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประเมินค่าองค์ความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

## 3) ด้านทักษะทางปัญญา

3.1) สามารถคิดค้นหาข้อเท็จจริง ทำความเข้าใจและประเมินข้อมูลสารสนเทศ และแนวคิดจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การวินิจฉัยแก้ปัญหาและการทำวิจัย เพื่อพัฒนางานและพัฒนาองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

3.2) สามารถคิดแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนเสนอทางออกและนำไปสู่การแก้ไข ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ทางภาคทฤษฎี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติและผลกระทบจากการตัดสินใจ

3.3) มีความเป็นผู้นำทางปัญญาในการคิดพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ และการพัฒนาศาสตร์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีนวัตกรรม

## 4) ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1) มีความไวในการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น มีมุมมองเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม

4.2) มีความเอาใจใส่ ช่วยเหลือและเอื้อต่อการแก้ปัญหาในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม ได้อย่างสร้างสรรค์

4.3) มีภาวะผู้นำและผู้ตามที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

## 5) ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1) มีความไวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร ทั้งที่เป็นตัวเลขเชิงสถิติ หรือคณิตศาสตร์ ภาษาพูดและภาษาเขียน อันมีผลให้สามารถเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

5.2) มีความสามารถในการใช้ดุลยพินิจที่ดีในการประมวลผล แปลความหมาย และเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

5.3) มีความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การเขียน และการนำเสนอด้วยรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับบุคคลและกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

#### 6) ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้

6.1) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบหลากหลาย ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) รูปแบบกึ่งทางการ (Non - Formal) และรูปแบบไม่เป็นทางการ (Informal) อย่างสร้างสรรค์

6.2) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย ทั้งผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ผู้เรียนที่มีความสามารถปานกลาง และผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ อย่างมีนวัตกรรม

6.3) มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ในวิชาเอกที่จะสอนอย่างบูรณาการ

นอกจากนี้ยังกำหนดโครงสร้างหลักสูตร เพื่อหาสาระสำคัญของสาขา กลยุทธ์การสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ การทวนสอบ มาตรฐานผลการเรียนรู้ คณาจารย์และบุคลากรสนับสนุน การเรียนการสอน แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ สถาบันผลิตและพัฒนาครู ทรัพยากรการเรียนรู้อ และการจัดการ การประกันคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน การนำมาตราฐานคุณวุฒิ สาขาสู่วิปฏิบัติ และการเผยแพร่หลักสูตรที่มีคุณภาพ

ต่อมาได้มีการประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) พ.ศ. 2562 เพื่อให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 กำหนดให้จัดทำมาตรฐานคุณวุฒิสาขาหรือสาขาวิชา เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษา นำไปจัดทำหลักสูตรหรือปรับปรุงหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน เพื่อให้คุณภาพของบัณฑิตในสาขาวิชาของแต่ละระดับคุณวุฒิมีมาตรฐานใกล้เคียงกัน ทั้งกำหนดให้การจัดการศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) ต้องมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่า “มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) พ.ศ. 2562” และต้องมุ่งให้เกิดมาตรฐานผลการเรียนรู้ของบัณฑิต โดยมีหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและองค์ประกอบอื่นๆ ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) ตามประกาศฉบับนี้ การจัดทำหลักสูตรวิชาชีพครู (มคอ. 1) มีหลักการคือ 1) เป็นหลักสูตรบูรณาการและเป็นหลักสูตรอิงสมรรถนะมากกว่าอิงเนื้อหา 2) โครงสร้างหลักสูตรมีความยืดหยุ่น มุ่งตอบสนองการใช้ครูในปัจจุบันและอนาคต รวมทั้งความต้องการของผู้เรียน 3) กำหนดโครงสร้างหลักสูตรที่ให้สถาบันผลิตครูมีอิสระในการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมตามอัตลักษณ์และบริบทเชิงพื้นที่



ของสถานศึกษา 4) การจัดทำหลักสูตรรายวิชาที่ทันสมัย ใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน 5) มุ่งให้บริการหลักสูตร การเรียนการสอนและการปฏิบัติการสอนทำให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะทางวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณอุดมการณ์การเป็นครูสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู และ 6) ส่งเสริมให้มีการประกันคุณภาพหลักสูตรที่เข้มข้นเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามเป้าหมายของหลักสูตร สำหรับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และมาตรฐานผลการเรียนรู้ มีดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 56 6 มีนาคม 2562)

#### คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์

1. มีค่านิยมร่วม ตระหนัก และยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการทำงานของคุณ การพัฒนาความรู้สึกถึงตัวตนความเป็นครู และมีเจตคติต่อวิชาชีพครูที่เข้มแข็ง มีจิตบริการต่อวิชาชีพและชุมชน

2. เป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรม ยึดมั่นในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณครู และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมการณ์ความเป็นครูด้วยความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ อุทิศตนและทุ่มเทเอาใจใส่ สร้างแรงบันดาลใจ พัฒนาการเรียนรู้และผลประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน มีความพอเพียงและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ

3. เป็นผู้เรียนรู้และฉลาดรู้ มีปัญญา เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การคิดขั้นสูง มีความรอบรู้ด้านการเงิน สุขภาพ สนทรียภาพ วัฒนธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก การสร้างสัมมาชีพและความมั่นคงในคุณภาพชีวิตของตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม มีความเพียร มุ่งมั่น มานะ บากบั่น ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลักการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้และรอบรู้ ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

4. เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้ที่มีทักษะศตวรรษที่ 21 มีความสามารถคิดวิเคราะห์ การคิดขั้นสูง มีความฉลาดดิจิทัล ทักษะการทำงานเป็นทีม มีทักษะข้ามวัฒนธรรม รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงของสังคมและของโลก มีส่วนร่วมในการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับวิชาชีพครู สามารถแสวงหาความรู้ พัฒนาความรู้งานวิจัย และสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพตามความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. เป็นผู้มีความสามารถสูงในการจัดการเรียนรู้ เป็นผู้มีความสามารถในการจัดเนื้อหาสาระ ออกแบบกิจกรรม วางแผนและจัดการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ สร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความสุขในการเรียน โดยใช้ศาสตร์การสอน รวมถึงวิธีการใช้เทคนิค วิธีการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย สื่อ แหล่งเรียนรู้ ชุมชน ภูมิปัญญาในชุมชน ที่เหมาะสมกับสาระวิชาและผู้เรียนที่มีความแตกต่างกัน สามารถบูรณาการความรู้ข้ามศาสตร์ ข้ามวัฒนธรรม และการวิจัย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการศาสตร์การสอน ความรู้ เนื้อหาสาระ และเทคโนโลยี (TPCK) เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนนำไปใช้ในการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง ผู้เรียนและสังคม

6. เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และใส่ใจสังคม มีความรักชาติ รักท้องถิ่น มีจิตสำนึกไทยและจิตสำนึกสากล รู้คุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนา อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยและท้องถิ่น มีจิตอาสาและดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย มีความยุติธรรมและความกล้าหาญทางจริยธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง รู้ถูก รู้ผิด รู้ชอบ ชั่ว ดี กล้าปฏิเสธและต่อต้านการกระทำที่ไม่ถูกต้อง เคารพสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

รวมทั้งมีคุณลักษณะเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูตามที่คุรุสภากำหนด

## มาตรฐานผลการเรียนรู้

### 1. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

1.1 รัก ศรัทธา และภูมิใจในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นครู และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.2 มีจิตอาสา จิตสาธารณะ อดทนอดกลั้น มีความเสียสละ รับผิดชอบและซื่อสัตย์ ต่องานที่ได้รับมอบหมายทางด้านวิชาการและวิชาชีพ และสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ครอบครัว สังคมและประเทศชาติ และเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน

1.3 มีค่านิยมและคุณลักษณะเป็นประชาธิปไตย คือการเคารพสิทธิและให้เกียรติคนอื่น มีความสามัคคีและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ใช้เหตุผลและปัญญาในการดำเนินชีวิตและตัดสินใจ

1.4 มีความกล้าหาญและแสดงออกทางคุณธรรมจริยธรรม สามารถวินิจฉัย จัดการ และคิดแก้ปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมความถูกต้องเหมาะสมกับสังคม การทำงานและสภาพแวดล้อม โดยอาศัยหลักการ เหตุผลและการใช้ดุลยพินิจทางค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม ความรู้สึกของผู้อื่น และประโยชน์ของสังคมส่วนรวม มีจิตสำนึกในการธำรงความโปร่งใสของสังคมและประเทศชาติ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและความไม่ถูกต้อง ไม่ใช้ข้อมูลบิดเบือน หรือลอกเลียนผลงาน

### 2. ด้านความรู้

2.1 มีความรอบรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาสาระด้านวิชาชีพของครู อาทิ ค่านิยมของครู คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ จิตวิญญาณครู ปรัชญาความเป็นครู จิตวิทยาสำหรับครู จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนรู้และช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนหลักสูตรและวิทยาการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การศึกษาและการเรียนรู้ การวัดประเมินการศึกษาและการเรียนรู้ การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียน และภาษาเพื่อการสื่อสารสำหรับครู ทักษะการนิเทศและการสอนงาน ทักษะเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการทำงานวิจัยและวัดประเมิน ทักษะการร่วมมือสร้างสรรค์ และทักษะศตวรรษที่ 21 มีความรู้ ความเข้าใจในการบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติจริงและการบูรณาการ

ข้ามศาสตร์ อาทิ การบูรณาการการสอน (Technological Pedagogical Content Knowledge: TPCK) การสอนแบบบูรณาการความรู้ทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์และคณิตศาสตร์ (Science Technology Engineering and Mathematics Education: STEM Education) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) และมีความรู้ในการประยุกต์ใช้

2.2 มีความรอบรู้ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เนื้อหาวิชาที่สอน สามารถวิเคราะห์ความรู้ และเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง สามารถติดตามความก้าวหน้าด้านวิทยาการและนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีผลลัพธ์การเรียนรู้และเนื้อหาสาระด้านมาตรฐานผลการเรียนรู้ด้านความรู้ของแต่ละสาขาวิชาตามเอกสารแนบท้าย

2.3 มีความรู้ เข้าใจชีวิต เข้าใจชุมชน เข้าใจโลกและการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถเผชิญและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสามารถนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและพัฒนาตน พัฒนางานและพัฒนาผู้เรียน

2.4 มีความรู้และความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสารตามมาตรฐาน

2.5 ตระหนัก เห็นคุณค่าและความสำคัญของศาสตร์พระราชา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตน พัฒนาผู้เรียน พัฒนางานและพัฒนาชุมชน

### 3. ด้านทักษะทางปัญญา

3.1 คิด ค้นหา วิเคราะห์ข้อเท็จจริง และประเมินข้อมูล สื่อ สารสนเทศจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างรู้เท่าทัน เป็นพลเมืองดี มีสำนึกสากล สามารถเผชิญและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคดิจิทัล เทคโนโลยีข้ามแพลตฟอร์ม (Platform) และโลกอนาคต นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และวินิจฉัยแก้ปัญหาและพัฒนางานได้อย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงความรู้ หลักการทางทฤษฎี ประสบการณ์ภาคปฏิบัติ ค่านิยม แนวคิด นโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ บรรทัดฐานทางสังคมและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้น

3.2 สามารถคิดริเริ่มและพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์

3.3 สร้างและประยุกต์ใช้ความรู้จากการทำวิจัยและสร้างหรือร่วมสร้างนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นการสร้างหรือร่วมสร้างนวัตกรรม รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้แก่ชุมชนและสังคม

### 4. ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ

4.1 เข้าใจและใส่ใจอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น มีความคิดเชิงบวก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์และทางสังคม

4.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานเป็นทีม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี กับผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ปกครองและคนในชุมชน มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

4.3 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้เรียน ต่อผู้ร่วมงาน และต่อส่วนรวม สามารถช่วยเหลือและแก้ปัญหาตนเอง กลุ่ม และระหว่างกลุ่มได้อย่างสร้างสรรค์

4.4 มีภาวะผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ มีความเข้มแข็งและกล้าหาญทางจริยธรรม สามารถชี้แนะและถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและสังคมอย่างสร้างสรรค์

## 5. ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี

5.1 มีทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ การสังเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อเข้าใจองค์ความรู้ หรือประเด็นปัญหาทางการศึกษาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

5.2 สื่อสารกับผู้เรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและสังคม และผู้เกี่ยวข้อง กลุ่มต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเลือกใช้การสื่อสารทางวาจา การเขียน หรือการนำเสนอ ด้วยรูปแบบต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสารหรือนวัตกรรมต่างๆ ที่เหมาะสม

5.3 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูลหรือความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถใช้โปรแกรมสำเร็จรูปที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การทำงาน การประชุม การจัดการและสืบค้นข้อมูลและสารสนเทศ รับและส่งข้อมูลและสารสนเทศโดยใช้ ดุลยพินิจที่ดีในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและสารสนเทศ อีกทั้งตระหนักถึงการละเมิดลิขสิทธิ์ และการลอกเลียนผลงาน

## 6. ด้านวิถีวิทยาการจัดการเรียนรู้

6.1 สามารถเลือกใช้ปรัชญาตามความเชื่อในการสร้างหลักสูตรรายวิชา การออกแบบ เนื้อหาสาระ กิจกรรมการเรียนรู้ การสอน สื่อและเทคโนโลยีการสื่อสาร การวัดและการประเมินผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การจัดการเรียนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและนอกโรงเรียน แหล่งการเรียนรู้แบบเปิดได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทที่ต่างกันของผู้เรียนและพื้นที่

6.2 สามารถนำความรู้ทางจิตวิทยาไปใช้ในการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบ กิจกรรม การจัดเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการ และกลไกการช่วยเหลือ แก้ไขและส่งเสริมพัฒนาผู้เรียน ที่ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และศักยภาพผู้เรียนที่มีความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งผู้เรียนปกติและผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ หรือผู้เรียนที่มีข้อจำกัดทางกาย

6.3 จัดกิจกรรมและออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้ผ่านการลงมือปฏิบัติและการทำงานในสถานการณ์จริง ส่งเสริมการพัฒนาการคิด การทำงาน

การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ฝึกปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น โดยบูรณาการการทำงานกับการเรียนรู้ และคุณธรรมจริยธรรม สามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และพัฒนา ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัยและรับผิดชอบต่อผู้เรียนโดยยึดผู้เรียนสำคัญที่สุด

6.4 สร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน แหล่งวิทยาการ เทคโนโลยี วัฒนธรรมและภูมิปัญญา ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการเรียนรู้ มีความสามารถในการประสานงาน และสร้างความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่ออำนวยความสะดวก และร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้ ปัญญาผู้คิดและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องให้เต็มตามศักยภาพ

6.5 สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีทักษะศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการเรียนรู้ ทักษะการรู้เรื่อง ทักษะการคิด ทักษะชีวิต ทักษะการทำงานแบบร่วมมือ ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทักษะเทคโนโลยี และการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำทักษะเหล่านี้ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน และการพัฒนาตนเอง

นอกจากนี้ยังกำหนดโครงสร้างหลักสูตร เนื้อหาสาระสำคัญของสาขา กลยุทธ์การสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ การทวนสอบ มาตรฐานผลการเรียนรู้ คณาจารย์และบุคลากรสนับสนุน การเรียนการสอน แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ สถาบันผลิตและพัฒนา ทรัพยากรการเรียนการสอน และการจัดการ การประกันคุณภาพหลักสูตรและการเรียนการสอน การนำมาตรฐานคุณวุฒิสู่การปฏิบัติ และการเผยแพร่หลักสูตรที่มีคุณภาพ

ในปี พ.ศ. 2562 ครุสภาได้แก้ไขข้อบังคับครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในส่วนของวิชาชีพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทิศทางการศึกษาของชาติ สมรรถนะของวิชาชีพครูที่ครุสภากำหนดไว้มี 4 สมรรถนะหลัก และ 21 สมรรถนะย่อย ดังนี้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2563)

1. สมรรถนะด้านความรู้และการประยุกต์ใช้ เป็นมาตรฐานความรู้ที่ต้องมีความรอบรู้ และเข้าใจเรื่องต่อไปนี้ 1) การเปลี่ยนแปลงของบริบทโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2) จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษาและจิตวิทยาการให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 3) เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้ 4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน 5) การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา และ 6) การออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา

2. สมรรถนะด้านคุณลักษณะความเป็นครู ประกอบด้วย 1) ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู 2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล 4) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม และ 5) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

3. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและการจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิดและมีความเป็นนวัตกรรม 3) ดูแล ช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ 4) จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน 5) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 6) ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

4. สมรรถนะด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ 1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน 3) ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม และ 4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน อธิการบดีประธานคณะกรรมการบริหารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา และอดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คนที่ 72 ได้แสดงปาฐกถาพิเศษเรื่อง “จากต้นกล้า สู่มัธยม เส้นทางแห่งการปฏิรูปการศึกษา” เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2551 สรุปว่า ถ้าปีแห่งความหลังเป็นก้าวปีที่ไม่ก้าวหน้า (เท่าที่ควร) กระบวนการบริหารงานกระจายอำนาจยึดสถานศึกษาเป็นฐานและแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร การขยายโอกาสและการยกระดับการศึกษาของประชาชนโดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ต้องเร่งรัดพัฒนาปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ “ครูประจำการขาดทั้งปริมาณและคุณภาพ” จึงต้องแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและเร่งรัดพัฒนาครูผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เร่งกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาโดยเร่งสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหาร (สมศ., 2551)

ในปี พ.ศ. 2556 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายการศึกษาของรัฐโดยเฉพาะในประเด็นปฏิรูปครู โดยยกฐานะครูให้เป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ที่ผ่านมา มีการดำเนินงานเพื่อปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่เก่งและดีมาเป็นครู พัฒนาระบบวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง และวางแผนการสรรหาครูให้มีปริมาณที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สรุปได้ดังนี้

1) การผลิตครูมืออาชีพ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2555 เห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ เป็นโครงการผลิตครูมืออาชีพ เพื่อผลิตครูที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพและอุดมการณ์ในวิชาชีพครู กำหนดเป้าหมายการผลิตจำนวน 5 รุ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 - 2558 รวมจำนวน 30,000 คน ด้วยหลักสูตรครูระดับปริญญาตรี 5 ปีและหลักสูตรประกาศนียบัตร

บัณฑิตวิชาชีพ โดยในปี พ.ศ. 2555 มีอัตราบรรจุสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 1,566 คน มีนักศึกษา จากโครงการครูพันธุ์ใหม่เข้าร่วม 737 คน ที่เหลืออีก 829 อัตรา จะเปิดรับสมัครนิสิตนักศึกษาครูที่กำลัง ศึกษาชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งผู้เรียนต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม 3 ปีการศึกษาไม่ต่ำกว่า 3.00 โดยจะบรรจุตามสาขาที่เป็นความต้องการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2) การเสริมสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งของสถาบันผลิตครู โดยดำเนินงานวิจัยเพื่อจัดตั้ง คลัสเตอร์ครูศึกษาใน 4 สาขาวิชา คือ 1) คณิตศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) การศึกษาปฐมวัย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 3) ภาษาอังกฤษในภูมิภาคอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สุราษฎร์ธานี และ 4) การจัดตั้งเครือข่ายน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อขับเคลื่อน กระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นอกจากนี้ ยังสนับสนุนการวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลองค์ความรู้เกี่ยวกับระดับกลุ่มคุณภาพและความเข้มแข็งเฉพาะสาขาของสถาบัน ผลิตครูแต่ละแห่ง อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แผน หรือการกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะสนับสนุน การดำเนินงานเสริมสร้างหรือส่งเสริมความเข้มแข็งและความเป็นเลิศของสถาบันผลิตครู

3) การเสริมสร้างความเข้มแข็งมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา โดยรับรองปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) และประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพของสถาบันต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมจำนวน 34 หลักสูตร รับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยการเทียบโอน จำนวน 8,817 คน นอกจากนี้ ได้ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จำนวน 38,668 ราย ต่ออายุใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพทางการศึกษา จำนวน 17,996 ราย

4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ โดยการฝึกอบรม และพัฒนา เช่น การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้น พัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นเป็นอาจารย์นักวิจัย โดยจัดสรรทุน ปริญญาเอก ทุนวิจัย รวมทั้งทุนเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาชีพและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทางวิชาการกับต่างประเทศ และดำเนินโครงการเสริมพลังปัญญาครูต้นแบบ มุ่งให้ครูต้นแบบและ ครูแห่งชาติได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งสร้างรูปแบบการจัด การเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และอบรมกลุ่มครูที่มีความต้องการพิเศษ รวมทั้งอบรมครู ที่สอนวิชาต่างๆ โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาจีน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

5) การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู มีการปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา ได้แก่ 1) พิจารณา (ร่าง) เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และ 2) เห็นชอบร่างเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา และกำหนดแนวทางการดำเนินงานต่อไป ได้แก่ 1) จัดทำคู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐาน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน 2) จัดทำคู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) จัดทำโครงการวางแผนอัตรากำลังคน ในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังที่ปรับปรุงใหม่ ข้อมูลประชากร ข้อมูลข้าราชการครู ในสถานศึกษามาใช้ในการวางแผนกำลังคนในสถานศึกษาทุกๆ 3 ปี และ 4) กำกับติดตามสภาพ การใช้อัตรากำลังในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนกำลังคนในภาพรวม

6) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู มีการกำหนด หลักเกณฑ์ความก้าวหน้าของการประกอบวิชาชีพครู โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ยกย่องและผดุงเกียรติวิชาชีพครู การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือ เลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ รวมทั้งปรับปรุงเงินเดือนชดเชย แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเงินเดือนของภาครัฐ 15,000บาท นอกจากนี้ ดำเนินโครงการครูคืนถิ่นเพื่ออยู่ร่วมกับครอบครัว ซึ่งจะทำให้ครูพัฒนา การเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ และแก้ไขปัญหาหนี้สินครู โดยจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนให้กู้ยืม การให้สินเชื่ออย่างสร้างสรรค์ การออกคลินิกการเงินเคลื่อนที่เพื่อให้คำปรึกษาในส่วนภูมิภาค ด้วยการเพิ่มรายได้ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง และให้คำปรึกษาโดยตรงที่ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู ทางโทรศัพท์และเว็บไซต์

ต่อมาเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2557 ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน ได้แสดงปาฐกถา เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาไทย ในงาน 9 ปี ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) ได้ประมวล สรุปผลการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในรอบ 15 ปี ที่ผ่านมามีว่า

1. ได้ปรับโครงสร้างองค์กรระดับกระทรวงและระดับท้องถิ่นตามแนวปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แต่กระบวนการและพฤติกรรมกรรมการบริหาร ยังไม่สอดคล้องกับการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษาและท้องถิ่น ขาดการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพ ยังไม่มีการนำผลประเมิน ผลการทดสอบ และผลประกันคุณภาพไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง
2. การพัฒนาระบบครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวปฏิรูป ยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพครู ให้เป็นผู้ปฏิบัติวิชาชีพขั้นสูง และเป็นครูปฏิรูป
3. การจัดระบบทรัพยากรเพื่อการศึกษายังขาดประสิทธิภาพในการจัดสรร ใช้จ่ายและการระดมทุน
4. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและดำเนินการตามกฎหมาย ยังไม่ได้ดำเนินการให้ครบถ้วน และเพียงพอ



5. การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินการได้อ่อนด้อยที่สุดถึงกับมีคำกล่าวว่า

5.1 “การปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา ทุกคนในวงการศึกษาได้หมดยกเว้นผู้เรียน”

5.2 “การปฏิรูปการศึกษาทำมาแล้ว 15 ปี ทำไมคุณภาพการศึกษาไทยจึงยังไม่ดีขึ้น เราย่ำเท้า เขาก้าวเดิน แล้วเมื่อไรไทยจะก้าวมัน ท้นโลก”

ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ของ อมเรศ ศิลาอ่อน (2556) ว่า องค์การวิชาชีพครู สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สถาบันผลิตครูในมหาวิทยาลัยต่างๆ หลังจากปฏิรูปการศึกษามา 10 ปี แสดงว่าหน่วยงานเหล่านี้ไม่สามารถยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงได้ ยังมองไม่เห็นความพยายามที่เป็นรูปธรรมที่จะสร้างกลวิธีที่จะสนับสนุนคนเก่ง คนดีให้มาเป็นครูที่มีมากพอ

ข้อมูลสนับสนุนข้อสรุปที่ว่าปฏิรูปการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้วยังไม่ส่งผลต่อผู้เรียนยังไม่ทำให้คุณภาพการศึกษาไทยดีขึ้น แสดงในตารางที่ 4.11 - 4.15

จากตารางที่ 4.11 เป็นร้อยละเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งดำเนินการทดสอบโดยสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จะเห็นได้ว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระหว่างปีการศึกษา 2544 - 2547 มีผลสัมฤทธิ์โดยมีคะแนนเฉลี่ยเกือบทุกวิชาและทุกปี ต่ำกว่าร้อยละ 50 คือ มีค่าร้อยละเฉลี่ยระหว่าง ร้อยละ 42 - 49 และในทุกวิชามีแนวโน้มคะแนนร้อยละเฉลี่ยลดลงทำนองเดียวกัน กรณีนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนร้อยละเฉลี่ยลดลงเช่นกัน ยกเว้นวิชาคณิตศาสตร์ แต่อย่างไรก็ดีก็ยังมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละมาก โดยมีคะแนนร้อยละเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 31-39 โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 35 เท่านั้น เมื่อพิจารณาร้อยละค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ก็พบในทำนองเดียวกันคือ ค่าร้อยละเฉลี่ยของทุกวิชาและทุกปี ทั้งปีการศึกษา 2546 และ 2547 มีค่าต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยเฉพาะวิชาที่มีค่าร้อยละเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 40 ได้แก่ วิชา ฟิสิกส์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เคมี และชีววิทยา

ในกรณีนี้ผลการทดสอบระดับชาติดำเนินการทดสอบโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) แสดงในตารางที่ 4.12 - 4.14 พบว่า นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีคะแนนร้อยละของค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ในทุกปีการศึกษาและในวิชาภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ส่วนวิชาสังคมศึกษามีปีเดียวจาก 5 ปีการศึกษาที่ค่าร้อยละเกินร้อยละ 50 และในวิชาภาษาไทยมีค่าร้อยละเกินร้อยละ 50 ใน 3 จาก 9 ปีการศึกษา เมื่อพิจารณาแนวโน้มโดยใช้ร้อยละคะแนนเฉลี่ยปี 2555 เป็นปีฐาน ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเล็กน้อยระหว่างร้อยละ 1 ถึงร้อยละ 8 ส่วนในตารางที่ 4.13 นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนทดสอบระดับชาติโดยเฉลี่ยทุกวิชาต่ำกว่าร้อยละ 50 โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ (ร้อยละ 28) วิชาภาษาอังกฤษ (ร้อยละ 31) และ

วิชาวิทยาศาสตร์ (ร้อยละ 35) ที่ใกล้เคียงกับร้อยละ 50 ได้แก่ วิชาภาษาไทย (ร้อยละ 48) และวิชาสังคมศึกษา (ร้อยละ 46) เมื่อพิจารณาแนวโน้มของคะแนนทดสอบระดับชาติระหว่างปี 2555 - 2563 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีแนวโน้มได้คะแนนทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในวิชาภาษาอังกฤษและวิชาคณิตศาสตร์ โดยที่คะแนนเฉลี่ยทั้งสองวิชาประมาณร้อยละ 30 เท่านั้น ส่วนอีก 3 วิชา คือ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา และภาษาไทย มีแนวโน้มลดลงร้อยละ 2 ถึง ร้อยละ 11 สำหรับผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แสดงในตารางที่ 4.14 พบว่า โดยเฉลี่ยนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ในทุกวิชาโดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และวิทยาศาสตร์ ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 25, 27 และ 31 ตามลำดับเท่านั้น ส่วนวิชาภาษาไทยและวิชาสังคมศึกษามีคะแนนเฉลี่ยร้อยละ 48 และ 36 เมื่อพิจารณาแนวโน้มทางคะแนนพบว่า วิชาภาษาอังกฤษและวิชาคณิตศาสตร์ แม้มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 9 และ 22 แต่คะแนนเฉลี่ยของทั้งสองวิชาต่ำมาก คือ ร้อยละ 25 และ 27 เท่านั้น คะแนนเฉลี่ยวิชาภาษาไทยและวิชาสังคมศึกษา แสดงแนวโน้มคงเดิมและวิชาวิทยาศาสตร์แสดงแนวโน้มลดลงร้อยละ 5

**ตารางที่ 4.11** ร้อยละค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2543 - 2547 จำแนกรายวิชา

ระดับชั้นและวิชา	ปีการศึกษา	2543	2544	2545	2546	2547	โดยเฉลี่ย
ประถมศึกษาปีที่ 6	ภาษาไทย	-	54.35 (100)	50.63 (93)	45.26 (83)	44.23 (82)	48.62 (89)
	ภาษาอังกฤษ	-	49.56 (100)	47.00 (95)	41.14 (83)	37.34 (75)	46.23 (93)
	คณิตศาสตร์	-	46.95 (100)	49.88 (106)	41.70 (89)	43.77 (93)	45.58 (97)
	วิทยาศาสตร์	-	-	-	42.14 (100)	41.60 (99)	41.87 (99)
มัธยมศึกษาปีที่ 3	ภาษาไทย	53.04 (100)	46.27 (87)	46.65 (88)	53.98 (102)	38.29 (72)	47.65 (90)
	ภาษาอังกฤษ	38.90 (100)	38.95 (100)	45.33 (100)	37.82 (97)	32.28 (83)	38.66 (99)
	คณิตศาสตร์	31.22 (100)	32.37 (104)	39.08 (125)	34.99 (112)	34.88 (112)	34.51 (111)
	วิทยาศาสตร์	-	-	-	38.07 (100)	37.22 (98)	37.64 (99)
มัธยมศึกษาปีที่ 6	ภาษาไทย	-	-	-	44.49 (100)	49.25 (111)	46.87 (105)

ตารางที่ 4.11 ร้อยละค่าเฉลี่ยคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2543 - 2547 จำแนกรายวิชา (ต่อ)

ระดับชั้นและวิชา	ปีการศึกษา	2543	2544	2545	2546	2547	โดยเฉลี่ย
มัธยมศึกษาปีที่ 6 ภาษาอังกฤษ (ต่อ)		-	-	-	39.14	32.45	35.79
					(100)	(83)	(91)
	สังคมศึกษา	-	-	-	41.85	42.05	41.95
				(100)	(100)	(100)	
	คณิตศาสตร์	-	-	-	33.99	35.08	34.53
					(100)	(103)	(102)
	วิทยาศาสตร์กายภาพ	-	-	-	48.82	44.33	46.57
					(100)	(91)	(95)
	เคมี	-	-	-	38.65	35.56	37.10
					(100)	(92)	(96)
	ชีววิทยา	-	-	-	36.76	42.02	39.39
					(100)	(114)	(107)
	ฟิสิกส์	-	-	-	32.59	35.24	33.91
					(100)	(108)	(104)

ที่มา: สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 - 2563

ปีการศึกษา	วิชา	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา
2555 (ปีฐาน)		45.68	36.99	35.77	37.46	44.22
		(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
2556		45.02	33.82	41.95	37.40	38.31
		(99)	(91)	(117)	(100)	(87)
2557		44.88	36.02	38.06	42.13	50.67
		(98)	(97)	(100)	(112)	(115)
2558		49.33	40.31	43.47	42.59	49.18
		(108)	(109)	(122)	(114)	(111)
2559		52.98	34.59	40.47	41.22	46.68
		(116)	(94)	(113)	(110)	(106)
2560		46.58	36.34	37.12	39.19	-
		(102)	(98)	(104)	(105)	
2561		55.90	39.24	37.50	39.42	-
		(122)	(106)	(105)	(105)	

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 - 2563 (ต่อ)

ปีการศึกษา \ วิชา	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา
2562	49.07 (107)	34.42 (93)	32.90 (92)	35.55 (95)	-
2563	56.20 (123)	43.55 (118)	29.99 (84)	38.78 (104)	-
โดยเฉลี่ย	49.52 (108)	37.25 (101)	37.47 (105)	39.31 (105)	45.81 (104)

ที่มา: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.13 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2555 - 2563

ปีการศึกษา \ วิชา	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา
2555 (ปีฐาน)	54.48 (100)	28.71 (100)	26.95 (100)	35.3 (100)	47.12 (100)
2556	44.25 (81)	30.35 (106)	25.45 (94)	37.95 (107)	39.37 (84)
2557	35.20 (65)	27.46 (96)	29.65 (110)	38.62 (109)	46.79 (99)
2558	42.64 (78)	30.54 (106)	32.40 (120)	37.63 (106)	46.24 (98)
2559	46.36 (85)	31.80 (111)	29.31 (109)	34.99 (99)	49.00 (104)
2560	48.29 (89)	30.45 (106)	26.30 (98)	32.28 (91)	-
2561	54.42 (99.9)	29.45 (103)	30.04 (111)	36.10 (102)	-
2562	55.14 (101)	33.25 (116)	26.73 (99)	30.07 (85)	-
2563	54.29 (99.7)	34.38 (120)	25.46 (94)	29.89 (84)	-
โดยเฉลี่ย	48.34 (89)	30.71 (107)	28.03 (104)	34.77 (98)	45.70 (97)

ที่มา: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2555 - 2563

ปีการศึกษา	วิชา	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา
2555 (ปีฐาน)		47.19 (100)	22.13 (100)	22.73 (100)	33.10 (100)	36.27 (100)
2556		49.26 (104)	25.35 (115)	20.48 (90)	30.48 (92)	33.02 (91)
2557		50.76 (108)	23.44 (106)	21.74 (96)	32.54 (98)	36.53 (101)
2558		46.36 (98)	24.98 (113)	26.59 (117)	33.40 (101)	39.70 (109)
2559		52.29 (111)	27.76 (125)	24.88 (109)	31.62 (96)	35.89 (99)
2560		49.25 (104)	28.31 (128)	24.53 (108)	29.37 (89)	34.70 (96)
2561		47.31 (100)	31.41 (142)	30.72 (135)	30.51 (92)	36.16 (100)
2562		42.21 (89)	29.20 (132)	25.41 (112)	29.20 (88)	35.70 (98)
2563		44.36 (94)	29.94 (135)	26.04 (115)	32.68 (99)	35.93 (99)
	โดยเฉลี่ย	47.67 (101)	26.95 (122)	24.79 (109)	31.43 (95)	35.99 (99)

ที่มา: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ตารางที่ 4.15 ผลคะแนนสอบ PISA นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของประเทศไทยปี ค.ศ. 2000 - 2018

ปีการศึกษา \ วิชา	โดยเฉลี่ย	2000 (ปีฐาน)	2003	2006	2009	2012	2015	2018
การรู้เรื่องคณิตศาสตร์	421 (97)	432 (100)	417 (97)	417 (96)	419 (97)	427 (98)	415 (96)	419 (97)
การรู้เรื่องวิทยาศาสตร์	429 (98)	436 (100)	429 (98)	421 (97)	425 (97)	444 (101)	421 (97)	426 (98)
การรู้เรื่องการอ่าน	419 (97)	431 (100)	420 (97)	417 (97)	421 (98)	441 (102)	409 (95)	393 (91)

ที่มา: [www.ored.org/pisa](http://www.ored.org/pisa); [https://pisathailand.ipst.ac.th/isbn - 9786163627179/](https://pisathailand.ipst.ac.th/isbn-9786163627179/) และ [https://pisathailand.ipst.ac.th/pisa2018 - fullreport/](https://pisathailand.ipst.ac.th/pisa2018-fullreport/)

จากตารางที่ 4.15 เป็นคะแนนสอบ PISA ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของประเทศไทยระหว่างปี ค.ศ. 2000 - 2018 ในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และการอ่าน พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของประเทศไทย คะแนนสอบในทุกวิชาและทุกปีการทดสอบต่ำกว่าค่ามาตรฐานกลางของ OECD แสดงว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ของประเทศไทยมีการรู้เรื่องการอ่าน การรู้เรื่องคณิตศาสตร์และการรู้เรื่องวิทยาศาสตร์อยู่ในระดับต่ำ อีกทั้งเมื่อใช้คะแนนปี ค.ศ. 2000 เป็นปีฐานในการเปรียบเทียบแสดงผลคะแนนสอบ PISA ทั้งการรู้เรื่องคณิตศาสตร์ การรู้เรื่องวิทยาศาสตร์ และการรู้เรื่องการอ่าน มีแนวโน้มลดลงหลังจากการปฏิรูปการศึกษามากกว่า 18 ปี

ในปี พ.ศ. 2560 พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ได้มีพระบรมราชโองการรับสั่งให้ส่งเสริม สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอย่างเต็มที่ใน 2 เรื่อง คือ 1) การผลิตและพัฒนาครูคุณภาพ จะต้องวางระบบให้ดี และ 2) ใ้มหาวิทยาลัยราชภัฏทำหน้าที่พัฒนาท้องถิ่นแต่ละแห่งของตน ซึ่งต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ด้วย (พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี กล่าวในรายการ “ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” ออกอากาศทางโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจแห่งประเทศไทย วันศุกร์ที่ 8 กันยายน 2560 เวลา 20.15 น.) จากพระบรมราชโองการดังกล่าวเป็นจุดกำเนิดของยุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยมีจุดเน้น 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาท้องถิ่น มีเป้าหมายการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม 2) การผลิตและพัฒนาครู มีเป้าหมายคือ การผลิตครูระบบเปิด/เปิด พัฒนาศักยภาพครู และพัฒนานวัตกรรมการผลิตและพัฒนาครู 3) การยกระดับคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมายคือ การยกระดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยราชภัฏ พัฒนาอาจารย์และคุณภาพบัณฑิต และ 4) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ มีเป้าหมายคือ แบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบ จัดระบบฐานข้อมูล การใช้ทรัพยากรร่วมกันพัฒนาเครือข่าย และจัดระบบงานสู่ความเป็นเลิศ และเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ในปี พ.ศ. 2561 มีการตราพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความสามารถทางการศึกษา ซึ่งมีผลบังคับวันที่ 14 พฤษภาคม 2561 ภายใต้พระราชบัญญัติดังกล่าว ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อช่วยผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เสริมสร้างและประเมินคุณภาพ และประสิทธิภาพครู ตามมาตรา 5(3) และมาตรา 5(6) ได้ระบุให้กองทุนเพื่อความสามารถทางการศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิภาพครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน สามารถพัฒนาเด็กและเยาวชนตามพื้นฐานและศักยภาพที่แตกต่างกัน ดังนั้น กองทุนเพื่อความสามารถทางการศึกษา จึงได้ดำเนินการสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับนักเรียนในพื้นที่ห่างไกล เป็นครูรุ่นใหม่ในโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น โดยความร่วมมือของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงศึกษาธิการ โครงการได้คัดเลือกสถาบันผลิตครู จำนวน 11 สถาบัน ในโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น ในปี 2563 สถาบันอุดมศึกษามีความพร้อมรับนักศึกษาทุนครูรัก(ษ์)ถิ่น จำนวน 328 คน และมีโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล จำนวน 282 แห่ง พร้อมบรรจุครูรัก(ษ์)ถิ่นรุ่นที่ 1 นี้สถาบันอุดมศึกษาได้ดำเนินการสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาการดำเนินการครูรัก(ษ์)ถิ่น รุ่นที่ 1 ที่สะท้อนถึงกระบวนการดำเนิน 6 ส่วน คือ 1) กระบวนการทำงานของมหาวิทยาลัยในการประชาสัมพันธ์ ค้นหา คัดกรองและคัดเลือกผู้รับทุนที่มีรูปแบบและกระบวนการที่หลากหลายสอดคล้องกับสภาพและบริบทของมหาวิทยาลัยและพื้นที่สังคมชุมชน 2) การเตรียมความพร้อมนักเรียนกลุ่มเป้าหมายก่อนการคัดเลือก 3) กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ ระบบดูแลนักศึกษาผู้รับทุน ระบบดูแลหอพัก 4) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและระบบการนิเทศติดตามของอาจารย์ในหลักสูตร 5) กระบวนการศึกษาบริบทชุมชนและการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน และ 6) เงื่อนไขความสำเร็จและการปฏิบัติที่ดีที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ของโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่นรุ่นที่ 1 (มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2564)

เหตุการณ์และสาระสำคัญในยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง โดยสรุป มีดังนี้

พ.ศ. 2540 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม **จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ** ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกจิตสำนึก ที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่างๆ เร่งรัด พัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ **พัฒนาวิชาชีพครู** และส่งเสริมภูมิปัญญา ท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ปฏิวัติการศึกษาไทย โดย รุ่ง แก้วแดง (2540)

- พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) เป็นองค์การมหาชนเฉพาะกิจแห่งแรก ที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542 โดยได้มีการประกาศใช้ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) โดยมีนายกรัฐมนตรี เป็นผู้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว
- พ.ศ. 2543 คณะรัฐมนตรีได้มีมติแต่งตั้งประธานและกรรมการบริหารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา จำนวน 9 คน โดยมีศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน เป็นประธานกรรมการ ต่อมาประธานกรรมการลาออกไปเป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร คณะรัฐมนตรี จึงได้แต่งตั้งศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ เป็นประธานกรรมการ และแต่งตั้ง ให้ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ เป็นกรรมการบริหารสำนักงาน ปฏิรูปการศึกษา
- คณะกรรมการบริหารสำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้แต่งตั้งให้ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ เป็นประธานกลุ่มครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สืบต่อจาก ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้าน และศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญา เวสารัชช์ คำปรารภสุดท้ายที่ฝากไว้ของปรมาจารย์ ดร.โกวิท วรพิพัฒน์ เขียนเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2543 ณ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย เรื่องขอลาออก จากการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของคณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีข้อเสนอแนะให้คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทำเรื่องต่อไปนี้อย่างเร่งด่วน คือ (1) ยกหรือแยกการฝึกหัดครูออกมาให้เห็นชัด ในสถาบันราชภัฏ ในมหาวิทยาลัยการฝึกหัดครูต้องคัดสรรคนเป็นพิเศษทั้งเก่งและดี (2) จัดเงินเดือนครูให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. การศึกษา พ.ศ. 2542 ให้มีเงินเดือนสูงพิเศษ เพื่อชักจูงคนดีคนเก่งเป็นครู เช่นเดียวกับเงินเดือนของผู้พิพากษาของอัยการ (3) ให้สวัสดิการครูให้ดีเป็นพิเศษตาม พ.ร.บ. การศึกษา พ.ศ. 2542 (4) เรื่องที่สำคัญ ที่สุดคือ ต้องประเมินตามมาตรา 26 ทั้งวรรคหนึ่งและวรรคสองของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- พ.ศ. 2544 สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.) นำเสนอรายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษาเสนอต่อ คณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542
- ภาวะวิกฤติและยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เพื่อปฏิรูปการศึกษา ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9 - 10 (พ.ศ. 2545 - 2559)



- พ.ศ. 2545 แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2559) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
แห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี
- พ.ศ. 2547 ริเริ่มโครงการผลิตครูระบบปิด คือ โครงการครูพันธุ์ใหม่นำร่อง หรือโครงการผลิตครู  
การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ให้ทุนการศึกษา สำเร็จแล้ว  
บรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รับนิสิต/นักศึกษา  
ทุนรุ่นนำร่อง ปีการศึกษา 2547 จำนวน 2,500 คน สอบผ่านการคัดเลือก 2,139 คน  
คิดเป็นร้อยละ 85.50
- พ.ศ. 2548 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 และมาตรา 50
- พ.ศ. 2551 รายงานสืบเนื่องจากการเสวนาวิชาการ เรื่อง “ผลดอกออกผล... 9 ปี แห่งการปฏิรูป  
การศึกษา” โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา  
(องค์การมหาชน)
- พ.ศ. 2552 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษา  
ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561): ปฏิรูปการศึกษาระบบสอบเน้น 4 ใหม่ คนไทย  
ต้องเสียสละ ใหม่ที่หนึ่ง คือ การพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ ใหม่ที่สอง คือ  
การพัฒนาครูยุคใหม่ ใหม่ที่สาม คือ การพัฒนาการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่  
และใหม่ที่ดี คือ การพัฒนาการบริหารจัดการใหม่
- โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่เป็นโครงการผลิตครูแบบปิดและประกันการมีงานทำ  
ดำเนินการรุ่นแรก ปี พ.ศ. 2552 และรุ่นที่สอง ปี พ.ศ. 2553
- ประกาศใช้กรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ พ.ศ. 2552 (TQF: HED) กำหนด  
ผลการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ด้านทักษะทางปัญญา  
ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ ด้านทักษะการวิเคราะห์  
เชิงตัวเลข การสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และในบางสาขาวิชาจะมี  
ผลการเรียนรู้ด้าน 6 เพิ่มขึ้นคือ ทักษะพิสัย
- พ.ศ. 2554 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์  
และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) พ.ศ. 2554
- เกิดโครงการผลิตครูระบบปิดแทนโครงการครูพันธุ์ใหม่เรียกว่า “โครงการผลิตครู  
มืออาชีพ” โดยคัดเลือกนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่เข้าร่วม  
โครงการและมีผลการเรียนดีสำเร็จการศึกษาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู  
โครงการผลิตครูมืออาชีพ ดำเนินการ 2 รุ่น คือ รุ่นปีการศึกษา 2554 และ 2555

- พ.ศ. 2555 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้รับทุนรัฐบาล
- พ.ศ. 2556 ดำเนินโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ระยะที่ 3 พ.ศ. 2556 - 2559 และการดำเนินงานโครงการส่งเสริมการผลิตครู สควค. ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2564 - 2567)
- พ.ศ. 2558 รางวัลสมเด็จพระเจ้าฟ้ามาหัจจรี หรือ Princess Maha Chakri Award “เพราะครูคุณภาพสร้างคนคุณภาพ” เป็นรางวัลระดับนานาชาติ เพื่อเชิดชูเกียรติคุณครูดีเด่นในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศในอาเซียนและติมอร์-เลสเต และเกิดพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ผู้ทรงพระปรีชาและทรงมีคุณูปการอย่างยิ่งต่อการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ดำเนินการโดยมูลนิธิมาหัจจรีร่วมกับคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.) และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีการพระราชทานรางวัลครั้งแรกที่ประเทศไทย เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2558 เพื่อเป็นการเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เนื่องในโอกาสมีพระชนมายุ 5 รอบ และจะมีการคัดเลือกในทุกๆ 2 ปี
- พ.ศ. 2559 ดำเนินโครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นเป็นการผลิตครูระบบปิดตั้งแต่ปีพ.ศ. 2559 - 2561 ได้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมโครงการไปแล้ว 8 รุ่น รวม 24,299 คน โดยบรรจุเข้ารับราชการครูไปแล้ว 3 รุ่น (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 - 2561) รวมทั้งสิ้น 8,953 คน และอยู่ระหว่างการศึกษารวมทั้งสิ้น 15,346 คน ซึ่งจะทยอยบรรจุเข้ารับราชการครูในปี พ.ศ. 2562 - 2566
- พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ. ได้บัญญัติให้มีการดำเนินการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ครอบคลุมให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้มีการปรับปรุงการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกัน

ทั้งระดับชาติและระดับพื้นที่ และมาตรา 261 กำหนดให้การปฏิรูปตามมาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา มีคณะกรรมการที่มีความอิสระคณะหนึ่งที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ดำเนินการศึกษา และจัดทำข้อเสนอแนะและร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีดำเนินการต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการได้ถวายพระราชสมัญญาว่า “พระผู้ทรงเป็นครูของแผ่นดิน” แต่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เพื่อเฉลิมพระเกียรติเนื่องใน โอกาสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม พุทธศักราช 2554

พ.ศ. 2561

การตราพระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2561 ทั้งเป็นการดำเนินตามมาตรา 54 วรรคหกของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติให้จัดตั้งกองทุนเพื่อใช้ในการ ช่วยเหลือผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ ลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษาและเสริมสร้างและ พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครู โดยให้รัฐจัดสรรงบประมาณให้แก่กองทุน หรือใช้มาตรการหรือกลไกทางภาษี รวมทั้งการให้ผู้บริจาคทรัพย์สินเข้ากองทุน ได้รับประโยชน์ในการลดหย่อนภาษี โดยให้กองทุน มีการบริหารจัดการที่เป็นอิสระ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

พ.ศ. 2562

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาโดยคณะกรรมการการอิสระเพื่อการปฏิรูป การศึกษา มีประเด็นปฏิรูป 7 ประเด็น คือ การปฏิรูประบบการศึกษาและการเรียนรู้ การปฏิรูปการพัฒนาเด็กเล็กและเด็กก่อนวัยเรียน การปฏิรูปเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ทางการศึกษา การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบ วิชาชีพครูและอาจารย์ การปฏิรูปการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 การปรับโครงสร้างของหน่วยงานในระบบการศึกษาเพื่อบรรลุ เป้าหมายในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และการปฏิรูปการศึกษาและ การเรียนรู้โดยการพลิกโฉมด้วยระบบดิจิทัล สำหรับสาระสำคัญทางการปฏิรูปกลไก และระบบการผลิตคัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์มีสาระสำคัญ ในการปฏิรูป 5 ประเด็น คือ (1) การผลิตครูและการคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มี คุณภาพตรงความต้องการของประเทศและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู (2) การพัฒนา วิชาชีพครู (3) เส้นทางวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าได้รับค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่เหมาะสม (4) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษาในสถานศึกษา และ (5) องค์กรวิชาชีพครู และการปรับปรุงกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) พ.ศ. 2562 เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552

ข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ ความรอบรู้และการประยุกต์ใช้ คุณลักษณะความเป็นครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับชุมชน

การตราพระราชบัญญัติการจัดตั้งกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการอุดมศึกษาและการผลิตครูโดยตรง

พ.ศ. 2563

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาได้ดำเนินโครงการสร้างโอกาสทางการศึกษา สำหรับนักเรียนในพื้นที่ห่างไกลเป็นครูรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนชุมชน หรือโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น โดยความร่วมมือกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้ดำเนินการคัดเลือกสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นสถาบันผลิตและพัฒนาครูในโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น รุ่นที่ 1 ซึ่งพร้อมรับ นักศึกษาทุนครูรัก(ษ์)ถิ่น ได้ 328 คน และมีโรงเรียนขนาดเล็กเข้าร่วมโครงการ 282 แห่ง

รายงานการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทุน โครงการ สควด. ปีงบประมาณ 2563 โดยสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2563)

คณะรัฐมนตรีอนุมัติให้สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดำเนินโครงการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ระยะเวลาที่ 4 (พ.ศ. 2564 - 2567) โดยให้ทุน 2 รูปแบบ คือ ประเภท 1 ทุนระดับปริญญาตรี - โท ไม่เกินรุ่นละ 150 ทุน และประเภท 2 ทุนระดับปริญญาโท ไม่เกินรุ่นละ 150 ทุน ประกาศคณะกรรมการคคุรสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมิน สมรรถนะทางวิชาชีพครู พ.ศ. 2563 ในข้อ 7 กำหนดสมรรถนะครูประกอบด้วย ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครู และการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู

(คณะกรรมการบริหารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2543; คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูป การศึกษา, 2562; คำปรารภสุดท้ายที่ฝากไว้ของปรมาจารย์ ดร.โกวิท วรพิพัฒน์, 2543; เทือน ทองแก้ว และคณะ, 2551; พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542; พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักปฏิรูป การศึกษา พ.ศ. 2542; มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ, 2564; รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540; รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550; รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พุทธศักราช 2560; รุ่ง แก้วแดง, 2540; วิจิตร ศรีสีอ้าน, 2551; ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, 2558; สพฐ, 2555; สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), 2556 - 2559; 2563; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545; สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2554; สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544; สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2551; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552; อภิชัย พันธเสน, 2558)

ผลการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญในยุคที่สี่ ยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงในระหว่างปี พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน (2563) มีสาระสำคัญในแต่ละประเด็น โดยสรุปดังนี้

#### 4.1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการผลิตครู

4.1.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

4.1.2 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

4.1.3 พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

4.1.4 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

4.1.5 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

4.1.6 พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

4.1.7 พระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2547

4.1.8 พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

4.1.9 พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561

4.1.10 พระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562

4.1.11 หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู (ว.9/2564)

4.1.12 นโยบายรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557 มีดังนี้

“4.6 พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาสอน นำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียน การสอน เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยครูหรือเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การเรียนทางไกล การเรียนโดยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมทั้งปรับระบบประเมินสมรรถนะที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ”

(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

#### 4.1.13 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ.

“...ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ให้มีกลไกและระบบ การผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพ ในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ให้มี การปรับปรุงการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้าง ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ...”

### 4.2 หน่วยงานต้นสังกัดรับผิดชอบการผลิตครู

4.2.1 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

4.2.2 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2546 - 2562)

4.2.3 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน)

4.2.4 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

4.2.5 สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.)

เป็นที่น่าสังเกตว่าไม่มีหน่วยงานระดับชาติที่รับผิดชอบการผลิตครูโดยตรง เช่น กรมการฝึกหัดครู ในยุคที่สามของการผลิตครูระดับปริญญา

### 4.3 สถาบันผลิตครู

ในปี พ.ศ. 2558 มีสถาบันผลิตครูจำนวน 113 สถาบัน จำแนกเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 22 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 7 แห่ง สถาบันราชภัฏ 38 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 42 แห่ง มหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง สถาบันการพลศึกษา 1 แห่ง และสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ 1 แห่ง จำนวนสถาบัน ดังกล่าวมีคณะ/วิทยาเขต/วิทยาลัย ตั้งกระจายอยู่ตามภูมิภาคต่างๆ ของประเทศ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร 32 แห่ง ภาคเหนือ 22 แห่ง ภาคกลาง 42 แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 45 แห่ง ภาคใต้ 20 แห่ง ภาคตะวันออก 6 แห่ง และภาคตะวันตก 6 แห่ง รวมทั้งสิ้น 176 แห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2558)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) รายงานว่าสถาบันผลิตครูในปัจจุบันไม่มีสถาบันผลิตครูดังเช่นในอดีต ในการผลิตครูยุค 2 และ 3 ที่มีโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์/ครู วิทยาลัยครูและวิทยาลัยวิชาการศึกษา เพื่อทำหน้าที่คัดสรรและกลั่นกรองผู้ที่มีแวบความเป็นครูเข้ามาเรียนครู ได้รับการบ่มเพาะเป็นครูที่ดีโดย**สถาบันผลิตครูมิได้มีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง** ในปัจจุบันสถาบันผลิตครูมีฐานะเป็นคณะวิชาหรือหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ อีกทั้งดำเนินการผลิตครูตามความสนใจและความพร้อมของสถาบันมากกว่าการผลิตครูเชิงปริมาณและพร้อมด้วยคุณภาพตามความต้องการของหน่วยงานใช้ครูและของประเทศ ซึ่งแตกต่างจากอดีตอย่างเห็นได้ชัด

จำนวนอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ ปีการศึกษา 2557 มีทั้งหมด 5,369 คน จำแนกเป็นตำแหน่งวิชาการเป็นครู 88 คน (ร้อยละ 1.6) ครูชำนาญการ 80 คน (ร้อยละ 1.5) ครูชำนาญการพิเศษ 106 คน (ร้อยละ 2.0) ครูเชี่ยวชาญ 5 คน (ร้อยละ 0.1) อาจารย์ 3,538 คน (ร้อยละ 65.6) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 1,120 คน (ร้อยละ 20.9) รองศาสตราจารย์ 423 คน (ร้อยละ 7.9) ศาสตราจารย์ 7 คน (ร้อยละ 0.1) และศาสตราจารย์กิตติคุณ 2 คน (ร้อยละ 0.0) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 23)

เมื่อคำนวณดัชนีคุณภาพของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตามวิธีการให้คะแนนในการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ปรากฏว่าได้คะแนน 2.13 จากระบบ 5 แต่มี แสดงว่า **คณาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มีคุณภาพระดับ “ต้องปรับปรุง”** ซึ่งน่ากังวลเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะปัจจัยคุณภาพอาจารย์เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพบัณฑิตครูมากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556; 2558)

กลไกในการพัฒนาสถาบันผลิตครูในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564) จากผลการสำรวจพบว่าผู้บริหารสถาบันผลิตครู ( $n=45$ ) โดยเฉลี่ยมีความเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยเอกสารทุกข้อทั้ง 10 ข้อที่นำเสนอว่าเป็นกลไกการพัฒนาสถาบันผลิตครู กล่าวคือ ผู้บริหารสถาบันผลิตครูมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุดกับกลไก 5 ประการ ลำดับที่ 1 - 5 และเห็นด้วยในระดับมากกว่า กลไกที่นำเสนอ ลำดับที่ 6 - 10 เป็นกลไกการพัฒนาสถาบันผลิตครู รายละเอียดกลไกการพัฒนาสถาบันผลิตครู ( $n=45$ , 0 - 5) มีดังนี้

ตารางที่ 4.16 กลไกในการพัฒนาสถาบันผลิตครูในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564) ( $n=45$ , Scale 0 - 5)

ตารางที่ 4.16 กลไกในการพัฒนาสถาบันผลิตครูในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564) (n=45, Scale 0 - 5)

ลำดับ	กลไกในการพัฒนาการผลิตครู	M	SD	CV
1	เร่งรัดการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความพร้อมทั้งด้านกายภาพ จิตภาพ และสติปัญญา ทั้งต้องทำงานร่วมกับครูในสถานศึกษาได้และผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ มุ่งการพัฒนาคณาจารย์ทดแทนการเกษียณอายุราชการจำนวนมากใน 10 ปีข้างหน้า และการสร้างคณาจารย์รุ่นใหม่ที่ต้องตรงกับความต้องการปฏิรูปการศึกษา โดยจัดสรรทุนการศึกษาเร่งด่วนทั้งระดับปริญญาเอกและระดับปริญญาโท โดยจัดทำแผนผลิตและพัฒนาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในระยะยาว 10-15 ปี	4.64	0.65	0.65
2	กำหนดแนวทางและมาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสมและมีคุณภาพโดยใช้แนวคิดการฝึกงานและการฝึกสอนในบทบาทเป็นครูของโรงเรียน รวมทั้งมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องในสถาบันผลิตครูและในโรงเรียนร่วมพัฒนাবัณฑิตครู	4.60	0.62	0.13
3	สถาบันผลิตครูที่ปรับกระบวนการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยวิธีการที่หลากหลาย และคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มุ่งสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ในองค์กร	4.56	0.73	0.16
4	ปรับเปลี่ยนบทบาทและพันธกิจของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มุ่งสู่การเป็นสถาบันผลิตพัฒนาครูแห่งอนาคต เพื่อให้เป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อคุณภาพของผู้เรียน	4.51	0.70	0.15
5	เร่งรัดการสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยจัดให้เป็นวาระแห่งชาติในการมุ่งบูรณาการใช้ภูมิปัญญาไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น และภูมิปัญญาสากลอย่างผสมผสานกลมกลืนและเหมาะสมในการสร้างสรรคความรู้ใหม่ที่จำเป็นสำหรับการปฏิรูปการศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และการพึ่งตนเองทางวิชาการและวิชาชีพครู โดยมีการจัดสรรทุนการวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม	4.51	0.87	0.19
6	จัดสรรงบประมาณตรงแก่คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นสถาบันวิชาชีพชั้นสูงในการผลิตครูใหม่ การสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาครูใหม่ และการพัฒนาครูประจำการเพื่อปฏิรูปการศึกษาเพื่อคุณภาพของผู้เรียน	4.42	1.01	0.23
7	สถาบันผลิตครูยุคใหม่ จำเป็นต้องบุกเบิกความรู้ใหม่ในศาสตร์การสอนครู วิธีการเรียนรู้ของนักศึกษาครู และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งการบ่มเพาะจิตวิญญาณความเป็นครูให้นักศึกษาครู โดยใช้ระบบอยู่ประจำ (Boarding School) หรือหอพักเพื่อการเรียนรู้	4.42	0.97	0.22

พัฒนา

(พ.ศ.

- 5)



ตารางที่ 4.16 กลไกในการพัฒนาสถาบันผลิตครูในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564) (n=45, Scale 0 - 5) (ต่อ)

ลำดับ	กลไกในการพัฒนาการผลิตครู	M	SD	CV
8	เร่งรัดปฏิรูปสถาบันผลิตครูให้มีระบบและโครงสร้างการบริหารและการประกันคุณภาพและมีประสิทธิภาพทั้งระดับคณะ ภาควิชา และระดับหลักสูตร	4.40	0.84	0.19
9	พัฒนาเครือข่ายการผลิตครูคุณภาพระหว่างสถาบันผลิตครู	4.31	0.76	0.18
10	สถาบันผลิตครูต้องมีความรับผิดชอบต่องานการศึกษาระดับอุดมศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบที่กำหนดให้ โดยหนึ่งพื้นที่อาจจัดให้มีสถาบันผลิตครู 2-3 สถาบันร่วมกันรับผิดชอบ	4.07	1.10	0.27
	รวม	4.44	0.64	0.14

#### 4.4 การรับนักศึกษาของสถาบันผลิตครู

สถาบันผลิตครูหลายแห่งมีการรับนักศึกษาเข้าเรียนครูโดยไม่มีการคัดสรร/คัดเลือกตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดีคนเก่งมาเรียนครูและเป็นครูระดับวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556; 2558)

ส่วนใหญ่สถาบันผลิตครูมีการรับเข้านักศึกษาของสถาบันผลิตครูโดยจำแนกเป็นการรับเข้านักศึกษาของสถาบันผลิตครูตามระบบการผลิตครูรูปแบบเปิดปกติ โดยการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาตามระบบการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของประเทศไทย หรือ TCAS (Thai University Center Admission System) ระบบ TCAS ในปี 2563 มีการสมัคร 5 รอบ คือ รอบ 1 รอบแพ้มะสมงาน รอบ 2 รอบโควตา รอบ 3 รอบรับตรงร่วม รอบ 4 รอบแอดมิชชั่น และรอบ 5 รอบรับตรงอิสระ และการรับเข้านักศึกษาของสถาบันผลิตครูรูปแบบปิดจำกัดรับเฉพาะสาขาครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เพื่อเข้าศึกษาในโครงการพิเศษโดยมีการคัดสรรนักเรียนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเรียนรู้และเป็นครูตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา มีโครงการผลิตครูระบบปิดเพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง เข้าสู่วิชาชีพครู ได้แก่ โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ ระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นโครงการครูมืออาชีพ โครงการครูสหกิจ โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) โครงการเพชรในตม และโครงการบัณฑิตคืนถิ่น (ครูวิทยาศาสตร์คืนถิ่น) โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตร 5 ปี) โครงการครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น (คพท.) ผลการประเมินโครงการผลิตครูระบบปิดจำกัดรับหลายโครงการพบว่าเกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์กล่าวคือ ครูทุนรัฐบาลมีความสามารถ สมรรถภาพ และพฤติกรรมในระดับที่น่าพอใจในบทบาทของครูคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540; พิริยะ ผลพิรุฬห์ อ่างถึงใน อภิชัย พันธเสน, 2558)

นอกจากนี้ พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2558) อ้างถึงใน อภิชัย พันธเสน (2558) ได้ระบุว่า โครงการผลิตครูระบบปิดเหล่านี้ โดยเฉพาะการส่งเสริมให้นักเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการเรียนดีได้เข้าร่วมโครงการโดยได้รับทุนการศึกษาและประกันการมีงานทำ โดยศึกษาตามหลักสูตร 4 ปี และ 1 ปีสุดท้ายออกไปปฏิบัติการสอนจริงในโรงเรียน โครงการผลิตครูระบบปิดเช่นนี้ทำให้คะแนนสอบเข้าคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ตามรูปแบบเปิดปกติสำหรับทุกคนในระบบ TCAS ในปี 2557 ในสถาบันการศึกษาต่างๆ สูงกว่าหรือใกล้เคียงกับคณะชั้นนำอื่นๆ แม้ในมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งปกติจะมีคะแนนสอบเข้าศึกษาต่อต่ำกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐโดยทั่วไป คะแนนสอบเข้าในคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏก็ยังทิ้งห่างจากคณะอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยดังกล่าวด้วย ดังแสดงในตารางที่ 4.17 ต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.17** คะแนน Admission ของบุคคลที่เข้าศึกษาต่อในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศ ในปี พ.ศ. 2557 (พิริยะ ผลพิรุฬห์ (2558) อ้างถึงใน อภิชัย พันธเสน, 2558)

มหาวิทยาลัย	คะแนน Admission จำแนกตามสายวิชาที่เกี่ยวข้อง				
	คณะครุศาสตร์	คณะนิติศาสตร์	คณะบริหารธุรกิจ	คณะวิทยาศาสตร์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	21,225.24	21,412.49	21,818.06	17,671.89	21,315.27
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	20,267.72	18,589.54	19,138.97	14,897.89	18,795.48
มหาวิทยาลัยขอนแก่น	19,789.26	19,064.48	17,627.34	14,427.30	15,786.13
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	20,809.61	19,002.20	17,721.50	15,184.05	16,311.13
มหาวิทยาลัยบูรพา	18,224.44	19,380.04	15,136.20	13,290.03	14,669.39
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	16,815.53	12,286.65	12,366.58	11,813.31	11,732.96

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

จำนวนการรับเข้านักศึกษาครูปีการศึกษา 2551 - 2555 แสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 จำนวนนักศึกษาครูของสถาบันผลิตครู ปีการศึกษา 2551 - 2555

ปีการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
2551 (ปีฐาน)	25,743	100
2552	37,945	147
2553	53,241	207
2554	63,359	246
2555	55,300	215
โดยรวม	235,588	-
โดยเฉลี่ย	47,118	183

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) อ้างถึง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558)

จากตารางที่ 4.18 แสดงว่า การรับเข้านักศึกษาครูเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยเกือบเท่าตัว และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ยกเว้นปี 2555 มีการรับเข้านักศึกษาครูเพิ่มขึ้นในอัตราที่ลดลงเล็กน้อย เมื่อเทียบกับเป้าหมายการรับเข้านักศึกษาครูโดยเฉลี่ยในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ที่กำหนดไว้ประมาณปีละ 22,112 คน แสดงว่าการรับเข้านักศึกษาในช่วงปี 2551 - 2555 สูงกว่าแผนทุกปี สูงกว่าแผนโดยเฉลี่ยมากกว่าสองเท่าตัว

#### 4.5 หลักสูตร การสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการประเมินผลการศึกษา

หลักสูตรการผลิตครูของไทยในปัจจุบันมี 4 ลักษณะ สรุปได้ดังนี้

- 1) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า เป็นหลักสูตรการผลิตครูที่ใช้เวลาศึกษาวิชาการอย่างเข้มข้น เป็นการเรียนภาคทฤษฎีและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 4 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ครูสภารับรองอีก 1 ปี รวมเป็น 5 ปี เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์จะมีคุณสมบัติและขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ หลักสูตรนี้จัดเป็นหลักสูตรหลักในการผลิตครู
- 2) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 4 ปี) รับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า มีสาระเช่นเดียวกับ 1) เพียงแต่ใช้เวลาในการศึกษา 4 ปี
- 3) หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 2 ปี) รับผู้จบปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นและประสงค์จะเป็นครู เข้าศึกษาต่อวิชาชีพครู 1 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ครูสภารับรอง 1 ปี รวมเป็น 2 ปี

4) หลักสูตรการผลิตครูระดับปริญญาโททางการสอน (หลักสูตร 3 ปี) เป็นหลักสูตรที่เปิดสอนสำหรับผู้จบปริญญาตรีในสาขาวิชาการศึกษาหรือสาขาอื่นๆ เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท 2 ปี และฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่ครูสภารับรองอีก 1 ปี รวมเป็น 3 ปี เมื่อผ่านการประเมินตามเกณฑ์จะมีคุณสมบัติขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้

ในการพัฒนาหลักสูตรผลิตครู การจัดการเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การนิเทศ และการพัฒนานิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือการปฏิบัติการสอน และการประเมินผลการศึกษาหรือการประเมินผลการเรียนรู้ สถาบันผลิตครูจะดำเนินการตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) พ.ศ. 2554 และในกรณีเป็นหลักสูตร 4 ปี จะต้องดำเนินการตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) พ.ศ. 2562 ซึ่งตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (มคอ.1) ดังกล่าวได้กำหนด 1) สาระของลักษณะของสาขาและชื่อสาขา 2) ชื่อปริญญาและวิชาเอก 3) ลักษณะของสาขา 4) คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ 5) มาตรฐานผลการเรียนรู้ 6) องค์การวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง คือ ครูสภา 7) โครงสร้างหลักสูตร 8) เนื้อหาสาระสำคัญของสาขาโดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพครู การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี และกิจกรรมเสริมความเป็นครู 9) กลยุทธ์การสอน และการประเมินผลการเรียนรู้ 10) การทวนสอบมาตรฐานการเรียนรู้ 11) คุณสมบัติผู้เข้าศึกษา การเทียบโอนผลการเรียนรู้ ระบบและกลไกในการผลิต 12) คณาจารย์และบุคลากรสนับสนุน การเรียนการสอน 13) แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ 14) สถาบันการผลิตและพัฒนาครู ทรัพยากร การเรียนการสอน และการจัดการ 15) การประกันคุณภาพและการประเมินคุณภาพหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน 16) การนำมาตรฐานคุณวุฒิสาขาสู่การปฏิบัติ และการเผยแพร่หลักสูตรที่มีคุณภาพ และมาตรฐานตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติซึ่งบันทึกในฐานข้อมูลหลักสูตรเพื่อเผยแพร่

โดยเฉพาะการนำมาตรฐานคุณวุฒิสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์สู่การปฏิบัติ จะต้องดำเนินการควบคู่กับการนำสาระสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภากำหนดมาร่วมพิจารณา ดำเนินการด้วย เพื่อให้บัณฑิตมีคุณสมบัติและคุณภาพที่สามารถได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จากครูสภาได้ อีกทั้งการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ สถาบันผลิตครูพึงกำหนดปรัชญาการศึกษาในการผลิตครูของสถาบันเพื่อใช้เป็นฐานในการจัดการเรียนรู้ สถาบันผลิตครูมีขั้นตอนในการนำมาตรฐานคุณวุฒิสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (มคอ. 1) ในการผลิตครู ดังนี้

1. จัดทำรายละเอียดของหลักสูตรโดยมีหัวข้ออย่างน้อยตามที่กำหนดไว้ในแบบ มคอ. 2 ซึ่งเป็นรายละเอียดตามหลักสูตร
2. จัดทำรายละเอียดของรายวิชาและรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนาม โดยมีหัวข้ออย่างน้อยตาม มคอ. 3 รายละเอียดของรายวิชาและ มคอ. 4 ซึ่งเป็นรายละเอียดของประสบการณ์ภาคสนามหรือการฝึกงาน หรือประสบการณ์วิชาชีพ

3. ขออนุมัติหลักสูตรต่อสภาสถาบันอุดมศึกษา

4. เสนอหลักสูตรต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา รับทราบภายใน 30 วัน นับแต่สภาสถาบันอุดมศึกษาอนุมัติ

5. การบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยสถาบันผลิตครูต้องพัฒนาคุณภาพให้มีคุณภาพและความพร้อมในการเป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดสรรทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนและการวิจัยที่จะทำให้การจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้ของนักศึกษาครูตามกรอบมาตรฐานการเรียนรู้ในทุกๆ ด้านตามที่กำหนดไว้ในรายละเอียดของหลักสูตร ต้องจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาวในการส่งเสริมพัฒนาทักษะภาษาไทยและภาษาอังกฤษสำหรับผู้สอนและผู้เรียนอย่างเหมาะสม และจัดโอกาสให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกประสบการณ์วิชาชีพทุกปี ก่อนที่จะไปปฏิบัติการสอนเป็นเวลา 1 ปีเต็มในฐานะครูของโรงเรียน

6. เมื่อสิ้นสุดการสอนแต่ละภาค พึงจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของรายวิชาอย่างน้อยมีหัวข้อตาม มคอ. 5 รายงานผลการดำเนินงานของประสบการณ์ภาคสนามอย่างน้อยมีหัวข้อตาม มคอ. 6 และเมื่อสิ้นสุดปีการศึกษา ให้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตรเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการสอน กลยุทธ์การประเมินผลและการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ โดยมีหัวข้ออย่างน้อยตามแบบ มคอ. 7 เพื่อพัฒนาหลักสูตรทุกหลักสูตรให้ทันสมัย โดยมีการประเมินและรายงานผลการดำเนินงานของหลักสูตรทุกปีการศึกษา เพื่อนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรเป็นระยะๆ อย่างน้อยตามกรอบระยะเวลาของหลักสูตร

ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี และ อรรถฎา ศิริผล (2556) ได้ทำการวิจัยโครงการย้อนพินิจการประกันคุณภาพอุดมศึกษาด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ได้แสดงทัศนะว่า “...การนำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (มคอ. หรือ Thai Qualification Framework for Higher Education - TQF) มาใช้ตามกระบวนการโบโลญญา ไม่เพียงแต่ไม่สามารถสร้างมาตรฐานในการควบคุมคุณภาพทางการศึกษาในระดับสากล แต่กลับสร้างภาระเชิงเอกสารที่ตามมาอย่างมาก

รายงานฉบับนี้ เห็นว่าระบบประกันคุณภาพที่มีอยู่ในอุดมศึกษาที่ดำเนินการโดย สมศ. กพร. หรือมหาวิทยาลัยเองเพียงพออยู่แล้วต่อการทำหน้าที่ควบคุมกำกับการทำงานของสถาบันการศึกษาต่างๆ การเกิดขึ้นของ TQF ไม่เพียงเป็นกลไกที่ซ้ำซ้อนกับระบบประกันคุณภาพที่มีอยู่เท่านั้น หาก TQF ยังถูกออกแบบมาโดยไม่สามารถทำหน้าที่ในการสร้างมาตรฐานพื้นฐานทางวิชาการให้กับสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ได้ การรื้อถอนประกาศใช้ มคอ. 3 - 7 ซึ่งเป็นหมวดที่ควบคุมกำกับการเรียนการสอนก่อนการเปิดให้สาขาวิชาต่างๆ ได้วางกรอบแนวทางของศาสตร์ของตนเอง (ตาม มคอ. 1 - 2) ถือเป็นการดำเนินการที่ล้าหลังและยังผลให้ TQF กลายเป็นเครื่องมือเพิ่มภาระเอกสารโดยไม่จำเป็น และเนื่องจากการขาดกรอบที่วางทิศทางของศาสตร์ในแต่ละสาขา เอกสารที่กรอกในรายหลักสูตรและรายวิชา ย่อมไม่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบ่งบอกคุณภาพของศาสตร์ที่หลักสูตรนั้นๆ สังเกตได้...”

นับว่าเป็นประเด็นที่ควรรับฟังเป็นอย่างยิ่ง อาจจะต้องมีการทบทวนแนวความคิด เรื่องมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาโดยทำให้เป็นกลางและประเมินผลผลิตและผลกระทบของระบบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2552 ว่าก่อให้เกิดบัณฑิตที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้นหรือไม่ การจัดการศึกษาได้ดำเนินการตามมาตรฐานคุณวุฒิเพียงใด ตลอดจนคุณภาพของบัณฑิตในแต่ละสาขาของแต่ละระดับคุณวุฒิมีมาตรฐานใกล้เคียงกันหรือไม่ น่าจะถึงเวลาต้องตอบคำถามเหล่านี้เป็นระบบก่อนที่จะเดินหน้าให้ทุกสาขาจัดการศึกษาตามระบบมาตรฐานคุณวุฒิต่อไป

#### 4.6 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของครูระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 4.19 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่างปีพ.ศ. 2557 - 2561

ปี พ.ศ.	จำนวน	ร้อยละ	ความต้องการครู*	ร้อยละ
2557 (ปีฐาน)	38,757	100	9,910	391
2558	42,607	110	12,111	352
2559	40,788	105	17,621	231
2560	35,852	92.5	21,961	163
2561	39,023	101	22,999	170
โดยเฉลี่ย	39,405	101	16,920	233

ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา (2564)

\*สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2558) อ้างถึง สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2558)

จากตารางที่ 4.19 ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม ระหว่างปีพ.ศ. 2557 ถึง 2561 มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 197,027 คน โดยเฉลี่ยมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีปีละ 39,405 คน เมื่อใช้จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาปี พ.ศ. 2557 เป็นปีฐาน โดยรวมเฉลี่ยมีผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเช่นเดียวกับผู้สำเร็จการศึกษาในปี พ.ศ. 2561 ในขณะที่จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาเพิ่มขึ้นสูงสุดร้อยละ 10 ในปี พ.ศ. 2558 และเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ในปี พ.ศ. 2559 ส่วนในปี พ.ศ. 2560 มีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษาลดลงร้อยละ 7.5 เมื่อเทียบกับผู้สำเร็จการศึกษาปี พ.ศ. 2557 อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับความต้องการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับปริญญาตรีขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เพื่อทดแทนครูเกษียณอายุราชการใน 5 ปีข้างหน้า ปีการศึกษา 2557 - 2561 ในแต่ละปีจะอยู่ระหว่าง 9,910 - 22,999 คน โดยเฉลี่ยต้องการครูระดับปริญญาประมาณปีละ 16,920 คน จะเห็นได้ว่า การผลิตครูในช่วงปีการศึกษา 2557 - 2561 ผลิตครูเกินความต้องการทุกปี กล่าวคือ ประมาณปีละหนึ่งหมื่นถึงสามหมื่นคน โดยเฉลี่ยผลิตครูระดับปริญญาตรี

เกินความต้องการปีละ 22,485 คน ปรากฏการณ์เช่นนี้ไม่เพียงปรากฏในกรณีวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

#### 4.7 ปัจจัยความสำเร็จระบบการผลิตครู

จากผลการสำรวจทัศนคติของผู้บริหารสถาบันผลิตครูในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564) พบว่าผู้บริหารสถาบันผลิตครูโดยเฉลี่ยเห็นด้วยระดับมากกว่า ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครูจำนวน 12 ข้อจากทั้งหมด 13 ข้อ ซึ่งเป็นผลวิจัยเอกสารว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครู กล่าวคือ ผู้บริหารสถาบันผลิตครูโดยเฉลี่ยมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากกว่า ปัจจัยที่น่าเสนอ 9 ปัจจัยเป็นปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครูในยุคปัจจุบัน โดยบูรณาการกับปัจจัยความสำเร็จการผลิตครูในทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ( $n=15$ ) จำนวน 9 ปัจจัย รวมสรุปปัจจัยความสำเร็จการผลิตครูจำนวน 12 ปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. รัฐพึงมีนโยบายการผลิตครูที่ชัดเจนโดยเฉพาะพึงจัดสรรงบประมาณเพื่อการผลิตครูโดยรูปแบบระบบปิดที่มีคุณภาพสูงของประเทศอย่างเพียงพอ
2. รัฐพึงมีนโยบายอย่างชัดเจนและต่อเนื่องเกี่ยวกับการฝึกหัดครูหรือการครูศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาและพัฒนาประเทศ
3. มีการกำหนดนโยบายและปฏิบัติในการผลิตครูอย่างมีเอกภาพระหว่างกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันผลิตครู และสถานศึกษา รวมทั้งองค์กรวิชาชีพครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. มีหน่วยงานกลางระดับชาติทำหน้าที่กำหนดทิศทาง ส่งเสริม ประสาน กำกับดูแล และประกันผลการผลิตและพัฒนาครู ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณภาพสูง
5. มีแผนกลยุทธ์การผลิตครูตามความต้องการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงของประเทศในระยะยาว (10 ปี และ 20 ปี)
6. มีกฎหมายพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และส่งเสริมการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะมีเจ้าภาพเร่งดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน
7. มีการเลือกสรรสถาบันผลิตครูหรือคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีความเป็นมืออาชีพ และมีความเข้มแข็งในการผลิตครูคุณภาพตามรูปแบบระบบปิด ตามความต้องการของหน่วยงานใช้ครูสำหรับครูในยุคสังคมพหุวัฒนธรรม
8. มีกระบวนการคัดเลือกและกลั่นกรองดำเนินการเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาเรียนครู และเป็นครูตามรูปแบบการผลิตครูระบบปิดเป็นส่วนใหญ่อย่างน้อย 3 ใน 4 ของความต้องการครูใหม่ในแต่ละปี

9. พัฒนาประสิทธิภาพระบบงบประมาณใหม่ เน้นที่ผลงานเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานเพื่อผู้เรียน และการติดตามตรวจสอบแนวโน้มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำไปสู่ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ตามนโยบายด้านต่างๆ ของการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

10. มีกระบวนการผลิตครูที่เข้มข้นในทุกองค์ประกอบของการผลิตครูคุณภาพ

11. มีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในการผลิตครูคุณภาพ

12. มีสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเฉพาะทางวิชาการศึกษา ที่มีองค์ความรู้เป็นเลิศ ด้านการฝึกหัดครูหรือระบบครุศึกษา ทั้งระบบการผลิตครูใหม่ การพัฒนาครูใหม่ การพัฒนาครูประจำการ และการใช้ครูและการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ

#### 4.8 ปัญหาและอุปสรรคการผลิตครู

จากผลการสำรวจทัศนคติของผู้บริหารสถาบันผลิตครูเพื่อยืนยันผลการวิจัยเอกสารเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคในการผลิตครูในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564) พบว่า ผู้บริหารสถาบันผลิตครูโดยเฉลี่ยเห็นด้วย ระดับมากกับปัญหาอุปสรรคในการผลิตครูที่นำเสนอซึ่งเป็นผลวิจัยเอกสารจำนวน 6 ข้อจาก 18 ข้อ กล่าวคือ เมื่อพิจารณาความเห็นที่สอดคล้องกันของผู้บริหารสถาบันผลิตครูด้วยพบว่า มีปัญหาอุปสรรค ในการผลิตครูนำเสนอเพียง 5 ข้อที่ผู้บริหารสถาบันผลิตครูมีความเห็นสอดคล้องกันในระดับมากว่า เป็นปัญหาอุปสรรคในการผลิตครู โดยบูรณาการกับปัญหาอุปสรรคการผลิตครูในทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ( $n=15$ ) จำนวน 6 ข้อ ได้ปัญหาอุปสรรคการผลิตครูในยุคปัจจุบันมี 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. รัฐไม่มีนโยบายการผลิตครูที่แน่นอน ขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพราะนโยบาย การผลิตครูของรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยตามนโยบายของนักการเมือง ตามวาระของรัฐบาลและผู้บริหาร
2. รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำกว่าที่ควรจะเป็น
3. ระบบการผลิตครูยังขาดการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งขาดระบบและ กลไกควบคุมคุณภาพการผลิตครู
4. การผลิตครูเกินความต้องการในภาพรวมและในบางสาขา แต่ขาดแคลนบางสาขา เนื่องจากขาด ฐานข้อมูลความต้องการครู รวมทั้งขาดการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู
5. ระบบการผลิตครูไม่สอดคล้องกันกับความต้องการจำเป็นในการใช้ครูและขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งผลิตครูไม่ได้คุณภาพ
6. ขาดการออกแบบระบบการผลิตครูที่เหมาะสม ไม่มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้คนเก่ง คนดี มาเรียนครู และเป็นครู อีกทั้งการผลิตครูไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกัน



#### 4.9 ฉากทัศน์หรืออนาคตภาพการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2565 - 2574)

##### 1. ฉากทัศน์ทางบวก

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงและการผลิตครูจะยังเป็นหลัก/ปัจจัย/กลไกสำคัญของสร้างคนที่มีคุณภาพ และการพัฒนาประเทศและสังคมให้เจริญก้าวหน้า เสริมสร้างขีดความสามารถที่จะยกระดับให้เป็นประเทศพัฒนาไม่น้อยหน้าประเทศอื่นใดในโลก ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นครูคุณภาพ คือ ครูระดับ “บัณฑิต” ตามมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง มี 3 สู่ ได้แก่ สู่วิชา (มีความรู้ดี) สู่สาสน์ (สอนดี) และ สู่ปฏิบัติ (ปฏิบัติดี) เป็นครูที่สามารถปรับตัวได้เท่าทันองค์ความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปในโลกในยุคพลิกผัน มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายเป็น Master of Technology เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสอนให้นักเรียนเท่าทันโลกยุคใหม่ มีสมรรถนะที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 โดยครูมีบทบาทเป็นโค้ช นักศึกษาครูเป็นกลุ่มคนที่มีสติปัญญาสูง เป็นคนเก่งที่ใฝ่ฝันอยากเป็นครู เห็นว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สำคัญมีความมั่นคงและมีรายได้สูงเทียบเท่ากับข้าราชการอื่นๆ ในอนาคตมีระบบการผลิตครูมีคุณภาพ สถาบันผลิตครูมีคุณภาพ หลักสูตรผลิตครูมีคุณภาพและการผลิตครูเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

##### 2. ฉากทัศน์ทางลบ

“วิชาชีพครู” กลายเป็น “อาชีพ” ของคนที่เป็นครู ครูก้าวไม่ทันเด็กในเรื่องเทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัล ขาดอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครูที่เป็นต้นแบบครูดีครูเก่ง มีคุณธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครูและรู้จักใช้เทคโนโลยี สังคมเกิดความเชื่อว่าใครก็เรียนครูได้ สถาบันใดก็ผลิตครูได้ การผลิตครูล้มเหลว ผลผลิตครูไม่มีคุณภาพ สถาบันผลิตครูล้มเหลว และผลิตครูเพื่อรายได้ของสถาบัน การผลิตครูไม่ตรงสาขา ไม่ตรงความต้องการของหน่วยงานใช้ครู และจำนวนผลิตไม่เป็นไปตามแผนความต้องการกำลังคนของประเทศ ครูว่างงานมากขึ้น ภาพลักษณ์ทางวิชาชีพครูตกต่ำ

##### 3. ฉากทัศน์ที่เป็นไปได้

มีเจ้าภาพขับเคลื่อนตามกฎหมายให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ลดการผลิตครูเชิงปริมาณ เพิ่มการผลิตครูเชิงคุณภาพ เป็นครูเรียนรู้ ปรับตัว นำการเปลี่ยนแปลง เท่าทันเทคโนโลยีและนำมาใช้ในการเรียนการสอน เปิดกว้างและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมที่สังคมยอมรับ โดยการเพิ่มการบ่มเพาะปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูในฐานะวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีการวางแผนผลิตครูที่ชัดเจนโดยสำนักงาน ก.ค.ศ. และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกันวางแผนผลิตครู จึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะได้ครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และได้ครูที่มีคุณภาพภายใต้การผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น

# บทที่ 5

## ผลประเมินรูปแบบการผลิตครูระบบปิด และระบบเปิด

ผลการวิจัยในบทนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนหลัก ได้แก่ ตอนที่ 5.1 ผลการติดตามและประเมินผลผู้รับทุนโครงการผลิตครู และตอนที่ 5.2 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### ตอนที่ 5.1 ผลการติดตามและประเมินผู้รับทุนโครงการผลิตครู

ผลการติดตามและประเมินผลผู้รับทุนโครงการผลิตครูในบทนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 5.1.1 ผลการติดตามและประเมินผลผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 และตอนที่ 5.1.2 ผลการติดตามและประเมินผลผู้รับทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ตอนที่ 5.1.1 ผลการติดตามและประเมินผู้รับทุนโครงการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547

ผลการประเมินการผลิตครูระบบปิดเชิงปริมาณโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 พบว่า

- 1) มีเป้าหมายการรับเข้าโครงการฯ จำนวน 2,500 คน จากเป้าหมายการผลิตครูตามแผนปีละ 22,112 คน คิดเป็นร้อยละ 11.31 เท่านั้น
- 2) มีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับทุน 2,139 คน คิดเป็นร้อยละ 85.56
- 3) มีผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการฯ จำนวน 2,004 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 ของแผนการผลิตครูระดับปริญญาตรี ( $n=22,112$ ) และคิดเป็นร้อยละ 11.15 ของผลการดำเนินงานผลิตครูระดับปริญญาตรี ( $n=17,971$ )

4) มีอัตราสำเร็จการศึกษาจากโครงการฯ จำนวน 2,004 คน จากผู้รับทุน 2,139 คน คิดเป็นร้อยละ 93.69

ผลการติดตามและประเมินผลผู้รับทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ 1) ผลการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 และ 2) ผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ผลการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547

ผลการวิจัยในส่วนนี้ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ

ผลการวิจัยในส่วนนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอนย่อย ได้แก่ 1.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต้มสะสมเมื่อศึกษาระดับชั้น ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ และ 1.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต้มสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ

#### 1.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแต้มสะสมเมื่อศึกษาระดับชั้น ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต้มสะสมเมื่อศึกษาระดับชั้น ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ โดยใช้การทดสอบซีสำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม (z - test) แสดงดังตารางที่ 5.1 ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยแต้มสะสม ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้น ม. 6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศสูงกว่าแต้มเฉลี่ยสะสม ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบเปิดในโครงการดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $z = 25.81, p < .05$ )

**ตารางที่ 5.1** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแแต่้มสะสม ม. 6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ

ระบบ	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย			
	M	SD	z	p
ระบบปิด	3.26	0.29	25.81	<.05
ระบบเปิด	2.67	0.88		

**1.2** ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแแต่้มสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแแต่้มสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ โดยใช้การทดสอบซีสำหรับตัวอย่าง 2 กลุ่ม (z - test) แสดงดังตารางที่ 5.2 ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยแแต่้มสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศสูงกว่าแแต่้มเฉลี่ยสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบเปิดในโครงการดังกล่าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ( $z = 30.23, p < .05$ )

**ตารางที่ 5.2** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแแต่้มสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ

ระบบ	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย			
	M	SD	z	p
ระบบปิด	3.43	0.28	30.23	<.05
ระบบเปิด	2.78	0.81		

**ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ**

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแอดัมส์สะสม ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดและระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศพบว่า ค่าเฉลี่ยแอดัมส์สะสม ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศสูงกว่าแอดัมส์สะสม ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบเปิดปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ซึ่งเป็นปีแรกของโครงการดังกล่าวสามารถคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่านิสิตนักศึกษาที่เข้าศึกษาในระบบเปิดปกติ นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าเฉลี่ยแอดัมส์สะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศสูงกว่าแอดัมส์สะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบเปิดปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศมีคุณภาพสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระบบเปิดในหลักสูตรและรุ่นปีการศึกษาเดียวกัน

## **2. ผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547**

ผลการวิจัยในส่วนนี้ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วนย่อย ได้แก่ 2.1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2.2 ผลการประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### **2.1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่ละกลุ่มมีข้อมูลภูมิหลัง ดังนี้

#### **2.1.1 ข้าราชการครู**

ข้าราชการครูที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 43 คน ซึ่งมีข้อมูลภูมิหลังดังตารางที่ 5.3

ตารางที่ 5.3 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

	ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
1.	เพศ		
	ชาย	7	16.30
	หญิง	36	83.70
2.	สถานภาพ		
	โสด	21	48.80
	สมรส	22	51.20
3.	ประเภทของทุนรัฐบาลที่เข้าศึกษาเพื่อรับราชการครู ทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)	43	100.00
4.	สาขาวิชาที่สำเร็จระดับปริญญาตรี		
	ภาษาอังกฤษศึกษา	12	27.90
	การศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	9	20.90
	คณิตศาสตร์ศึกษา	8	18.60
	สังคมศึกษา	5	11.60
	ภาษาไทยศึกษา	4	9.30
	ศิลปศึกษา	1	2.30
	การศึกษาปฐมวัย	1	2.30
	การศึกษามัธยม	1	2.30
	ไม่ระบุ	2	4.70
5.	ผลการเรียนเฉลี่ยระดับปริญญาตรี	$M = 3.66 (SD = 0.24)$	
6.	ประสบการณ์การทำงาน	12 ปีขึ้นไป	
7.	ประเภทสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
	โรงเรียนประถมศึกษา	7	16.30
	โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	8	18.60
	โรงเรียนมัธยมศึกษา	28	65.10
8.	จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
	121 - 250 คน	4	9.30
	251 - 500 คน	7	16.30
	501 - 1,500 คน	12	27.90
	1,501 - 2,500 คน	7	16.30
	2,501 คน ขึ้นไป	13	30.20

ตารางที่ 5.3 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

	ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
9.	การบรรจุเป็นข้าราชการครู บรรจุในตำแหน่งครูผู้ช่วย	43	100.00
10.	ตำแหน่งวิทยฐานะในปัจจุบัน		
	ครูระดับปฏิบัติการ (ค.ศ.1)	1	2.30
	ครูระดับชำนาญการ (ค.ศ.2)	14	32.60
	ครูระดับชำนาญการพิเศษ (ค.ศ.3)	24	55.80
	ครูโรงเรียนเอกชน	4	9.30
11.	ภาระงานสอนภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564	$M = 19.79$ ชั่วโมง/สัปดาห์ ( $SD = 3.93$ )	
	ตรงวิชาเอก	40	93.00
	ไม่ตรงวิชาเอก	3	7.00
12.	ภาระงานสอนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564	$M = 20.12$ ชั่วโมง/สัปดาห์ ( $SD = 4.29$ )	
	ตรงวิชาเอก	40	93.00
	ไม่ตรงวิชาเอก	3	7.00

### 2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 50 คน ซึ่งมีข้อมูลภูมิหลังดังตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.4 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

	ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
1.	ตำแหน่ง		
	ผู้อำนวยการโรงเรียน	25	50.00
	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	25	50.00
2.	ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	น้อยกว่า 10 ปี	16	32.00
	10 - 20 ปี	15	30.00
	มากกว่า 20 ปี	19	38.00

ตารางที่ 5.4 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประเมินข้าราชการครู  
ทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
3. ประเภทสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
โรงเรียนประถมศึกษา	8	16.00
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	9	18.00
โรงเรียนมัธยมศึกษา	33	66.00
4. จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
61 - 120 คน	1	2.00
121 - 250 คน	5	10.00
251 - 500 คน	5	10.00
501 - 1,500 คน	10	20.00
1,501 - 2,000 คน	9	18.00
2,001 - 2,500 คน	6	12.00
2,501 คน ขึ้นไป	14	28.00
5. ระยะเวลาที่รู้จักกับข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิต ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)		
น้อยกว่า 1 ปี	5	10.00
1 - 2 ปี	12	24.00
3 - 4 ปี	8	16.00
มากกว่า 4 ปี	25	50.00

### 2.1.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 55 คน ซึ่งมีข้อมูลภูมิหลังดังตารางที่ 5.5

ตารางที่ 5.5 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ประเมินข้าราชการครู  
ทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	55	100.00



**ตารางที่ 5.5** ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ประเมินข้าราชการครู  
ทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ต่อ)

ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 10 ปี	18	32.73
10 - 20 ปี	27	49.09
มากกว่า 20 ปี	10	18.18
3. ประเภทสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
โรงเรียนประถมศึกษา	11	20.00
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	6	10.90
โรงเรียนมัธยมศึกษา	38	69.10
4. จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
61 - 120 คน	1	1.82
121 - 250 คน	4	7.27
251 - 500 คน	4	7.27
501 - 1,500 คน	7	12.74
1,501 - 2,000 คน	9	16.36
2,001 - 2,500 คน	9	16.36
2,501 คน ขึ้นไป	21	38.18
5. ระยะเวลาที่รู้จักกับข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิต ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)		
น้อยกว่า 1 ปี	3	5.50
1 - 2 ปี	1	1.80
3 - 4 ปี	3	5.50
มากกว่า 4 ปี	48	87.20

## 2.2 ผลการประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547

ข้าราชการครูที่ได้รับทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ได้รับการประเมินจาก 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) โดยมีทั้งประเด็นการประเมินที่เหมือนกันและต่างกันไปตามกลุ่มผู้ประเมิน สำหรับประเด็นการประเมินที่เหมือนกัน มีจำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ (1) ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู (2) ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

(3) คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (4) คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน และ (5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในข้าราชการครู แต่ละประเด็นมีผลการประเมิน ดังนี้

### 2.2.1 ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู

จากการประเมินลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู จำนวน 15 รายการ พบว่า ครูและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประเมินว่าสอดคล้องกัน โดยมีลักษณะและสมรรถนะอยู่ในระดับมาก เป็นส่วนใหญ่จำนวน 11 รายการ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 รายการ ได้แก่ รายการที่ 1 มีคุณธรรม มีความกล้าทางจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูและมีความรับผิดชอบ รายการที่ 2 รัก ศรัทธา และภูมิใจในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีจิตสาธารณะและมีค่านิยมประชาธิปไตย และรายการที่ 9 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้เรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อวิชาชีพ และต่อส่วนรวม มีความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม การเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี สามารถวางแผนและปฏิบัติร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย สำหรับการประเมิน โดยผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทั้งหมด 15 รายการ

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีระดับสอดคล้องกัน จำนวน 11 รายการ และมีระดับไม่สอดคล้องกัน จำนวน 4 รายการ โดยครูประเมินตนเองและหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา 3 รายการ และครูประเมินตนเองและผู้บริหารสถานศึกษาประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผลการประเมินต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มสาระ 1 รายการ ได้แก่ รายการที่ 3 มีความฉลาดและรอบรู้เนื้อหาวิชาที่สอน ศาสตร์การสอนและวิชาชีพของครู รวมทั้งศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีผลการประเมินเหมือนกัน นั่นคือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีลักษณะและสมรรถนะอยู่ในระดับสูงทั้ง 15 รายการ โดยมีผลการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู ดังตารางที่ 5.6 ในการพิจารณาความถี่ข้างต้น ผู้วิจัยได้แปลงระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูในแบบสอบถามจาก 7 ระดับ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ลักษณะและสมรรถนะระดับสูง แปลงมาจากระดับ 5 ถึง 7 ในแบบสอบถาม
- 2) ลักษณะและสมรรถนะระดับปานกลาง แปลงมาจากระดับ 4 ในแบบสอบถาม
- 3) ลักษณะและสมรรถนะระดับต่ำ แปลงมาจากระดับ 1 ถึง 3 ในแบบสอบถาม

**ตารางที่ 5.6** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ )

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ					
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ	
				สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)
1. มีความรักใคร่กลมเกลียว มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบ	มากที่สุด ( $M = 6.65$ , $SD = 0.48$ )	มาก ( $M = 6.28$ , $SD = 0.88$ )	มากที่สุด ( $M = 6.52$ , $SD = 0.63$ )	43 (100.00)	0 (0.00)	48 (96.00)	1 (2.00)	55 (100.00)	0 (0.00)
2. รัก ศรัทธา และภูมิใจในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อสังคม	มากที่สุด ( $M = 6.65$ , $SD = 0.87$ )	มาก ( $M = 6.34$ , $SD = 0.85$ )	มากที่สุด ( $M = 6.52$ , $SD = 1.12$ )	42 (97.67)	1 (2.33)	49 (98.00)	1 (2.00)	53 (96.36)	1 (1.82)
3. มีความฉลาดและรอบรู้ เนื้อหาวิชาที่สอน ศาสตร์การสอนและวิชาชีพของครู รวมทั้งศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	มาก ( $M = 5.98$ , $SD = 0.67$ )	มาก ( $M = 6.42$ , $SD = 0.64$ )	มากที่สุด ( $M = 6.56$ , $SD = 0.60$ )	43 (100.00)	0 (0.00)	49 (98.00)	1 (2.00)	55 (100.00)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.6** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูง (%)	กลาง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	กลาง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	กลาง (%)	ต่ำ (%)
4. มีความรู้และความสามารถประยุกต์ความรู้และทักษะที่เรียนมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพและวิชาชีพอื่นที่เกี่ยวข้อง	มาก ( $M = 5.83,$ $SD = 0.69$ )	มาก ( $M = 6.26,$ $SD = 0.80$ )	มาก ( $M = 6.27,$ $SD = 0.73$ )	42 (97.67)	1 (2.33)	0 (0.00)	49 (98.00)	1 (2.00)	0 (0.00)	54 (98.18)	1 (1.82)	0 (0.00)
5. มีความรู้และสามารถใช้ภาษาในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	มาก ( $M = 5.56,$ $SD = 0.91$ )	มาก ( $M = 6.04,$ $SD = 0.99$ )	มาก ( $M = 6.15,$ $SD = 0.85$ )	39 (90.70)	3 (6.97)	1 (2.33)	46 (92.00)	3 (6.00)	1 (2.00)	53 (96.36)	2 (3.64)	0 (0.00)
6. มีทักษะทางปัญญาในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา วิเคราะห์ วิจัย และข้อโต้แย้ง โดยการแสดงออกซึ่งภาวะทางผู้นำในการแสวงหาทางออกที่เหมาะสมปฏิบัติได้	มาก ( $M = 6.00,$ $SD = 0.80$ )	มาก ( $M = 6.02,$ $SD = 1.02$ )	มาก ( $M = 6.29,$ $SD = 0.79$ )	42 (97.67)	0 (0.00)	1 (2.33)	47 (94.00)	0 (0.00)	3 (6.00)	54 (98.18)	1 (1.82)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.6** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่ม  
 การเรียนรู้อื่นๆ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ				ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการ ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	หัวหน้า กลุ่มสาระ	ความสอดคล้อง ของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)			
7. มีความสามารถ ในการแก้ปัญหา การพิจารณา แสงงหา และเสนอแนะแนวทาง แก้ปัญหาทางวิชาการ วิชาชีพและสังคม อย่างมีเหตุผลที่สมเหตุ สมผล โดยการบูรณาการ ศาสตร์แบบสหวิทยาการ และพหุวิทยาการ เพื่อ เสริมสร้างพัฒนาที่ยั่งยืน	มาก ( $M = 6.02,$ $SD = 0.77$ )	มาก ( $M = 6.06,$ $SD = 1.02$ )	มาก ( $M = 6.27,$ $SD = 0.73$ )	สอดคล้องกัน	42 (97.67)	1 (2.33)	0 (0.00)	47 (94.00)	1 (2.00)	2 (4.00)	54 (98.18)	1 (1.82)	0 (0.00)
8. มีความสามารถในการ กำกับและควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้อื่น และสามารถดำเนิน ชีวิตอย่างเป็นสุข ภูมิใจ ในตนเอง พอใจในชีวิต และสุขสงบทางจิตใจ	มาก ( $M = 6.44,$ $SD = 0.67$ )	มาก ( $M = 6.16,$ $SD = 1.15$ )	มาก ( $M = 6.38,$ $SD = 1.10$ )	สอดคล้องกัน	43 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	46 (92.00)	2 (4.00)	2 (4.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)

**ตารางที่ 5.6** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ				ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					สูง (%)	กลาง (%)	สูง (%)	กลาง (%)	สูง (%)	กลาง (%)	ต่ำ (%)		
9. มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตนเอง ต่อผู้เรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อวิชาชีพและต่อส่วนรวม มีความสามารถในการทำงาน เป็นกลุ่ม การเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี สามารถวางแผนและปฏิบัติร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมาย	มากที่สุด ( $M = 6.72$ , $SD = 0.50$ )	มาก ( $M = 6.34$ , $SD = 0.98$ )	มากที่สุด ( $M = 6.55$ , $SD = 0.63$ )	ครูประเมินตนเอง และหัวหน้ากลุ่มสาระ ประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับ ผลการประเมิน สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา	43 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	48 (96.00)	0 (0.00)	2 (4.00)	55 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
10. มีความสามารถ ในการวิเคราะห์ เติงปริมาณ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้	มาก ( $M = 6.00$ , $SD = 0.69$ )	มาก ( $M = 6.32$ , $SD = 0.77$ )	มาก ( $M = 6.44$ , $SD = 0.69$ )	สอดคล้องกัน	42 (97.67)	1 (2.33)	0 (0.00)	47 (94.00)	1 (2.00)	2 (4.00)	54 (98.18)	1 (1.82)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.6** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ					
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ	
				สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)
11. มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การอ่าน การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร	มาก ( $M = 6.13,$ $SD = 0.68$ )	มาก ( $M = 6.28,$ $SD = 0.88$ )	มาก ( $M = 6.44,$ $SD = 1.07$ )	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)
12. มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีส่วนร่วมในศตวรรษที่ 21 อย่างไม่หยุดยั้ง	มาก ( $M = 5.88,$ $SD = 0.76$ )	มาก ( $M = 6.28,$ $SD = 0.88$ )	มาก ( $M = 6.29,$ $SD = 0.71$ )	43 (100.00)	0 (0.00)	48 (96.00)	2 (4.00)	55 (100.00)	0 (0.00)
13. มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในวิชาเอก	มาก ( $M = 6.00,$ $SD = 0.79$ )	มาก ( $M = 6.22,$ $SD = 0.79$ )	มาก ( $M = 6.38,$ $SD = 0.72$ )	43 (100.00)	0 (0.00)	49 (98.00)	1 (2.00)	55 (100.00)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.6** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประกอบวิชาชีพโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ							
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ			
				สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)		
14. มีความสามารถประเมินตามสภาพจริงได้ อย่างครอบคลุมสมรรถนะของผู้เรียนอย่างรอบด้านและนำผลไปใช้พัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	มาก ( $M = 6.09$ , $SD = 0.68$ )	มาก ( $M = 6.12$ , $SD = 0.85$ )	มาก ( $M = 6.27$ , $SD = 0.78$ )	43 (100.00)	0 (0.00)	49 (98.00)	0 (0.00)	1 (2.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)
15. มีความสามารถในการติดตามพัฒนาการของศิษย์ทั้งทนายและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ	มาก ( $M = 6.05$ , $SD = 0.65$ )	มาก ( $M = 6.22$ , $SD = 0.84$ )	มาก ( $M = 6.31$ , $SD = 0.69$ )	42 (97.67)	1 (2.33)	48 (96.00)	1 (2.00)	1 (2.00)	54 (98.18)	1 (1.82)	0 (0.00)
<b>รวม</b>	$M = 6.13$ $SD = 0.48$	$M = 6.22$ $SD = 0.74$	$M = 6.37$ $SD = 0.56$								



ความคิดเห็นเพิ่มเติมของข้าราชการครูต่อลักษณะและสมรรถนะของตนเอง สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) มีความสามารถในการจัดการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน (n = 3)
- 2) มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย (n = 2)
- 3) มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ (n = 2)
- 4) มีความรู้เทคนิคการสอนใหม่ๆ (n = 1)
- 5) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (n = 1)

**ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู**

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู ระหว่างการประเมินโดยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของลักษณะและสมรรถนะที่ประเมินโดยข้าราชการครู ( $M = 6.13, SD = 0.48$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $M = 6.22, SD = 0.74$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $M = 6.37, SD = 0.56$ ) มีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 5.7 กล่าวคือ คะแนนเฉลี่ยของลักษณะและสมรรถนะโดยภาพรวมของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มอยู่ในระดับมากเหมือนกัน

**ตารางที่ 5.7** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p	$\eta^2_p$
ผู้ประเมิน	2	1.563	.782	2.128	.123	.03
ภายในกลุ่ม	145	53.243	.367			
รวม	147	54.806				

Levene's test,  $F(2, 145) = 4.154, p = .018$

### 2.2.2 ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

จากการประเมินลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนจำนวน 15 รายการ พบว่า ครูประเมินว่าตนเองมีลักษณะและสมรรถนะมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ทุกรายการทั้ง 15 รายการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 15 รายการเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้  
รับทุนที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีระดับสอดคล้องกัน 1 รายการ ได้แก่ มีความรับผิดชอบ  
ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้เรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อวิชาชีพและต่อส่วนรวม มีความสามารถในการ  
ทำงานเป็นกลุ่ม การเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี สามารถวางแผนและปฏิบัติร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จของงาน  
ตามเป้าหมาย และมีระดับไม่สอดคล้องกัน 14 รายการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระ  
ประเมินสอดคล้องกัน ซึ่งมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับ  
ผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีผลการประเมินเหมือนกัน นั่นคือ ข้าราชการครู  
ส่วนใหญ่มีลักษณะและสมรรถนะสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนทั้ง 15 รายการ โดยมีผลการประเมินระดับลักษณะ  
และสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน ดังตารางที่ 5.8 ในการพิจารณาความถี่ข้างต้น  
ผู้วิจัยได้แปลงระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนในแบบสอบถาม  
จาก 7 ระดับ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจากระดับ  
5 ถึง 7 ในแบบสอบถาม
- 2) ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเท่ากับผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจากระดับ  
4 ในแบบสอบถาม
- 3) ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูต่ำกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจากระดับ  
1 ถึง 3 ในแบบสอบถาม

**ตารางที่ 5.8** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ )

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	$n$ (%)	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	$n$ (%)	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	$n$ (%)			
<p>1. มีความรู้ มีความกล้าทางจริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพครูและมีความรับผิดชอบ</p>	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.33, SD = 1.55$ )	มากกว่า มาก ( $M = 5.98, SD = 1.13$ )	มากกว่า มาก ( $M = 6.00, SD = 1.26$ )	29 (67.44)	11 (25.59)	3 (6.97)	43 (86.00)	6 (12.00)	1 (2.00)	49 (89.09)	5 (9.09)	1 (1.82)
<p>2. รัก ศรัทธา และภูมิใจในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณและอุดมการณ์ความเป็นครู และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อ</p>	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.49, SD = 1.55$ )	มากกว่า มาก ( $M = 6.12, SD = 1.13$ )	มากกว่า มาก ( $M = 6.02, SD = 1.31$ )	31 (72.09)	10 (23.26)	2 (4.65)	44 (88.00)	5 (10.00)	1 (2.00)	48 (87.27)	6 (10.91)	1 (1.82)
<p>3. มีความซื่อสัตย์และรอบรู้เนื้อหาวิชาที่สอน ศาสตร์การสอน และวิชาชีพของครู รวมทั้งศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง</p>	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.33, SD = 1.06$ )	มากกว่า มาก ( $M = 5.98, SD = 1.27$ )	มากกว่า มาก ( $M = 6.07, SD = 1.24$ )	33 (76.74)	7 (16.27)	3 (6.97)	45 (90.00)	3 (6.00)	2 (4.00)	50 (90.91)	4 (7.27)	1 (1.82)

**ตารางที่ 5.8** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า					
	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)			
4. มีความรู้ และ ความสามารถประยุกต์ ความรู้และความเข้าใจ อันถ่องแท้ในทางทฤษฎี และระเบียบวิธีการวิจัย เพื่อสร้างความรู้ใหม่	มากกว่า	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	32 (74.43)	8 (18.60)	3 (6.97)	45 (90.00)	4 (8.00)	1 (2.00)	49 (89.09)	5 (9.09)	1 (1.82)
	ค่อนข้างมาก	( $M = 5.98$ , $SD = 1.00$ )	( $M = 5.93$ , $SD = 1.23$ )	( $M = 5.93$ , $SD = 1.23$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระ ประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับ ผลการประเมินสูงกว่า ครูประเมินตนเอง							
5. มีความรู้ และความสามารถในการใช้ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เพื่อการสื่อสาร	มากกว่า	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	30 (69.77)	9 (20.93)	4 (9.30)	44 (88.00)	4 (8.00)	2 (4.00)	48 (87.27)	6 (10.91)	1 (1.82)
	ค่อนข้างมาก	( $M = 5.88$ , $SD = 1.30$ )	( $M = 5.96$ , $SD = 1.26$ )	( $M = 5.96$ , $SD = 1.26$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระ ประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผล การประเมินสูงกว่าครู ประเมินตนเอง							
6. มีทักษะทางปัญญา ในการคิดอย่างมี วิจารณญาณ คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา วิพากษ์ และข้อโต้แย้ง โดยการแสดงออก ซึ่งภาวะผู้นำในการ แสวงหาทางออก ที่เหมาะสมและปฏิบัติได้	มากกว่า	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	33 (76.74)	7 (16.28)	3 (6.98)	45 (90.00)	4 (8.00)	1 (2.00)	47 (85.45)	7 (12.73)	1 (1.82)
	ค่อนข้างมาก	( $M = 5.94$ , $SSD = 1.06$ )	( $M = 5.85$ , $SSD = 1.28$ )	( $M = 5.85$ , $SSD = 1.28$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระ ประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผล การประเมินสูงกว่าครู ประเมินตนเอง							

**ตารางที่ 5.8** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน			
7. มีความสามารถในการแก้ปัญหา การพิจารณา แสวงหา และเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาทางวิชาการ วิชาชีพและสังคม อย่างมีเหตุผล ที่สมเหตุสมผล โดยการบูรณาการศาสตร์ แบบสหวิทยาการ และพหุวิทยาการ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาที่ยั่งยืน	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.86$ , $SD = 1.05$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.83$ , $SD = 1.24$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.88$ , $SD = 1.22$ )	32 (74.42)	8 (18.60)	3 (6.98)	45 (90.00)	4 (8.00)	1 (2.00)	47 (85.45)	7 (12.73)	1 (1.82)
8. มีความสามารถในการกำกับและควบคุมตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ภูมิใจในตนเอง พยายาม และสุขสงบทางจิตใจ	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.28$ , $SD = 1.45$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.85$ , $SD = 1.32$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.88$ , $SD = 1.22$ )	30 (69.77)	10 (23.26)	3 (6.97)	42 (84.00)	6 (12.00)	2 (4.00)	45 (81.82)	9 (16.36)	1 (1.82)

**ตารางที่ 5.8** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ					
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ	
				สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า		
<p>9. มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อเพื่อน ร่วมงาน ต่อวิชาชีพและต่อส่วนรวม มีความสามารถในการทำงาน เป็นกลุ่ม กว้างเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี สามารถวางแผนและปฏิบัติ ร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จ ของงานตามเป้าหมาย</p>	<p>มากกว่ามาก <math>M = 5.51</math>, <math>SD = 1.35</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 6.14</math>, <math>SD = 1.09</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 5.96</math>, <math>SD = 1.30</math></p>	<p>มากกว่ามาก <math>M = 5.51</math>, <math>SD = 1.35</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 6.14</math>, <math>SD = 1.09</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 5.96</math>, <math>SD = 1.30</math></p>	<p>มากกว่ามาก <math>M = 5.51</math>, <math>SD = 1.35</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 6.14</math>, <math>SD = 1.09</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 5.96</math>, <math>SD = 1.30</math></p>	<p>สูงกว่า <math>n = 31</math> (<math>72.09\%</math>)</p> <p>เท่ากับ <math>n = 10</math> (<math>23.26\%</math>)</p> <p>ต่ำกว่า <math>n = 2</math> (<math>4.65\%</math>)</p>	<p>สูงกว่า <math>n = 45</math> (<math>90.00\%</math>)</p> <p>เท่ากับ <math>n = 4</math> (<math>8.00\%</math>)</p> <p>ต่ำกว่า <math>n = 1</math> (<math>2.00\%</math>)</p>	<p>สูงกว่า <math>n = 47</math> (<math>85.45\%</math>)</p> <p>เท่ากับ <math>n = 7</math> (<math>12.73\%</math>)</p> <p>ต่ำกว่า <math>n = 1</math> (<math>1.82\%</math>)</p>			
<p>10. มีความสามารถ ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดและพัฒนากิจกรรมสอน</p>	<p>มากกว่า <math>M = 5.26</math>, <math>SD = 1.11</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 6.10</math>, <math>SD = 1.05</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 5.91</math>, <math>SD = 1.29</math></p>	<p>มากกว่ามาก <math>M = 6.10</math>, <math>SD = 1.05</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 5.91</math>, <math>SD = 1.29</math></p> <p>โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง</p>	<p>มากกว่ามาก <math>M = 6.10</math>, <math>SD = 1.05</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 5.91</math>, <math>SD = 1.29</math></p> <p>โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง</p>	<p>สูงกว่า <math>n = 31</math> (<math>72.09\%</math>)</p> <p>เท่ากับ <math>n = 10</math> (<math>23.26\%</math>)</p> <p>ต่ำกว่า <math>n = 2</math> (<math>4.65\%</math>)</p>	<p>สูงกว่า <math>n = 45</math> (<math>90.00\%</math>)</p> <p>เท่ากับ <math>n = 4</math> (<math>8.00\%</math>)</p> <p>ต่ำกว่า <math>n = 1</math> (<math>2.00\%</math>)</p>	<p>สูงกว่า <math>n = 47</math> (<math>85.45\%</math>)</p> <p>เท่ากับ <math>n = 7</math> (<math>12.73\%</math>)</p> <p>ต่ำกว่า <math>n = 1</math> (<math>1.82\%</math>)</p>			
<p>11. มีความสามารถ ในการสื่อสาร ทั้งการพูด การอ่าน การเขียนและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการสื่อสาร</p>	<p>มากกว่า <math>M = 5.30</math>, <math>SD = 1.17</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 6.08</math>, <math>SD = 1.05</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 5.80</math>, <math>SD = 1.50</math></p>	<p>มากกว่ามาก <math>M = 6.08</math>, <math>SD = 1.05</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 5.80</math>, <math>SD = 1.50</math></p> <p>โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง</p>	<p>มากกว่ามาก <math>M = 6.08</math>, <math>SD = 1.05</math></p> <p>มากกว่ามาก <math>M = 5.80</math>, <math>SD = 1.50</math></p> <p>โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง</p>	<p>สูงกว่า <math>n = 31</math> (<math>72.09\%</math>)</p> <p>เท่ากับ <math>n = 10</math> (<math>23.26\%</math>)</p> <p>ต่ำกว่า <math>n = 2</math> (<math>4.65\%</math>)</p>	<p>สูงกว่า <math>n = 45</math> (<math>90.00\%</math>)</p> <p>เท่ากับ <math>n = 4</math> (<math>8.00\%</math>)</p> <p>ต่ำกว่า <math>n = 1</math> (<math>2.00\%</math>)</p>	<p>สูงกว่า <math>n = 46</math> (<math>83.64\%</math>)</p> <p>เท่ากับ <math>n = 7</math> (<math>12.73\%</math>)</p> <p>ต่ำกว่า <math>n = 2</math> (<math>3.63\%</math>)</p>			

**ตารางที่ 5.8** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า					
12. มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีทักษะในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งเกิดแรงบันดาลใจใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 6.04$ , $SD = 1.05$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.91$ , $SD = 1.31$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.91$ , $SD = 1.31$ )	สูงกว่า (79.07%) $n = 34$	เท่ากับ (16.28%) $n = 7$	ต่ำกว่า (4.65%) $n = 2$	สูงกว่า (90.00%) $n = 45$	เท่ากับ (8.00%) $n = 4$	ต่ำกว่า (2.00%) $n = 1$	สูงกว่า (83.63%) $n = 46$	เท่ากับ (14.55%) $n = 8$	ต่ำกว่า (1.82%) $n = 1$
13. มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการในวิชาเอก	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.32$ , $SD = 1.07$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.06$ , $SD = 1.00$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.96$ , $SD = 1.22$ )	สูงกว่า (79.07%) $n = 34$	เท่ากับ (16.28%) $n = 7$	ต่ำกว่า (4.65%) $n = 2$	สูงกว่า (92.00%) $n = 46$	เท่ากับ (6.00%) $n = 3$	ต่ำกว่า (2.00%) $n = 1$	สูงกว่า (90.91%) $n = 50$	เท่ากับ (7.27%) $n = 4$	ต่ำกว่า (1.82%) $n = 1$
14. มีความสามารถประเมินตามสภาพจริงได้อย่างรอบคอบ สมรรถนะของผู้เรียนไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.23$ , $SD = 1.07$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.00$ , $SD = 0.97$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.85$ , $SD = 1.30$ )	สูงกว่า (74.42%) $n = 32$	เท่ากับ (20.93%) $n = 9$	ต่ำกว่า (4.65%) $n = 2$	สูงกว่า (92.00%) $n = 46$	เท่ากับ (6.00%) $n = 3$	ต่ำกว่า (2.00%) $n = 1$	สูงกว่า (83.63%) $n = 46$	เท่ากับ (14.55%) $n = 8$	ต่ำกว่า (1.82%) $n = 1$

**ตารางที่ 5.8** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	$n$ (%)	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	$n$ (%)	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	$n$ (%)			
15. มีความสามารถในการติดตามพัฒนาการของศาสตร์ทั้งหลาย และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองอยู่เสมอ	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.35$ , $SD = 1.02$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.08$ , $SD = 0.99$ )	หัวหน้า กลุ่มสาระ	มากกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า			
		มากกว่ามาก ผู้บริหารสถานศึกษา ค่อนข้างมาก ( $M = 5.80$ , $SD = 1.28$ ) ประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับดกาประเมิน สูงกว่าครูประเมินตนเอง		$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)			
				33 (76.74)	9 (20.93)	1 (2.33)	46 (92.00)	3 (6.00)	1 (2.00)	46 (83.63)	8 (14.55)	1 (1.82)
<b>รวม</b>	$M = 5.27$ $SD = 1.08$	$M = 6.00$ $SD = 0.98$										



## ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างการประเมินโดยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยข้าราชการครู ( $M = 5.27, SD = 1.08$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $M = 6.00, SD = 0.98$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $M = 5.92, SD = 1.23$ ) อย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธี Bonferroni พบว่า คะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสูงกว่าคะแนนที่ข้าราชการครูประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และหัวหน้ากลุ่มสาระมีค่าสูงกว่าคะแนนที่ข้าราชการครูประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการประเมินคู่อื่นมีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 5.9 โดยคะแนนเฉลี่ยของลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนโดยภาพรวมบ่งชี้ว่าข้าราชการครูมีระดับลักษณะและสมรรถนะมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงระดับมาก

ตารางที่ 5.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p	$\eta^2_p$
ผู้ประเมิน	2	14.399	7.199	7.28	.003	.081
ภายในกลุ่ม	145	177.430	1.224			
รวม	147	191.829				

Levene's test,  $F(2, 145) = 0.127, p = .881$

ผู้ประเมิน	M	SD
ข้าราชการครู	5.27	1.08
ผู้บริหารสถานศึกษา	6.00	0.98
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	5.92	1.23

**ผลการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธี Bonferroni**

ผู้บริหารสถานศึกษา > ข้าราชการครู ( $p = .006$ )

หัวหน้ากลุ่มสาระ > ข้าราชการครู ( $p = .015$ )

ผู้บริหารสถานศึกษา > หัวหน้ากลุ่มสาระ ( $p = 1.00$ )

### 2.2.3 คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

จากการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำนวน 21 รายการ พบว่า ครูประเมินว่าตนเองมีคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเยี่ยม จำนวน 1 รายการ ได้แก่ รายการที่ 7 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู อยู่ในระดับดีมากเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 17 รายการ อยู่ในระดับดี จำนวน 3 รายการ ได้แก่ รายการที่ 5 มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา รายการที่ 6 มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา และรายการที่ 16 วิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่วนการประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับดีมากทุกรายการ

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีระดับสอดคล้องกัน จำนวน 17 รายการ และมีผลการประเมินที่ไม่สอดคล้องกัน จำนวน 4 รายการ ได้แก่ รายการที่ 5, 6, 7 และ 16 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง ในรายการที่ 5, 6 และ 16 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผลการประเมินต่ำกว่าครูประเมินตนเอง ปรากฏในรายการที่ 7 เพียงรายการเดียว

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีผลการประเมินเหมือนกัน นั่นคือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทั้ง 21 รายการ โดยมีผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังตารางที่ 5.10 ในการพิจารณาความถี่ข้างต้น ผู้วิจัยได้แปลงระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในแบบสอบถามจาก 7 ระดับ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) คุณภาพการปฏิบัติงานระดับดี แปลงมาจากระดับ 5 ถึง 7 ในแบบสอบถาม
- 2) คุณภาพการปฏิบัติงานระดับพอใช้ แปลงมาจากระดับ 4 ในแบบสอบถาม
- 3) คุณภาพการปฏิบัติงานระดับปรับปรุง แปลงมาจากระดับ 1 ถึง 3 ในแบบสอบถาม

**ตารางที่ 5.10** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ )

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน										
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ						
				ดี	พอใช้	ดี	พอใช้	ดี	พอใช้					
	$n$	$n$	$n$	$n$	$n$	$n$	$n$	$n$	$n$	$n$	$n$	$n$	$n$	$n$
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่อง การเปลี่ยนแปลงและ แนวคิดของปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	ดีมาก ( $M = 5.60$ , $SD = 1.24$ )	ดีมาก ( $M = 6.10$ , $SD = 0.91$ )	ดีมาก ( $M = 6.13$ , $SD = 1.09$ )	37 (86.05)	5 (11.63)	1 (2.32)	47 (94.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (1.82)	
2. มีความรอบรู้และเข้าใจ เรื่องจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษาและ จิตวิทยาให้คำปรึกษา ในภาควิเคราะห์และ พัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ	ดีมาก ( $M = 5.58$ , $SD = 0.93$ )	ดีมาก ( $M = 6.14$ , $SD = 0.97$ )	ดีมาก ( $M = 6.13$ , $SD = 1.09$ )	40 (93.02)	3 (6.98)	0 (0.00)	46 (92.00)	2 (4.00)	2 (4.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (1.82)	
3. มีความรอบรู้และเข้าใจ เรื่องเนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้	ดีมาก ( $M = 5.93$ , $SD = 1.01$ )	ดีมาก ( $M = 6.38$ , $SD = 0.81$ )	ดีมาก ( $M = 6.30$ , $SD = 1.09$ )	41 (95.35)	2 (4.65)	0 (0.00)	48 (96.00)	2 (4.00)	0 (0.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (1.82)	

**ตารางที่ 5.10** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				ดี	พอใช้	ดี	พอใช้	ดี	พอใช้			
4. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการวัดประเมินผล การเรียนรู้ และการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	ดีมาก ( $M = 5.63$ , $SD = 1.00$ )	ดีมาก ( $M = 6.26$ , $SD = 0.90$ )	ดีมาก ( $M = 6.27$ , $SD = 1.09$ )	39 (90.70)	4 (9.30)	0 (0.00)	47 (94.00)	3 (6.00)	0 (0.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)
5. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการใช้ภาษาไทยภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	ดี ( $M = 5.23$ , $SD = 1.04$ )	ดีมาก ( $M = 6.20$ , $SD = 0.93$ )	ดีมาก ( $M = 6.24$ , $SD = 1.09$ )	34 (79.07)	8 (18.61)	1 (2.32)	47 (94.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)
6. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการออกแบบและดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา	ดี ( $M = 5.42$ , $SD = 1.12$ )	ดีมาก ( $M = 6.12$ , $SD = 1.02$ )	ดีมาก ( $M = 5.98$ , $SD = 1.13$ )	35 (81.40)	7 (16.28)	1 (2.32)	47 (94.00)	1 (2.00)	2 (4.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)

**ตารางที่ 5.10** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน							
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ			
				ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)		
7. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	ดีมาก ( $M = 6.51$ , $SD = 0.83$ )	ดีมาก ( $M = 6.34$ , $SD = 1.02$ )	ดีมาก ( $M = 6.49$ , $SD = 1.05$ )	43 (100.00)	0 (0.00)	47 (94.00)	1 (2.00)	2 (4.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)
8. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	ดีมาก ( $M = 6.35$ , $SD = 0.95$ )	ดีมาก ( $M = 6.32$ , $SD = 0.96$ )	ดีมาก ( $M = 6.49$ , $SD = 1.09$ )	42 (97.68)	1 (2.32)	47 (94.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)
9. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	ดีมาก ( $M = 6.26$ , $SD = 0.98$ )	ดีมาก ( $M = 6.30$ , $SD = 0.84$ )	ดีมาก ( $M = 6.40$ , $SD = 1.08$ )	42 (97.68)	1 (2.32)	48 (96.0)	2 (4.00)	0 (0.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)

**ตารางที่ 5.10** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)			
10. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนและผู้สร้างนวัตกรรม	ดีมาก ( $M = 5.88$ , $SD = 1.05$ )	ดีมาก ( $M = 6.22$ , $SD = 0.95$ )	ดีมาก ( $M = 6.18$ , $SD = 1.12$ )	สอดคล้องกัน	40 (93.02)	3 (6.98)	0 (0.00)	48 (96.00)	1 (2.00)	1 (2.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)
11. พัฒนาการของตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ดีมาก ( $M = 6.05$ , $SD = 1.02$ )	ดีมาก ( $M = 6.32$ , $SD = 0.84$ )	ดีมาก ( $M = 6.38$ , $SD = 1.06$ )	สอดคล้องกัน	41 (95.35)	2 (4.65)	0 (0.00)	48 (96.0)	2 (4.00)	0 (0.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)
12. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้	ดีมาก ( $M = 5.81$ , $SD = 1.14$ )	ดีมาก ( $M = 6.16$ , $SD = 0.96$ )	ดีมาก ( $M = 6.16$ , $SD = 1.08$ )	สอดคล้องกัน	40 (93.02)	2 (4.65)	1 (2.33)	47 (94.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)
13. บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คิด และมีความเป็นนวัตกร	ดีมาก ( $M = 5.67$ , $SD = 1.08$ )	ดีมาก ( $M = 6.12$ , $SD = 0.96$ )	ดีมาก ( $M = 6.15$ , $SD = 1.08$ )	สอดคล้องกัน	38 (88.37)	4 (9.30)	1 (2.33)	47 (94.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)

**ตารางที่ 5.10** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินตนเอง (n = 43) ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 50) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n = 55) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)			
14. ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผล การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ	ดีมาก (M = 6.02, SD = 1.03)	ดีมาก (M = 6.30, SD = 0.79)	ดีมาก (M = 6.29, SD = 1.07)	41 (95.35)	2 (4.65)	0 (0.00)	49 (98.00)	0 (0.00)	1 (2.00)	54 (98.18)	0 (0.00)	1 (1.82)
15. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนรู้ โดยตระหนัก ถึงสุขภาพของผู้เรียน	ดีมาก (M = 5.95, SD = 0.97)	ดีมาก (M = 6.22, SD = 0.84)	ดีมาก (M = 6.33, SD = 0.67)	42 (97.67)	1 (2.33)	0 (0.00)	49 (98.00)	0 (0.00)	1 (2.00)	55 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
16. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	ดี (M = 5.47, SD = 0.98)	ดีมาก (M = 6.02, SD = 0.87)	ดีมาก (M = 6.25, SD = 0.78)	37 (86.05)	6 (13.95)	0 (0.00)	49 (98.00)	0 (0.00)	1 (2.00)	55 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
17. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น อย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการ พัฒนาวิชาชีพ	ดีมาก (M = 6.09, SD = 1.00)	ดีมาก (M = 6.22, SD = 0.95)	ดีมาก (M = 6.49, SD = 0.57)	42 (97.67)	1 (2.33)	0 (0.00)	47 (94.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	55 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.10** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน					
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ	
				ดี	พอใช้	ดี	พอใช้	ดี	พอใช้
18. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	ดีมาก ( $M = 5.70$ , $SD = 1.08$ )	ดีมาก ( $M = 6.14$ , $SD = 1.01$ )	ดีมาก ( $M = 6.35$ , $SD = 0.67$ )	ดี (38 (88.37))	พอใช้ (5 (11.63))	ดี (46 (92.00))	พอใช้ (3 (6.00))	ดี (55 (100.00))	พอใช้ (0 (0.00))
19. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	ดีมาก ( $M = 5.58$ , $SD = 1.07$ )	ดีมาก ( $M = 5.96$ , $SD = 1.03$ )	ดีมาก ( $M = 6.13$ , $SD = 0.81$ )	ดี (36 (83.72))	พอใช้ (7 (16.28))	ดี (46 (92.00))	พอใช้ (3 (6.00))	ดี (54 (98.18))	พอใช้ (1 (1.82))
20. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	ดีมาก ( $M = 5.56$ , $SD = 1.12$ )	ดีมาก ( $M = 6.12$ , $SD = 0.96$ )	ดีมาก ( $M = 6.13$ , $SD = 0.77$ )	ดี (38 (88.37))	พอใช้ (4 (9.30))	ดี (47 (94.00))	พอใช้ (2 (4.00))	ดี (53 (96.36))	พอใช้ (2 (3.64))
21. ส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ดีมาก ( $M = 5.51$ , $SD = 1.20$ )	ดีมาก ( $M = 6.04$ , $SD = 0.97$ )	ดีมาก ( $M = 6.11$ , $SD = 0.81$ )	ดี (36 (83.72))	พอใช้ (5 (11.63))	ดี (47 (94.00))	พอใช้ (2 (4.00))	ดี (54 (98.18))	พอใช้ (1 (1.82))
<b>รวม</b>	$M = 5.80$ $SD = 0.72$	$M = 6.19$ $SD = 0.81$	$M = 6.26$ $SD = 0.77$						



**ความคิดเห็นเพิ่มเติมของข้าราชการครูต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของตนเอง สามารถสรุปได้ดังนี้**

- 1) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนานักเรียนอย่างเต็มที่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ( $n = 2$ )
- 2) สามารถปฏิบัติงานอื่นๆ ได้ตามคำสั่งราชการ ( $n = 1$ )
- 3) มีความรักและภาคภูมิใจในวิชาชีพครู ( $n = 1$ )
- 4) ต้องเพิ่มเติมด้านการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ หาแหล่งเพิ่มเติมอบรม ( $n = 1$ )
- 5) ด้านศึกษานิเทศก์สำหรับโรงเรียนท้องถิ่นยังขาดการนิเทศจากหน่วยงาน ขาดการแนะนำ ( $n = 1$ )
- 6) มีงบประมาณที่เพียงพอ งบประมาณสร้างกิจกรรมดีๆ ทำให้มีกำลังใจในการจัดโครงการเพื่อนักเรียน ( $n = 1$ )

**ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครู สามารถสรุปได้ดังนี้**

- 1) มีองค์ความรู้ และรอบรู้เนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี ( $n = 7$ )
- 2) ปฏิบัติงานสอนตามที่ได้รับมอบหมาย ( $n = 4$ )
- 3) การเสียสละและทุ่มเทเวลาให้กับทางราชการ ( $n = 3$ )
- 4) ใฝ่เรียนใฝ่รู้อย่างสม่ำเสมอ ปรับตัวทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ( $n = 2$ )
- 5) มีภาวะผู้นำ ( $n = 1$ )
- 6) การปรับตัวทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานบนพื้นฐานของความแตกต่างของครูแต่ละช่วงวัย ( $n = 1$ )
- 7) มีความมานะ เพียรพยายาม ( $n = 1$ )
- 8) การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ( $n = 1$ )
- 9) เป็นผู้ประสานงานได้เป็นอย่างดี ( $n = 1$ )
- 10) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนคุณภาพผู้เรียน ( $n = 1$ )

**ความคิดเห็นเพิ่มเติมของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครู สามารถสรุปได้ดังนี้**

- 1) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ( $n = 6$ )
- 2) บุคลากรที่มีคุณภาพปฏิบัติงานในโรงเรียน ( $n = 4$ )
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างดี ( $n = 4$ )

- 4) ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน ( $n = 3$ )
- 5) มีภาวะการเป็นผู้นำ ( $n = 3$ )
- 6) มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ( $n = 3$ )
- 7) เป็นผู้มีจิตใจดี มีวัฒนธรรมที่ดีงาม เป็นผู้มีจิตวิญญาณความเป็นครู ( $n = 2$ )
- 8) มีเครือข่ายครูและเพื่อนร่วมงานที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครูและการทำงานได้ ( $n = 2$ )
- 9) เป็นแบบอย่างที่ดี ( $n = 1$ )
- 10) เสียสละเวลาให้กับราชการอย่างเต็มความสามารถ ( $n = 1$ )
- 11) สามารถจัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมตามสถานการณ์ ( $n = 1$ )

**ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู**  
 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ระหว่างการประเมินโดยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยข้าราชการครู ( $M = 5.80, SD = 0.72$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $M = 6.19, SD = 0.81$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $M = 6.26, SD = 0.77$ ) อย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธี Bonferroni พบว่า คะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสูงกว่าคะแนนที่ข้าราชการครูประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มสาระมีค่าสูงกว่าคะแนนที่ข้าราชการครูประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการประเมินคู่อื่นมีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 5.11 โดยคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก

ตารางที่ 5.11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p	$\eta_p^2$
ผู้ประเมิน	2	5.591	2.796	4.713	.010	.065
ภายในกลุ่ม	145	86.015	0.593			
รวม	147	91.606				

Levene's test,  $F(2, 145) = 0.471, p = .625$

ผู้ประเมิน	M	SD
ข้าราชการครู	5.80	0.72
ผู้บริหารสถานศึกษา	6.19	0.81
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	6.26	0.77

**ผลการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธี Bonferroni**

ผู้บริหารสถานศึกษา > ข้าราชการครู ( $p = .05$ )

หัวหน้ากลุ่มสาระ > ข้าราชการครู ( $p = .01$ )

ผู้บริหารสถานศึกษา > ผู้บริหารสถานศึกษา ( $p = 1.00$ )

### 2.2.4 คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

จากการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนจำนวน 21 รายการ พบว่า ครูประเมินว่าตนเองมีคุณภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมากกว่าค่อนข้างมากทั้งหมด 20 รายการ ยกเว้นรายการที่ 3 มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องเนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอนและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ ครูประเมินว่าตนเองมีคุณภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมากกว่ามาก สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนสอดคล้องกันทั้ง 21 รายการ เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีผลการประเมินไม่สอดคล้องกัน จำนวน 20 รายการ โดยประเมินว่าข้าราชการครูมีคุณภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 20 รายการ เมื่อเทียบกับครูประเมินตนเอง โดยรายการที่ 3 มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องเนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอนและเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ เป็นเพียงรายการเดียวที่มีการประเมินที่สอดคล้องกันทั้ง 3 กลุ่ม คือ อยู่ในระดับมากกว่ามาก

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีผลการประเมินเหมือนกัน นั่นคือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่ มีคุณภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน 21 รายการ โดยมีผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนแสดงดังตารางที่ 5.12 ในการพิจารณาความถี่ข้างต้น ผู้วิจัยได้แปลระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนในแบบสอบถามจาก 7 ระดับ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจาก ระดับ 5 ถึง 7 ในแบบสอบถาม

2) ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเท่ากับผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจาก ระดับ 4 ในแบบสอบถาม

3) ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูน้อยกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจาก ระดับ 1 ถึง 3 ในแบบสอบถาม

**ตารางที่ 5.12** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่เปรียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ )

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน					
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ	
				มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า
1. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.84$ , $SD = 0.98$ )	มากกว่า มาก ( $M = 5.64$ , $SD = 0.97$ )	มากกว่า มาก ( $M = 5.64$ , $SD = 0.97$ )	มากกว่า (76.74)	น้อยกว่า (18.60)	มากกว่า (92.00)	น้อยกว่า (6.00)	มากกว่า (87.27)	น้อยกว่า (12.73)
2. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษาและจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้ใช้เรียนตามศักยภาพ	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.82$ , $SD = 1.04$ )	มากกว่า มาก ( $M = 5.78$ , $SD = 1.01$ )	มากกว่า มาก ( $M = 5.82$ , $SD = 1.04$ )	มากกว่า (76.74)	น้อยกว่า (18.60)	มากกว่า (88.00)	น้อยกว่า (10.00)	มากกว่า (89.09)	น้อยกว่า (10.91)
3. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องเนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.51$ , $SD = 1.14$ )	มากกว่า มาก ( $M = 5.82$ , $SD = 1.06$ )	มากกว่า มาก ( $M = 5.82$ , $SD = 1.06$ )	มากกว่า (73.42)	น้อยกว่า (20.93)	มากกว่า (92.00)	น้อยกว่า (6.00)	มากกว่า (87.27)	น้อยกว่า (12.73)

**ตารางที่ 5.12** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน						
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ		
				มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	
4. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการวัดประเมินผล การเรียนรู้ และทฤษฎี เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.90$ , $SD = 1.07$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.69$ , $SD = 1.07$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.90$ , $SD = 1.07$ )	มากกว่า ( $n = 31$ ) (72.09%)	น้อยกว่า ( $n = 10$ ) (23.26%)	มากกว่า ( $n = 43$ ) (86.00%)	น้อยกว่า ( $n = 6$ ) (12.00%)	มากกว่า ( $n = 47$ ) (85.45%)	น้อยกว่า ( $n = 8$ ) (14.55%)	0 (0.00%)
5. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษา	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.12$ , $SD = 1.17$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.92$ , $SD = 1.05$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.85$ , $SD = 1.11$ )	มากกว่า ( $n = 31$ ) (72.09%)	น้อยกว่า ( $n = 10$ ) (23.26%)	มากกว่า ( $n = 44$ ) (88.00%)	น้อยกว่า ( $n = 5$ ) (10.00%)	มากกว่า ( $n = 46$ ) (83.64%)	น้อยกว่า ( $n = 9$ ) (16.36%)	0 (0.00%)
6. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการออกแบบและดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.35$ , $SD = 1.51$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.82$ , $SD = 1.06$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.71$ , $SD = 1.03$ )	มากกว่า ( $n = 28$ ) (65.12%)	น้อยกว่า ( $n = 12$ ) (27.91%)	มากกว่า ( $n = 44$ ) (88.00%)	น้อยกว่า ( $n = 5$ ) (10.00%)	มากกว่า ( $n = 48$ ) (87.27%)	น้อยกว่า ( $n = 7$ ) (12.73%)	0 (0.00%)

**ตารางที่ 5.12** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ					
				มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า				
7. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู	มากกว่า ( $M = 5.33$ , $SD = 1.49$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.08$ , $SD = 1.05$ )	หัวหน้า กลุ่มสาระ	ความ สอดคล้องของ การประเมิน	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)		
7. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณ ความเป็นครู	มากกว่า ( $M = 5.33$ , $SD = 1.49$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.08$ , $SD = 1.05$ )	หัวหน้า กลุ่มสาระ	ความ สอดคล้องของ การประเมิน	28 (65.12)	12 (27.91)	3 (6.97)	45 (90.00)	4 (8.00)	1 (2.00)	49 (89.09)	6 (10.91)	0 (0.00)
8. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	มากกว่า ( $M = 5.37$ , $SD = 1.45$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.00$ , $SD = 1.10$ )	หัวหน้า กลุ่มสาระ	ความ สอดคล้องของ การประเมิน	28 (65.12)	12 (27.91)	3 (6.97)	45 (90.00)	4 (8.00)	1 (2.00)	49 (89.09)	6 (10.91)	0 (0.00)
8. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	มากกว่า ( $M = 5.37$ , $SD = 1.45$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.00$ , $SD = 1.10$ )	หัวหน้า กลุ่มสาระ	ความ สอดคล้องของ การประเมิน	28 (65.12)	12 (27.91)	3 (6.97)	45 (90.00)	4 (8.00)	1 (2.00)	49 (89.09)	6 (10.91)	0 (0.00)
9. ส่งเสริมการเรียนรู้ เคารพในสิทธิและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	มากกว่า ( $M = 5.26$ , $SD = 1.26$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.04$ , $SD = 0.95$ )	หัวหน้า กลุ่มสาระ	ความ สอดคล้องของ การประเมิน	30 (69.77)	10 (23.26)	3 (6.97)	47 (94.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	48 (87.27)	7 (12.73)	0 (0.00)
9. ส่งเสริมการเรียนรู้ เคารพในสิทธิและยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	มากกว่า ( $M = 5.26$ , $SD = 1.26$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.04$ , $SD = 0.95$ )	หัวหน้า กลุ่มสาระ	ความ สอดคล้องของ การประเมิน	30 (69.77)	10 (23.26)	3 (6.97)	47 (94.00)	2 (4.00)	1 (2.00)	48 (87.27)	7 (12.73)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.12** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน						
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ		
				มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	
	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	<i>n</i> (%)	
	31 (72.09)	9 (20.93)	3 (6.98)	45 (90.00)	4 (8.00)	1 (2.00)	47 (85.45)	8 (14.55)	0 (0.00)	
10. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.35$ , $SD = 1.21$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.86$ , $SD = 1.01$ )	หัวหน้ากลุ่มสาระ มากกว่า ( $M = 5.71$ , $SD = 1.07$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่ม สาระประเมิน สอดคล้องกัน โดย มีระดับผลการ ประเมินสูงกว่า ครูประเมินตนเอง	มากกว่า ( $M = 5.76$ , $SD = 1.30$ )	น้อยกว่า ( $M = 5.33$ , $SD = 1.25$ )	มากกว่า ( $M = 5.90$ , $SD = 0.91$ )	น้อยกว่า ( $M = 5.89$ , $SD = 1.01$ )	มากกว่า ( $M = 5.90$ , $SD = 0.91$ )	น้อยกว่า ( $M = 5.33$ , $SD = 1.21$ )
11. พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.33$ , $SD = 1.25$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.10$ , $SD = 0.95$ )	มากกว่า ( $M = 5.76$ , $SD = 1.30$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่ม สาระประเมิน สอดคล้องกัน โดย มีระดับผลการ ประเมินสูงกว่า ครูประเมินตนเอง	มากกว่า ( $M = 5.76$ , $SD = 1.30$ )	น้อยกว่า ( $M = 5.33$ , $SD = 1.25$ )	มากกว่า ( $M = 5.90$ , $SD = 0.91$ )	น้อยกว่า ( $M = 5.89$ , $SD = 1.01$ )	มากกว่า ( $M = 5.90$ , $SD = 0.91$ )	น้อยกว่า ( $M = 5.33$ , $SD = 1.21$ )
12. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.33$ , $SD = 1.21$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.10$ , $SD = 0.95$ )	มากกว่า ( $M = 5.76$ , $SD = 1.30$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่ม สาระประเมิน สอดคล้องกัน โดย มีระดับผลการ ประเมินสูงกว่า ครูประเมินตนเอง	มากกว่า ( $M = 5.76$ , $SD = 1.30$ )	น้อยกว่า ( $M = 5.33$ , $SD = 1.25$ )	มากกว่า ( $M = 5.90$ , $SD = 0.91$ )	น้อยกว่า ( $M = 5.89$ , $SD = 1.01$ )	มากกว่า ( $M = 5.90$ , $SD = 0.91$ )	น้อยกว่า ( $M = 5.33$ , $SD = 1.21$ )



**ตารางที่ 5.12** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน						
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ		
				มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	
	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	
13. บุรณการควรมี และศาสตร์การสอน ในกรวางแผน และ จัดการเรียนรู้ที่สามารถ พัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิดและมีความเป็น นวัตกรรม	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.30$ , $SD = 1.37$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.82$ , $SD = 0.98$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.80$ , $SD = 1.03$ )	มากกว่า (25.59) (67.44)	น้อยกว่า (6.97)	มากกว่า (6.00)	น้อยกว่า (2.00)	มากกว่า (85.45)	น้อยกว่า (14.55)	0 (0.00)
14. ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียน เป็นรายบุคคล ตามศักยภาพ สามารถรายงานผล การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.33$ , $SD = 1.19$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.04$ , $SD = 1.03$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.87$ , $SD = 1.07$ )	มากกว่า (23.26) (69.77)	น้อยกว่า (6.97)	มากกว่า (6.00)	น้อยกว่า (2.00)	มากกว่า (85.45)	น้อยกว่า (14.55)	0 (0.00)
15. จัดกิจกรรมและสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนรู้ โดยตระหนัก ถึงสุขภาพของผู้เรียน	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.37$ , $SD = 1.13$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.96$ , $SD = 0.99$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.84$ , $SD = 1.08$ )	มากกว่า (23.26) (72.09)	น้อยกว่า (4.65)	มากกว่า (6.00)	น้อยกว่า (2.00)	มากกว่า (85.45)	น้อยกว่า (14.55)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.12** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน							
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	หัวหน้า	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ			
					มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า		
16. วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.40$ , $SD = 1.35$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.92$ , $SD = 0.94$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.73$ , $SD = 1.10$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระประเมิน สอดคล้องกัน โดยมีระดับผล การประเมินสูงกว่า ครูประเมินตนเอง	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า
17. ปฏิบัติงานร่วมกับ/หรืออย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาวิชาชีพ	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.28$ , $SD = 1.37$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.04$ , $SD = 1.07$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.89$ , $SD = 1.07$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่ม สาระประเมิน สอดคล้องกัน โดยมีระดับผล การประเมินสูงกว่า ครูประเมินตนเอง	29 (67.44)	11 (25.58)	3 (6.98)	46 (92.00)	2 (4.00)	2 (4.00)	48 (87.27)	7 (12.73)
18. ร่วมมือกับ/ไม่ครอง ในการพัฒนา และ แก้ปัญหาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.16$ , $SD = 1.34$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.96$ , $SD = 1.12$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.75$ , $SD = 1.07$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่ม สาระประเมิน สอดคล้องกัน โดยมีระดับผล การประเมินสูงกว่า ครูประเมินตนเอง	27 (62.79)	13 (30.23)	3 (6.98)	45 (90.00)	3 (6.00)	2 (4.00)	44 (80.00)	11 (20.00)

**ตารางที่ 5.12** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 43$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 50$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 55$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ					
				มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า				
19. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.18$ , $SD = 1.31$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.80$ , $SD = 1.12$ )	หัวหน้า กลุ่มสาระ มากกว่ามาก ( $M = 5.62$ , $SD = 1.13$ )	ความ สอดคล้องของ การประเมิน	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)			
20. ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.19$ , $SD = 1.33$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.82$ , $SD = 1.04$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.60$ , $SD = 1.16$ )	ผู้ บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่ม สาระประเมิน สอดคล้องกัน โดยมีระดับผล การประเมินสูงกว่า ครูประเมินตนเอง	27 (62.79)	14 (32.56)	2 (4.65)	43 (86.00)	5 (10.00)	2 (4.00)	43 (78.18)	12 (21.82)	0 (0.00)
21. ส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	มากกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 4.60$ , $SD = 1.05$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.94$ , $SD = 1.10$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.75$ , $SD = 1.13$ )	ผู้ บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่ม สาระประเมิน สอดคล้องกัน โดยมีระดับผล การประเมินสูงกว่า ครูประเมินตนเอง	18 (41.86)	22 (51.16)	3 (6.98)	44 (88.00)	5 (10.00)	1 (2.00)	44 (80.00)	11 (20.00)	0 (0.00)
<b>รวม</b>	$M = 5.28$ $SD = 1.16$	$M = 5.93$ $SD = 0.93$	$M = 5.78$ $SD = 0.98$										

**ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน**

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างการประเมินโดยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยข้าราชการครู ( $M = 5.28, SD = 1.16$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $M = 5.93, SD = 0.93$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $M = 5.78, SD = 0.98$ ) อย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธี Bonferroni พบว่า คะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสูงกว่าคะแนนที่ข้าราชการครูประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการประเมินคู่อื่นมีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 5.13 โดยคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนโดยภาพรวมบ่งชี้ว่าข้าราชการครูมีคุณภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมากกว่าค่อนข้างมากถึงระดับมากกว่ามาก

**ตารางที่ 5.13** ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p	$\eta_p^2$
ผู้ประเมิน	2	10.415	5.208	5.001	.008	.069
ภายในกลุ่ม	145	150.991	1.041			
รวม	147	161.407				

Levene's test,  $F(2, 145) = 1.928, p = .149$

ผู้ประเมิน	M	SD
ข้าราชการครู	5.28	1.16
ผู้บริหารสถานศึกษา	5.93	0.93
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	5.78	0.98

**ผลการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธี Bonferroni**

- ผู้บริหารสถานศึกษา > ข้าราชการครู ( $p = .01$ )
- หัวหน้ากลุ่มสาระ > ข้าราชการครู ( $p = .05$ )
- ผู้บริหารสถานศึกษา > หัวหน้ากลุ่มสาระ ( $p = 1.00$ )

## ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพของข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะที่ข้าราชการครูประเมินตนเองไม่แตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ผลการประเมินลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูของผู้ประเมิน 3 กลุ่มอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน และคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นตรงกันว่าข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีลักษณะและสมรรถนะสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับค่อนข้างมากถึงระดับมาก แต่การประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระ มีลักษณะของผลการประเมินที่สูงกว่าข้าราชการครูเป็นผู้ประเมินเองแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นตรงกันอีกเช่นกันว่าข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในช่วงระดับมากกว่าค่อนข้างมากถึงระดับมากกว่ามาก แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประเมินสูงกว่าข้าราชการครูประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญ จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน

### 2.2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในข้าราชการครู

#### 2.2.5.1 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานของครูที่ได้รับทุนเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนแตกต่างจากข้าราชการครูและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่ามีความก้าวหน้าเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนในระดับมาก ขณะที่ข้าราชการครูและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเห็นสอดคล้องกันว่าข้าราชการครูที่ได้รับทุนมีความก้าวหน้าเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ดังตารางที่ 5.14

#### 2.2.5.2 ความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะของครูที่ได้รับทุนเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนแตกต่างจากข้าราชการครูและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่ามีมีความก้าวหน้าเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนในระดับมาก ขณะที่ข้าราชการครู

และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าข้าราชการครูที่ได้รับทุนมีความก้าวหน้าเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ดังตารางที่ 5.14

**ตารางที่ 5.14** ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในข้าราชการครู

รายการ	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ
1. ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน	เร็วกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.16,$ $SD = 1.29$ )	เร็วกว่ามาก ( $M = 5.52,$ $SD = 1.18$ )	เร็วกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.29,$ $SD = 1.15$ )
2. ความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน	เร็วกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.00,$ $SD = 1.27$ )	เร็วกว่ามาก ( $M = 5.54,$ $SD = 1.13$ )	เร็วกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.18,$ $SD = 1.19$ )
3. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ค่อนข้างมาก ( $M = 5.44,$ $SD = 1.26$ )	-	-
4. ความพึงพอใจในข้าราชการครูทุนรัฐบาล โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)	-	มาก ( $M = 6.28,$ $SD = 0.93$ )	มาก ( $M = 6.44,$ $SD = 0.71$ )

### 2.2.5.3 ความพึงพอใจของข้าราชการครูในงานที่ปฏิบัติ

ข้าราชการครูจำนวน 43 คน มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ดังตารางที่ 5.14 โดยมีความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติ ดังนี้

#### ด้านบวก

- 1) มีความสุขและสนุกในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ( $n = 6$ )
- 2) จบแล้วได้บรรจุเลยทำให้ได้เวลาว่างนานกว่าครูไม่ได้ทุน โครงการทุนครูดีมาก ทำให้ได้ครูที่อยากเป็นครูจริงๆ รักในวิชาชีพครู มุ่งมั่นเป็นครูที่ดี ( $n = 2$ )
- 3) มีผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานพร้อมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปด้วยกัน ( $n = 2$ )
- 4) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองเสมอ ( $n = 3$ )
- 5) ได้ปฏิบัติการสอนตรงกับสาขาวิชาที่เรียน ( $n = 1$ )

6) โรงเรียนพร้อมบุคลากรส่วนใหญ่มีคุณภาพ ( $n = 1$ )

#### ด้านลบ

1) การปฏิบัติงานในโรงเรียน มักมีภาระงานอื่นแทรกแซงตลอดเวลา ( $n = 2$ )

2) อุปสรรคจากบุคลากรและผู้นำที่ขาดความรับผิดชอบในองค์กร ( $n = 2$ )

3) สอนไม่ตรงตามวิชาเอกที่ได้เรียนมา ( $n = 1$ )

4) นโยบายที่กีดกันครูผู้สอนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ( $n = 1$ )

#### 2.2.5.4 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในข้าราชการครู

ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) อยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 5.14 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าราชการครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อข้าราชการครู

ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 50 คน ทุกคนพึงพอใจข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) โดยมีความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีคุณลักษณะ ดังนี้

1) พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ( $n = 6$ )

2) รับผิดชอบมุ่งทำงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพทันเวลาทันเหตุการณ์ ( $n = 6$ )

3) เป็นบุคลากรที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ( $n = 4$ )

4) ปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $n = 4$ )

5) มีความรู้ มีวิสัยทัศน์ที่ดี ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ ( $n = 4$ )

6) มีวินัย ( $n = 2$ )

7) มีศักยภาพเป็นผู้นำ ( $n = 2$ )

8) มีจิตอาสา ( $n = 2$ )

9) มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและโลก ( $n = 1$ )

10) มีความซื่อสัตย์สุจริต ( $n = 1$ )

## ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อข้าราชการครู

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 55 คน มีความพึงพอใจข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีคุณลักษณะ ดังนี้

- 1) มีความรับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ( $n = 14$ )
- 2) มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $n = 7$ )
- 3) การปฏิบัติงานที่ดี งานที่ได้มีคุณภาพและน่าสนใจ ( $n = 6$ )
- 4) มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณครู ( $n = 6$ )
- 5) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ( $n = 4$ )
- 6) เป็นผู้มีความใฝ่ใจ แบ่งปันความรู้ต่อเพื่อนร่วมงาน ( $n = 4$ )
- 7) มีความกระตือรือร้น ( $n = 3$ )
- 8) มีความเสียสละ อุทิศเวลาให้ราชการ ( $n = 3$ )
- 9) เป็นผู้นำทางวิชาการ ( $n = 2$ )
- 10) มีความเป็นผู้นำ ( $n = 1$ )
- 11) มีทัศนคติและมุมมองในการทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ดี ( $n = 1$ )
- 12) สามารถสร้างแรงบัลดาลใจในการทำงานและการเรียนการสอนให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี ( $n = 1$ )

นอกจากประเด็นการประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ที่เหมือนกันทั้งการประเมินโดยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แล้ว ยังมีประเด็นที่ให้ข้าราชการครูประเมินเพิ่มเติมอีก 3 ประเด็น ได้แก่ (1) คุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (2) ความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ (3) ความพึงพอใจในชีวิต รวมทั้งการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการครู โดยแต่ละประเด็นมีผลการประเมิน ดังนี้

### 2.2.6 คุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการประเมินคุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยข้าราชการครู จำนวน 9 ด้าน พบว่าลักษณะของงานที่ข้าราชการครูปฏิบัติ มีคุณภาพอยู่ในระดับดีมากเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 8 ด้าน และมีเพียง 1 ด้าน ที่มีคุณภาพอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านที่ 4 ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน โดยผลการประเมินคุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติแสดงดังตารางที่ 5.15



ตารางที่ 5.15 ผลการประเมินคุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู

ลักษณะของงาน	M	SD	การแปลความหมาย
1. สภาพแวดล้อม	5.88	1.00	ดีมาก
2. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	5.65	1.13	ดีมาก
3. เพื่อนร่วมงาน	6.02	0.91	ดีมาก
4. ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน	5.47	1.31	ดี
5. สวัสดิการ	5.58	1.12	ดีมาก
6. ความมั่นคง	6.30	0.67	ดีมาก
7. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและวิทยฐานะ	5.91	0.92	ดีมาก
8. ความสำคัญและความน่าสนใจของงาน	5.60	1.03	ดีมาก
9. เทคโนโลยีสารสนเทศ	5.67	1.11	ดีมาก

### 2.2.7 ความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการประเมินความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยข้าราชการครู จำนวน 9 ด้าน พบว่า ลักษณะของงานที่ข้าราชการครูปฏิบัติมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 6 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน โดยผลการประเมินความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แสดงดังตารางที่ 5.16

ตารางที่ 5.16 ผลการประเมินความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู

ลักษณะของงาน	M	SD	การแปลความหมาย
1. สภาพแวดล้อม	6.60	0.62	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	6.58	0.66	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงาน	6.63	0.62	มากที่สุด
4. ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน	6.28	0.70	มาก
5. สวัสดิการ	6.37	0.66	มาก
6. ความมั่นคง	6.65	0.53	มากที่สุด
7. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและวิทยฐานะ	6.53	0.63	มากที่สุด
8. ความสำคัญและความน่าสนใจของงาน	6.51	0.67	มากที่สุด
9. เทคโนโลยีสารสนเทศ	6.42	0.63	มาก

## 2.2.8 ความพึงพอใจในชีวิต

จากการประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยข้าราชการครูจำนวน 7 ด้าน พบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับมากเป็นส่วนมาก จำนวน 5 ด้าน และอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จำนวน 2 ด้าน โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจในชีวิต ดังตารางที่ 5.17

ตารางที่ 5.17 ผลการประเมินความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการครู

ด้านต่างๆ ของชีวิต	M	SD	การแปลความหมาย
1. มีทรัพย์สินเงินทอง	5.12	1.14	ค่อนข้างมาก
2. เป็นที่รักใคร่ชอบพอ	5.95	0.72	มาก
3. เป็นที่เคารพยกย่อง	5.91	0.72	มาก
4. มีอำนาจวาสนา	5.35	0.95	ค่อนข้างมาก
5. ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	5.74	1.07	มาก
6. มีความสุขในชีวิตครอบครัว	6.12	0.96	มาก
7. มีความสงบสุขส่วนตัว	6.05	0.97	มาก

### ความเที่ยงวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ .90

จากประสบการณ์การปฏิบัติงานครูมาระยะหนึ่ง ข้าราชการครูคิดว่าตนเองเหมาะสมกับอาชีพครู อยู่ในระดับมาก ( $M = 6.14, SD = 0.94$ ) โดยสามารถสรุปเหตุผล ได้ดังนี้

- 1) ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ในศาสตร์ของตนเอง และความสามารถในการสื่อสารกับนักเรียนอย่างมีความสุข ( $n = 9$ )
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในอุดมการณ์ รักศักดิ์ศรีความเป็นครู ทำเพื่อศิษย์ โดยไม่หวังผล ( $n = 3$ )
- 3) สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ผลิตศิษย์ที่มีคุณภาพได้ ( $n = 1$ )
- 4) มีความภาคภูมิใจเมื่อเห็นนักเรียนที่สอนประสบความสำเร็จ ( $n = 1$ )
- 5) ได้รับคำชื่นชมจากผู้ปกครองและนักเรียนในการสอน ( $n = 1$ )

## 2.2.9 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 2.2.9.1 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สรุปได้ดังนี้

- 1) มีภาระงานอื่นที่ไม่ใช่งานสอนมากจนเกินไป ส่งผลต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน ( $n = 10$ )
- 2) การทำงานที่ขาดการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ( $n = 4$ )

3) ความไม่พร้อมของสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ไม่ได้รับการสนับสนุนให้จัดซื้อ ( $n = 2$ )

4) เน้นการสั่งการ สั่งงาน สั่งงานซ้ำซ้อน งานเอกสาร และการประเมินโรงเรียนต่าง ๆ ทำให้สอนไม่เต็มที่ ( $n = 2$ )

5) ระบบราชการปิดกั้น ไม่เปิดกว้างให้โอกาสแสดงความคิดเห็นหรือเลือกในสิ่งที่ครูต้องการ ( $n = 2$ )

6) มีการจ้างครูเกษียณที่ยังไม่มีตำแหน่งบรรจุมาสอนเป็นจำนวนมาก ( $n = 1$ )

7) วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ( $n = 1$ )

8) ความเห็นแก่ตัวและการทุจริตของคนในองค์กร ( $n = 1$ )

9) ในการเลื่อนเงินเดือนของแต่ละรอบ ฝ่ายบริหารไม่มีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ( $n = 1$ )

10) ระยะเวลาของโรงเรียนไกลที่อยู่อาศัย ( $n = 1$ )

11) ความคาดหวังจากสังคม ผู้ปกครอง และผู้บริหารโรงเรียนมีมากเกินไป ( $n = 1$ )

**2.2.9.2 การกำหนดเป้าหมายในการประกอบวิชาชีพครูใน 5 ปี ข้างหน้า และความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: IDP) และข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) สรุปได้ดังนี้**

1) ได้รับการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ/วางแผนพัฒนาตนเองให้ก้าวเข้าสู่ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ( $n = 14$ )

2) พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ ยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ( $n = 12$ )

3) ปฏิบัติงานพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน ( $n = 8$ )

4) สร้างเครือข่ายเพื่อนครูร่วมวิชาชีพ ( $n = 1$ )

**2.2.9.3 สิ่งที่ข้าราชการครูอยากบอกมหาวิทยาลัยแกนหลักและมหาวิทยาลัยร่วมผลิตครูโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) สรุปได้ดังนี้**

1) อยากให้ช่วยผลักดันโครงการผลิตครูให้มืออย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นแนวทางหลักในการคัดเลือกคนที่ต้องการเป็นครู และศรัทธาในวิชาชีพนี้ได้ ( $n = 12$ )

2) ควรผลิตบัณฑิตครูตามอัตราการเกษียณอายุราชการของครูในแต่ละสาขาวิชา ( $n = 2$ )

3) ควรเน้นประสบการณ์ในการเรียนรู้งานจริงในสถานศึกษาให้มากขึ้น ( $n = 1$ )

4) อยากให้ปลูกฝังเรื่องความมีจิตอาสาการทำงานเพื่อส่วนรวม ( $n = 1$ )

5) เน้นเรื่องคุณธรรม ความกล้าทางจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และมีความรับผิดชอบ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้และความสามารถ อยากให้มีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ( $n = 1$ )

6) ควรมีการตรวจสอบ ประเมินความมั่นใจและความแน่วแน่ในการเป็นครูและการทำงานอยู่ในระบบราชการของนิสิต นักศึกษาทุนเป็นระยะๆ ( $n = 1$ )

**2.2.9.4 สิ่งที่ข้าราชการครูอยากบอกโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) สรุปได้ดังนี้**

1) เป็นโครงการที่ดีในการสร้างสรรค์โครงการพัฒนาครู ( $n = 12$ )

2) อยากให้มหาวิทยาลัยเพิ่มหลักสูตรในส่วนคุณธรรมจริยธรรมและการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในที่ทำงานให้มากขึ้น ( $n = 3$ )

3) อยากให้มีโครงการผลิตครูในระบบปิดมากยิ่งขึ้น เพราะในระบบปิดจะได้ครูที่ต้องการที่อยากจะเป็นครูจริงๆ ( $n = 2$ )

4) ควรมีโครงการเพื่อสนับสนุนนักศึกษาที่มีความต้องการและรักในวิชาชีพครูและมีการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องเป็นระบบมากกว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือหลักเกณฑ์ไปเรื่อยๆ ไม่มีความชัดเจนในการสร้างโครงการ ( $n = 1$ )

5) ขอให้กำหนดและวางแผนร่วมกับหน่วยงานที่รับทำงานทั้ง สพฐ. หรือ ศธ. การบรรจุที่ไม่มีตำแหน่งหรือไม่ตรงสาขาวิชาเอก ( $n = 1$ )

6) การคัดเลือกผู้รับทุน นอกจากจะมีผลการเรียนดีแล้วควรคัดเลือกคนที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูสูงด้วย โดยอาจใช้วิธีการวัดที่หลากหลายมากกว่าทำแบบทดสอบวัดแววความเป็นครูเพียงอย่างเดียว ( $n = 1$ )

## ตอนที่ 5.1.2 ผลการติดตามและประเมินผู้รับทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ [สควค.]

ผลการประเมินการผลิตครูระบบปิดโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) พบว่า

- 1) มีเป้าหมายการรับเข้าโครงการฯ จำนวน 580 คน เทียบกับแผนการผลิตครูระดับปริญญาโท ปีละ 2,544 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80
- 2) มีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับทุน รุ่น 3 - 5 โดยเฉลี่ยเป็น 125 คน คิดเป็นร้อยละ 21.55
- 3) มีผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการฯ รุ่น 3 จำนวน 120 คน และรุ่นที่ 4 จำนวน 132 คน โดยเฉลี่ยมีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 126 คน จากผู้รับทุนโดยเฉลี่ย 131.50 คน คิดเป็นร้อยละ 95.82
- 4) มีผู้สำเร็จการศึกษาโดยเฉลี่ย 126 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 ของแผนการผลิตครูระดับปริญญาโท ( $n=2,544$ ) และคิดเป็นร้อยละ 6.64 ของผลการดำเนินงานผลิตครูระดับปริญญาโท ( $n=1,898$ )

ผลการติดตามและประเมินผลผู้รับทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ 1) ผลการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้รับทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) และ 2) ผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1. ผลการติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้รับทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.)

สำหรับสถิติจำนวนบัณฑิตโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ รุ่นปีการศึกษา 2558 - 2560 ดังตารางที่ 5.18 แสดงให้เห็นว่ามีจำนวนผู้รับทุนรุ่นที่ 4 ปีการศึกษา 2559 มากที่สุด รองลงมาคือรุ่นที่ 3 ปีการศึกษา 2558 และรุ่นที่ 5 ปีการศึกษา 2560 ผู้รับทุนส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาแล้ว และได้รับการบรรจุแล้ว

ตารางที่ 5.18 สถิติจำนวนผู้รับทุนในการผลิตครูระบบปิดของโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ รุ่นปีการศึกษา 2558 - 2560

รุ่น/ปีการศึกษา	จำนวนผู้รับทุน	ผู้สำเร็จการศึกษา		พ้นสภาพ		กำลังศึกษา
		บรรจุแล้ว	อยู่ระหว่างบรรจุ	ไม่สำเร็จการศึกษาตามเงื่อนไขทุน	ลาออก	
3/2558	123	120	0	3	0	0
4/2559	140	124	8	8	0	0
5/2560	112	98	3	0	1	10

2. ผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับทุนโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.)

ผลการวิจัยในส่วนนี้ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 2 ส่วนย่อย ได้แก่ 2.1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม และ 2.2 ผลการประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ แต่ละกลุ่มมีข้อมูลภูมิหลัง ดังนี้

2.1.1 ข้าราชการครู

ข้าราชการครูที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 33 คน ซึ่งมีข้อมูลภูมิหลังดังตารางที่ 5.19

ตารางที่ 5.19 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	13	39.39
หญิง	20	60.61
2. สถานภาพ		
โสด	30	90.91
สมรส	3	9.09
3. ประเภทของทุนรัฐบาลที่เข้าศึกษาเพื่อรับราชการครู		
ทุน สควค.	19	57.58
ทุน สควค. ระดับ Premium	12	36.36
ทุน สควค. ระดับ Super Premium	2	6.06
4. สาขาวิชาที่สำเร็จระดับปริญญาโท		
วิทยาศาสตร์ศึกษา	11	33.33
คณิตศาสตร์ศึกษา	12	36.36
คอมพิวเตอร์ศึกษา	5	15.15
การสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	2	6.06
ฟิสิกส์ศึกษา	1	3.03
เคมีศึกษา	1	3.03
การศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	3.03
5. ผลการเรียนเฉลี่ยระดับปริญญาโท		
มากกว่า 3.50	33	100.00
6. ประสบการณ์การทำงาน	4 เดือน ถึง 3 ปี 11 เดือน	
7. ประเภทสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
โรงเรียนมัธยมศึกษา	33	100.00
8. จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
121 - 250 คน	2	6.06
251 - 500 คน	4	12.12
501 - 1,500 คน	3	9.09
1,501 - 2,500 คน	9	27.27
2,501 คน ขึ้นไป	15	45.45
9. การบรรจุเป็นข้าราชการครู		
บรรจุในตำแหน่งครูผู้ช่วย	33	100.00

ตารางที่ 5.19 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (ต่อ)

ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
10. ตำแหน่งวิทยฐานะในปัจจุบัน		
ครูผู้ช่วย	20	60.61
ครู	13	39.39
11. ภาระงานสอนภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2564	$M = 19.67$ ชั่วโมง/สัปดาห์ ( $SD = 3.31$ )	
ตรงวิชาเอก	30	90.91
ไม่ตรงวิชาเอก	3	9.09
12. ภาระงานสอนภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2564	$M = 19.61$ ชั่วโมง/สัปดาห์ ( $SD = 2.79$ )	
ตรงวิชาเอก	31	93.94
ไม่ตรงวิชาเอก	2	6.06
13. รางวัลที่ได้รับหลังจากบรรจุเป็นข้าราชการ		
ครูที่ปรึกษาโครงการงานวิทยาศาสตร์	2	6.06
ครูดีไม่มีอบายมุข	1	3.03
การประกวดโครงการงานวิทยาศาสตร์	1	3.03
นักร้องแบบการสอนวิทยาศาสตร์	1	3.03
การนำเสนอผลงานวิชาการในระดับดีเด่น	1	3.03

### 2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 56 คน ซึ่งมีข้อมูลภูมิหลังดังตารางที่ 5.20

ตารางที่ 5.20 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	19	33.93
รองผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายบริหารงานวิชาการ	32	57.14
รองผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายบริหารงานบุคคล	2	3.57
รองผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ	2	3.57
รองผู้อำนวยการโรงเรียน ฝ่ายบริหารงานบุคคลและงบประมาณ	1	1.79



**ตารางที่ 5.20** ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประเมินข้าราชการครู  
ทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (ต่อ)

ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 10 ปี	20	35.71
10 - 20 ปี	19	33.93
มากกว่า 20 ปี	17	30.36
3. ประเภทสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
โรงเรียนมัธยมศึกษา	56	100.00
4. จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
121 - 250 คน	1	1.79
251 - 500 คน	2	3.57
501 - 1,500 คน	4	7.14
1,501 - 2,000 คน	6	10.71
2,001 - 2,500 คน	14	25.00
2,501 คน ขึ้นไป	29	51.79
5. ระยะเวลาที่รู้จักกับข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สคพค.		
น้อยกว่า 1 ปี	8	14.29
1 - 2 ปี	34	60.71
3 - 4 ปี	7	12.50
มากกว่า 4 ปี	7	12.50

### 2.1.3 หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตอบแบบสอบถามมีจำนวน 42 คน ซึ่งมีข้อมูลภูมิหลังดังตารางที่ 5.21

**ตารางที่ 5.21** ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ประเมินข้าราชการครู  
ทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และ  
คณิตศาสตร์

ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	16	38.10
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	26	61.90

**ตารางที่ 5.21** ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ประเมินข้าราชการครู  
ทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และ  
คณิตศาสตร์ (ต่อ)

ข้อมูลภูมิหลัง	จำนวน	ร้อยละ
2. ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
น้อยกว่า 10 ปี	12	28.57
10 - 20 ปี	17	40.48
มากกว่า 20 ปี	13	30.95
3. ประเภทสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
โรงเรียนมัธยมศึกษา	42	100.00
4. จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน		
121 - 250 คน	1	2.38
251 - 500 คน	1	2.38
501 - 1,500 คน	2	4.76
1,501 - 2,000 คน	8	19.05
2,001 - 2,500 คน	7	16.67
2,501 คน ขึ้นไป	23	54.76
5. ระยะเวลาที่รู้จักกับข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สคค.		
น้อยกว่า 1 ปี	8	14.29
1 - 2 ปี	24	54.14
3 - 4 ปี	15	35.71
มากกว่า 4 ปี	3	7.14

## 2.2 ผลการประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

ข้าราชการครูที่ได้รับทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ได้รับการประเมินจาก 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) โดยมีทั้งประเด็นการประเมินที่เหมือนกันและต่างกันไปตามกลุ่มผู้ประเมิน สำหรับประเด็นการประเมินที่เหมือนกัน มีจำนวน 5 ประเด็น ได้แก่ (1) ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู (2) ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน (3) คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (4) คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน และ (5) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในข้าราชการครู แต่ละประเด็นมีผลการประเมิน ดังนี้

### 2.2.1 ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู

จากการประเมินลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู จำนวน 25 รายการ พบว่า ครูประเมินว่าตนเองมีลักษณะและสมรรถนะอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 23 รายการ และอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จำนวน 2 รายการ ได้แก่ รายการที่ 22 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และรายการที่ 25 การนำชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สำหรับการประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 13 รายการ และอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 12 รายการ ส่วนการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 17 รายการ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 7 รายการ และมีเพียง 1 รายการ ที่อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ รายการที่ 25 ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินตนเองของข้าราชการครู

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดย ผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีระดับสอดคล้องกัน จำนวน 11 รายการ และมีระดับไม่สอดคล้องกัน จำนวน 14 รายการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีผลการประเมินที่สอดคล้องกันมากกว่าผลการประเมินโดยข้าราชการครูซึ่งมีแนวโน้มให้ระดับลักษณะและสมรรถนะต่ำกว่า

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีผลการประเมินเหมือนกัน นั่นคือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีลักษณะและสมรรถนะอยู่ในระดับสูงทั้ง 25 รายการ โดยมีผลการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู ดังตารางที่ 5.22 ในการพิจารณาความถี่ข้างต้น ผู้วิจัยได้แปลงระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู ในแบบสอบถามจาก 7 ระดับ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ลักษณะและสมรรถนะระดับสูง แปลงมาจากระดับ 5 ถึง 7 ในแบบสอบถาม
- 2) ลักษณะและสมรรถนะระดับปานกลาง แปลงมาจากระดับ 4 ในแบบสอบถาม
- 3) ลักษณะและสมรรถนะระดับต่ำ แปลงมาจากระดับ 1 ถึง 3 ในแบบสอบถาม

**ตารางที่ 5.22** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ )

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ				ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					สูง (%)	กลาง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	กลาง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	กลาง (%)	ต่ำ (%)
<p>1. มีความรอบรู้ จริยธรรม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต เคารพกติกาสังคม มีจิตสาธารณะ มีความนิยมประชาธิปไตย มีความกล้าหาญและแสดงออกทางคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจาและจิตใจ</p>	<p>มาก (<math>M = 6.30</math>, <math>SD = 0.73</math>)</p>	<p>มากที่สุด (<math>M = 6.59</math>, <math>SD = 0.53</math>)</p>	<p>มากที่สุด (<math>M = 6.52</math>, <math>SD = 0.67</math>)</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระประเมิน สอดคล้องกันโดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง</p>	<p>32 (96.97)</p>	<p>1 (3.03)</p>	<p>0 (0.00)</p>	<p>56 (100.00)</p>	<p>0 (0.00)</p>	<p>0 (0.00)</p>	<p>41 (97.62)</p>	<p>1 (2.38)</p>	<p>0 (0.00)</p>
<p>2. รัก ศรัทธา และภูมิใจในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณ ความเป็นครู ปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู ปฏิบัติต่อผู้เรียนโดยเสมอภาค เต็มใจในศักยภาพของตนเอง มีความเสียสละในงานครู และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู</p>	<p>มาก (<math>M = 6.00</math>, <math>SD = 1.20</math>)</p>	<p>มากที่สุด (<math>M = 6.62</math>, <math>SD = 0.65</math>)</p>	<p>มากที่สุด (<math>M = 6.60</math>, <math>SD = 0.70</math>)</p>	<p>ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระประเมิน สอดคล้องกันโดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง</p>	<p>30 (90.91)</p>	<p>1 (3.03)</p>	<p>2 (6.06)</p>	<p>55 (98.21)</p>	<p>1 (1.79)</p>	<p>0 (0.00)</p>	<p>41 (97.62)</p>	<p>1 (2.38)</p>	<p>0 (0.00)</p>

**ตารางที่ 5.22** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)			
3. มีความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อมูล การวิเคราะห์ และการจำแนกข้อเท็จจริงในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่าง ๆ มีความเป็นผู้รู้ สามารถประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง	มาก ( $M = 6.15$ , $SD = 0.76$ )	มากที่สุด ( $M = 6.61$ , $SD = 0.59$ )	มาก ( $M = 6.40$ , $SD = 0.83$ )	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
4. มีความฉลาดและรอบรู้ในแนวคิด และเนื้อหาวิชาที่สอน โดยเฉพาะคณิตศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสตร์ การสอนและวิชาชีพครู	มาก ( $M = 6.24$ , $SD = 0.61$ )	มากที่สุด ( $M = 6.73$ , $SD = 0.49$ )	มากที่สุด ( $M = 6.67$ , $SD = 0.53$ )	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	42 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
5. เป็นนักวิจัยที่สามารถพัฒนาความรู้ใหม่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง หรือพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย	มาก ( $M = 5.85$ , $SD = 0.80$ )	มาก ( $M = 6.27$ , $SD = 0.84$ )	มาก ( $M = 6.07$ , $SD = 0.87$ )	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.22** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง (n = 33) ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 56) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n = 42) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ					
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ	
				สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)
6. มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และกระบวนการต่างๆ ในการคิด วิเคราะห์ และแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งการใช้กระบวนการรู้คิดในการสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ	มาก (M = 6.27, SD = 0.63	มาก (M = 6.38, SD = 0.68)	มาก (M = 6.24, SD = 0.86)	33 (100.00)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	42 (100.00)	0 (0.00)
7. เป็นนักคิดอย่างเป็นระบบ สามารถคิดอย่างสร้างสรรค์ คิดวิจารณ์ และสามารถตัดสินใจ และสามารถเผชิญปัญหาและฟันฝ่าวิกฤตได้ กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น และสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดที่หลากหลายได้	มาก (M = 6.15, SD = 0.87)	มาก (M = 6.30, SD = 0.74)	มาก (M = 6.21, SD = 0.84)	32 (96.97)	1 (3.03)	55 (98.21)	1 (1.79)	41 (97.62)	1 (2.38)

**ตารางที่ 5.22** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)			
8. มีความสามารถในการกำกับและควบคุมตนเอง รู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหา และแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และสุขสงบทางจิตใจ	มาก ( $M = 6.06$ , $SD = 1.20$ )	มาก ( $M = 6.45$ , $SD = 0.66$ )	มาก ( $M = 6.33$ , $SD = 0.75$ )	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
9. มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้เรียน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อวิชาชีพ และต่อส่วนรวม มีความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี สามารถวางแผนและปฏิบัติร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย	มาก ( $M = 6.48$ , $SD = 0.57$ )	มากที่สุด ( $M = 6.61$ , $SD = 0.56$ )	มากที่สุด ( $M = 6.55$ , $SD = 0.77$ )	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.22** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ					
				สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)				
10. มีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดและพัฒนางานการเรียนการสอน	มาก ( $M = 6.39$ , $SD = 0.61$ )	มากที่สุด ( $M = 6.63$ , $SD = 0.56$ )	มากที่สุด ( $M = 6.52$ , $SD = 0.63$ )	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปกครอง	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	42 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
11. มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด การอ่าน การเขียนและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร	มาก ( $M = 6.21$ , $SD = 0.60$ )	มากที่สุด ( $M = 6.68$ , $SD = 0.58$ )	มากที่สุด ( $M = 6.50$ , $SD = 0.71$ )	ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ปกครอง	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	42 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
12. มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ	มาก ( $M = 5.97$ , $SD = 0.73$ )	มาก ( $M = 6.45$ , $SD = 0.74$ )	มาก ( $M = 6.21$ , $SD = 0.81$ )	สอดคล้องกัน	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)



**ตารางที่ 5.22** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ				ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)			
13. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ยุคใหม่	มาก ( $M = 5.82$ , $SD = 0.81$ )	มาก ( $M = 6.29$ , $SD = 0.73$ )	มาก ( $M = 6.26$ , $SD = 0.91$ )	สอดคล้องกัน	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)
14. ความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนอยู่เสมอ	มาก ( $M = 5.79$ , $SD = 0.78$ )	มาก ( $M = 6.34$ , $SD = 0.64$ )	มาก ( $M = 6.21$ , $SD = 0.78$ )	สอดคล้องกัน	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
15. มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ คณิตศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	มาก ( $M = 5.70$ , $SD = 0.73$ )	มาก ( $M = 6.39$ , $SD = 0.68$ )	มาก ( $M = 6.17$ , $SD = 0.76$ )	สอดคล้องกัน	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.22** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ						
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ		
				สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	
16. ใช้กระบวนการทางคณิตศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการแก้ปัญหาและสืบเสาะหาความรู้	มาก ( $M = 6.12$ , $SD = 0.65$ )	มากที่สุด ( $M = 6.61$ , $SD = 0.56$ )	มาก ( $M = 6.36$ , $SD = 0.76$ )	33 (100.00)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
17. ไม่เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	มาก ( $M = 6.30$ , $SD = 0.77$ )	มากที่สุด ( $M = 6.61$ , $SD = 0.59$ )	มากที่สุด ( $M = 6.55$ , $SD = 0.63$ )	32 (96.97)	1 (3.03)	56 (100.00)	0 (0.00)	42 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)
18. นำความรู้ทางคณิตศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	มาก ( $M = 6.30$ , $SD = 0.68$ )	มากที่สุด ( $M = 6.71$ , $SD = 0.53$ )	มาก ( $M = 6.45$ , $SD = 0.74$ )	33 (100.00)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.22** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ				ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					สูง (%)	กลาง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	กลาง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	กลาง (%)	ต่ำ (%)
19. จัดโอกาสในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตามระดับการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน	มาก ( $M = 5.94$ , $SD = 0.79$ )	มาก ( $M = 6.45$ , $SD = 0.71$ )	มาก ( $M = 6.33$ , $SD = 0.69$ )	สอดคล้องกัน	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
20. นำวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมมาใช้พัฒนากระบวนการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน	มาก ( $M = 6.03$ , $SD = 0.81$ )	มากที่สุด ( $M = 6.50$ , $SD = 0.60$ )	มาก ( $M = 6.40$ , $SD = 0.73$ )	ครูและหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินโดยระดับผลการประเมินต่ำกว่าการบริหารสถานศึกษา	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
21. ใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	มาก ( $M = 6.06$ , $SD = 0.75$ )	มากที่สุด ( $M = 6.61$ , $SD = 0.56$ )	มาก ( $M = 6.33$ , $SD = 0.69$ )	ครูและหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินโดยมีระดับผลการประเมินต่ำกว่าการบริหารสถานศึกษา	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.22** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)			
22. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้	ค่อนข้างมาก ( $M = 5.42$ , $SD = 1.12$ )	มาก ( $M = 6.02$ , $SD = 0.82$ )	มาก ( $M = 5.93$ , $SD = 0.81$ )	30 (90.91)	2 (6.06)	1 (3.03)	54 (96.43)	2 (3.57)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
23. สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำสู่ปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง	มาก ( $M = 6.03$ , $SD = 0.98$ )	มาก ( $M = 6.39$ , $SD = 0.62$ )	มาก ( $M = 6.34$ , $SD = 0.79$ )	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
24. ใช้การประเมินตามสภาพจริงได้อย่างครอบคลุมสมรรถนะของผู้เรียนอย่างรอบด้านและนำผลประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	มาก ( $M = 5.85$ , $SD = 1.09$ )	มาก ( $M = 6.32$ , $SD = 0.66$ )	มาก ( $M = 6.24$ , $SD = 0.85$ )	31 (93.94)	1 (3.03)	1 (3.03)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)

ตารางที่ 5.22 ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง (n = 33) ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 56) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n = 42) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ				ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)	สูง (%)	ต่ำ (%)			
25. นำชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	ค่อนข้างมาก (M = 5.00, SD = 1.30)	มาก (M = 5.64, SD = 0.96)	ค่อนข้างมาก (M = 5.48, SD = 0.83)	ค่อนข้างมาก	23 (69.70)	8 (24.24)	2 (6.06)	49 (87.50)	7 (12.50)	0 (0.00)	37 (88.10)	5 (11.90)	0 (0.00)
<b>รวม</b>	M = 6.02 SD = 0.49	M = 6.45 SD = 0.46	M = 6.31 SD = 0.59	โดยมีระดับผลการประเมินต่ำกว่าการประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา									

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของข้าราชการครูต่อลักษณะและสมรรถนะของตนเอง สามารถสรุปได้ ดังตารางที่ 5.23

ตารางที่ 5.23 ความคิดเห็นเพิ่มเติมของข้าราชการครูต่อลักษณะและสมรรถนะของตนเอง

ลักษณะและสมรรถนะ	ความถี่
1. มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)	1
2. มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้สะเต็ม	1
3. มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	1
4. มีความรู้ทางวิชาการเป็นอย่างดี	1
5. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1
6. มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี	1
7. มีความสามารถด้านภาษาอังกฤษ	1

### ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครู ระหว่างการประเมินโดยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของลักษณะและสมรรถนะที่ประเมินโดยข้าราชการครู ( $M = 6.02, SD = 0.49$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $M = 6.45, SD = 0.46$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $M = 6.31, SD = 0.59$ ) อย่างน้อย 1 กลุ่มที่มีค่าแตกต่างจากกลุ่มอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธี Bonferroni พบว่า คะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าสูงกว่าคะแนนที่ข้าราชการครูประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 5.24 อย่างไรก็ตาม คะแนนเฉลี่ยของลักษณะและสมรรถนะโดยภาพรวมของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

ตารางที่ 5.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p	$\eta_p^2$
ผู้ประเมิน	2	3.83	1.92	7.30	< .001	.10
ภายในกลุ่ม	128	33.58	0.26			
รวม	130	37.42				

Levene's test,  $F(2, 128) = 1.43, p = .24$

ผู้ประเมิน	M	SD
ข้าราชการครู	6.02	0.49
ผู้บริหารสถานศึกษา	6.45	0.46
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	6.31	0.59

**ผลการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธี Bonferroni**

ผู้บริหารสถานศึกษา > ข้าราชการครู ( $p < .001$ )

หัวหน้ากลุ่มสาระ > ข้าราชการครู ( $p = .04$ )

ผู้บริหารสถานศึกษา > หัวหน้ากลุ่มสาระ ( $p = .56$ )

### 2.2.2 ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

จากการประเมินลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน จำนวน 25 รายการ พบว่า ครูประเมินว่าตนเองมีลักษณะและสมรรถนะมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 23 รายการ และอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จำนวน 2 รายการ ได้แก่ รายการที่ 22 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และรายการที่ 25 การนำชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก ทั้ง 25 รายการ ส่วนหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 24 รายการ โดยมีเพียง 1 รายการ ที่ข้าราชการครู มีลักษณะและสมรรถนะมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ได้แก่ รายการที่ 25 ซึ่งสอดคล้องกับการประเมินตนเองของข้าราชการครู

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีระดับสอดคล้องกัน จำนวน 23 รายการ และมีระดับไม่สอดคล้องกัน จำนวน 2 รายการ ได้แก่ รายการที่ 22 และ 25

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ได้รับทุนที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีผลการประเมินเหมือนกัน นั่นคือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีลักษณะและสมรรถนะสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนทั้ง 25 รายการ โดยมีผลการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน ดังตารางที่ 5.25 ในการพิจารณาความถี่ข้างต้น ผู้วิจัยได้แปลงระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนในแบบสอบถาม จาก 7 ระดับ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจาก ระดับ 5 ถึง 7 ในแบบสอบถาม

2) ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเท่ากับผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจาก ระดับ 4 ในแบบสอบถาม

3) ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูต่ำกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจาก ระดับ 1 ถึง 3 ในแบบสอบถาม



**ตารางที่ 5.25** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ )

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน			
<p>1. มีความซื่อสัตย์สุจริต เคารพกติกาสังคม มีจิตสาธารณะ มีค่านิยมประชาธิปไตย มีความกล้าหาญและแสดงออกทางคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ</p>	มากกว่ามาก ( $M = 5.82$ , $SD = 1.13$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.91$ , $SD = 1.01$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.86$ , $SD = 1.12$ )	28 (84.85)	4 (12.12)	1 (3.03)	49 (87.50)	7 (12.50)	0 (0.00)	35 (83.33)	6 (14.29)	1 (2.38)
<p>2. รัก ศรัทธา และภูมิใจในวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณความเป็นครู ปฏิบัติตนตามหน้าที่ครู ปฏิบัติต่อผู้เรียนโดยเสมอภาคเชื่อมั่นในศักยภาพของมนุษย์ มีความเสียสละในงานครู และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู</p>	มากกว่ามาก ( $M = 5.52$ , $SD = 1.68$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.87$ , $SD = 1.16$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.79$ , $SD = 1.07$ )	26 (78.79)	3 (9.09)	4 (12.12)	47 (83.93)	8 (14.29)	1 (1.79)	35 (83.33)	7 (16.67)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.25** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ				ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน			
3. มีความสามารถในการเข้าใจ การนึกคิด และการนำเสนอข้อคิด การวิเคราะห์ และการจำแนกข้อเท็จจริง ในหลักการ ทฤษฎี ตลอดจนกระบวนการต่างๆ มีความเป็นผู้รู้ สามารถประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง	มากกว่ามาก ( $M = 6.00$ , $SD = 0.90$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.13$ , $SD = 0.94$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.00$ , $SD = 0.99$ )	สอดคล้องกัน	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	53 (94.64)	3 (5.36)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)
4. มีความฉลาดและรอบรู้ในแนวคิด และเนื้อหาวิชาที่สอนโดยเฉพาะคณิตศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสตร์ การสอนและวิชาชีพครู	มากกว่ามาก ( $M = 6.00$ , $SD = 0.87$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.41$ , $SD = 0.76$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.24$ , $SD = 0.91$ )	สอดคล้องกัน	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)
5. เป็นมีวิจัยที่สามารถพัฒนาความรู้ใหม่ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องหรือพัฒนางานนวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการวิจัย	มากกว่ามาก ( $M = 6.00$ , $SD = 0.79$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.11$ , $SD = 0.87$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.00$ , $SD = 0.96$ )	สอดคล้องกัน	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	54 (96.43)	2 (3.57)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.25** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ				ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า					
	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)			
6. มีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ และใช้ความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการทฤษฎี และกระบวนการต่างๆ ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ รวมทั้งการใช้กระบวนการเรียนรู้ ในการสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องต่างๆ	มากกว่ามาก ( $M = 5.97$ , $SD = 0.85$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.27$ , $SD = 0.80$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.95$ , $SD = 1.01$ )	สอดคล้องกัน	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	54 (96.43)	2 (3.57)	0 (0.00)	37 (88.10)	5 (11.90)	0 (0.00)
7. เป็นนักคิดอย่างเป็นระบบ สามารถคิดอย่างสร้างสรรค์ วิเคราะห์ปัญหา คิดแก้ปัญหา และหาแนวทางปฏิบัติ สืบค้นใจ สามารถเผชิญปัญหาและฟันฝ่าวิกฤตได้ กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น และสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดการคิดที่หลากหลายได้	มากกว่ามาก ( $M = 5.91$ , $SD = 0.95$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.18$ , $SD = 0.86$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.98$ , $SD = 0.98$ )	สอดคล้องกัน	30 (90.91)	3 (9.09)	0 (0.00)	53 (94.64)	3 (5.36)	0 (0.00)	38 (90.48)	4 (9.52)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.25** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ					
				สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า						
8. มีความสามารถในการกำกับและควบคุมตนเอง รู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และสุขสงบทางจิตใจ	มากกว่ามาก ( $M = 5.97$ , $SD = 0.92$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.04$ , $SD = 0.91$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.93$ , $SD = 1.05$ )	สอดคล้องกัน	สูงกว่า 3 (90.91)	เท่ากัน 0 (0.00)	ต่ำกว่า 0 (0.00)	สูงกว่า 52 (92.86)	เท่ากัน 4 (7.14)	ต่ำกว่า 0 (0.00)	สูงกว่า 36 (85.71)	เท่ากัน 6 (14.29)	ต่ำกว่า 0 (0.00)
9. มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อวิชาชีพและต่อส่วนรวม มีความสามารถ ในการทำงานเป็นกลุ่ม เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี สามารถวางแผนและปฏิบัติร่วมกันให้เกิดความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย	มากกว่ามาก ( $M = 5.94$ , $SD = 0.93$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.11$ , $SD = 0.93$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.00$ , $SD = 1.08$ )	สอดคล้องกัน	สูงกว่า 30 (90.91)	เท่ากัน 3 (9.09)	ต่ำกว่า 0 (0.00)	สูงกว่า 52 (92.86)	เท่ากัน 4 (7.14)	ต่ำกว่า 0 (0.00)	สูงกว่า 37 (88.10)	เท่ากัน 4 (9.52)	ต่ำกว่า 1 (2.38)

**ตารางที่ 5.25** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า	สูงกว่า เท่ากัน ต่ำกว่า					
<p>10. มีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การสื่อสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดและพัฒนามาตรการเรียนการสอน</p>	มากกว่ามาก ( $M = 6.12$ , $SD = 0.89$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.21$ , $SD = 0.80$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.10$ , $SD = 0.96$ )	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	54 (96.43)	2 (3.57)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)
<p>11. มีความสามารถในการสื่อสารทั้งการพูด การอ่าน การเขียน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร</p>	มากกว่ามาก ( $M = 6.09$ , $SD = 0.88$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.32$ , $SD = 0.90$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.07$ , $SD = 0.95$ )	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	54 (96.43)	1 (1.79)	1 (1.79)	38 (90.48)	4 (9.52)	0 (0.00)
<p>12. มีความสามารถในการใช้ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และถ่ายทอดความรู้ รวมทั้งการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	มากกว่ามาก ( $M = 6.06$ , $SD = 0.90$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.34$ , $SD = 0.86$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.26$ , $SD = 0.89$ )	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	53 (94.64)	3 (5.36)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.25** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ							
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ			
				สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน		
13. เป็นผู้ให้การเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ยุคใหม่	มากกว่ามาก ( $M = 5.82$ , $SD = 0.92$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.11$ , $SD = 0.76$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.95$ , $SD = 1.01$ )	สูงกว่า (90.91)	เท่ากัน (9.09)	0	0	สูงกว่า (90.48)	เท่ากัน (9.52)	0	0
14. ความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจไม่รู้ไม่เรียนอยู่เสมอ	มากกว่ามาก ( $M = 5.85$ , $SD = 1.03$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.00$ , $SD = 0.85$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.90$ , $SD = 0.88$ )	สูงกว่า (87.88)	เท่ากัน (12.12)	0	0	สูงกว่า (92.86)	เท่ากัน (7.14)	3	0
15. มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการคณิตศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	มากกว่ามาก ( $M = 5.73$ , $SD = 0.98$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.12$ , $SD = 0.88$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.95$ , $SD = 0.96$ )	สูงกว่า (87.88)	เท่ากัน (12.12)	0	0	สูงกว่า (92.86)	เท่ากัน (7.14)	3	0

**ตารางที่ 5.25** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน			
	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>	<i>n</i>
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
	30	3	0	54	2	0	37	5	0	(90.91)	(9.09)	(0.00)
	(90.91)	(9.09)	(0.00)	(96.43)	(3.57)	(0.00)	(88.10)	(11.90)	(0.00)			
16. ใช้กระบวนการทางคณิตศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีในการแก้ปัญหา และสืบเสาะหาความรู้	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	สอดคล้องกัน					
	( $M = 5.97$ , $SD = 0.98$ )	( $M = 6.21$ , $SD = 0.80$ )	( $M = 6.21$ , $SD = 0.80$ )	( $M = 6.05$ , $SD = 0.99$ )								
17. ไม่เรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของตนเอง อย่างต่อเนื่อง	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	สอดคล้องกัน					
	( $M = 6.06$ , $SD = 0.90$ )	( $M = 6.18$ , $SD = 0.94$ )	( $M = 6.18$ , $SD = 0.94$ )	( $M = 6.19$ , $SD = 0.97$ )								
18. นำความรู้ทางคณิตศาสตร์ หรือวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	สอดคล้องกัน					
	( $M = 6.21$ , $SD = 0.89$ )	( $M = 6.25$ , $SD = 0.81$ )	( $M = 6.14$ , $SD = 0.95$ )									
19. จัดโอกาสการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน ตามระดับการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	มากกว่ามาก	สอดคล้องกัน					
	( $M = 5.88$ , $SD = 0.99$ )	( $M = 6.00$ , $SD = 0.95$ )	( $M = 6.02$ , $SD = 0.87$ )									
	31	2	0	52	4	0	38	4	0	(93.94)	(6.06)	(0.00)
	(93.94)	(6.06)	(0.00)	(92.86)	(7.14)	(0.00)	(90.48)	(9.52)	(0.00)			
	32	1	0	55	1	0	38	4	0	(96.97)	(3.03)	(0.00)
	(96.97)	(3.03)	(0.00)	(98.21)	(1.79)	(0.00)	(90.48)	(9.52)	(0.00)			
	29	4	0	50	6	0	40	2	0	(87.88)	(12.12)	(0.00)
	(87.88)	(12.12)	(0.00)	(89.29)	(10.71)	(0.00)	(95.24)	(4.76)	(0.00)			

**ตารางที่ 5.25** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ				ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน	
	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	
20. นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมมาใช้พัฒนากระบวนการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน	มากกว่ามาก ( $M = 5.91$ , $SD = 0.98$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.05$ , $SD = 0.88$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.05$ , $SD = 0.85$ )	สอดคล้องกัน	29 (87.88)	4 (12.12)	0 (0.00)	53 (94.64)	3 (5.36)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)
21. ใช้ทักษะการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	มากกว่ามาก ( $M = 5.97$ , $SD = 0.98$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.11$ , $SD = 0.97$ )	มากกว่ามาก ( $M = 6.02$ , $SD = 0.92$ )	สอดคล้องกัน	30 (90.91)	3 (9.09)	0 (0.00)	50 (89.29)	6 (10.71)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)
22. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้	มากกว่า ( $M = 5.24$ , $SD = 1.28$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.73$ , $SD = 0.92$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.60$ , $SD = 0.94$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินสอดคล้องกันโดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง	23 (69.70)	9 (27.27)	1 (3.03)	49 (87.50)	7 (12.50)	0 (0.00)	36 (85.71)	6 (14.29)	0 (0.00)
23. สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และนำสู่ปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง	มากกว่ามาก ( $M = 5.76$ , $SD = 1.00$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.95$ , $SD = 0.96$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.90$ , $SD = 0.98$ )	สอดคล้องกัน	28 (84.85)	5 (15.15)	0 (0.00)	50 (89.29)	6 (10.71)	0 (0.00)	37 (88.10)	5 (11.90)	0 (0.00)



**ตารางที่ 5.25** ระดับลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

ลักษณะและสมรรถนะ	ระดับลักษณะและสมรรถนะ			ความถี่ในการประเมินระดับลักษณะและสมรรถนะ								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน	สูงกว่า	เท่ากัน			
	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)			
24. ใช้การประเมินตามสภาพจริงได้อย่างครอบคลุมสมรรถนะของผู้เรียนอย่างรอบด้าน และนำผลประเมินไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างคั่งของ	มากกว่ามาก ( $M = 5.64$ , $SD = 1.19$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.89$ , $SD = 0.97$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.95$ , $SD = 0.88$ )	28 (84.85)	4 (12.12)	1 (3.03)	50 (89.29)	6 (10.71)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)
25. นำชุมชนมาร่วมจัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	มากกว่า ( $M = 5.15$ , $SD = 1.44$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.50$ , $SD = 1.04$ )	มากกว่า ( $M = 5.26$ , $SD = 1.01$ )	25 (75.76)	6 (18.18)	2 (6.06)	45 (80.36)	11 (19.64)	0 (0.00)	29 (69.05)	13 (30.95)	0 (0.00)
<b>รวม</b>	$M = 5.86$ $SD = 0.77$	$M = 6.08$ $SD = 0.75$	$M = 5.97$ $SD = 0.85$									

## ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างการประเมินโดยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยข้าราชการครู ( $M = 5.86, SD = 0.77$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $M = 6.08, SD = 0.75$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $M = 5.97, SD = 0.85$ ) มีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 5.26 โดยคะแนนเฉลี่ยของลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนโดยภาพรวมบ่งชี้ว่าข้าราชการครูมีระดับลักษณะและสมรรถนะมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5.26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p	$\eta_p^2$
ผู้ประเมิน	2	1.01	0.50	0.81	.45	.01
ภายในกลุ่ม	128	79.68	0.62			
รวม	130	80.69				

Levene's test,  $F(2, 128) = 0.66, p = .52$

### 2.2.3 คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

จากการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู จำนวน 21 รายการ พบว่า ครูประเมินว่าตนเองมีคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 19 รายการ และอยู่ในระดับดี จำนวน 2 รายการ ได้แก่ รายการที่ 1 ความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และรายการที่ 6 ความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา สำหรับการประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับดีมากเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 18 รายการ และอยู่ในระดับดีเยี่ยม จำนวน 3 รายการ ได้แก่ รายการที่ 3, 8 และ 11 ส่วนการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่าคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับดีมากเป็นส่วนใหญ่จำนวน 18 รายการ และอยู่ในระดับดีเยี่ยม จำนวน 3 รายการ ได้แก่ รายการที่ 8, 9 และ 11

เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีระดับสอดคล้องกัน จำนวน 15 รายการ และมีผลการประเมินที่ไม่สอดคล้องกัน จำนวน 6 รายการ ได้แก่ รายการที่ 1, 3, 6, 8, 9 และ 11 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีผลการประเมินที่สอดคล้องกันมากกว่าผลการประเมินโดยข้าราชการครูซึ่งมีแนวโน้มให้ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานต่ำกว่า

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีผลการประเมินเหมือนกัน นั่นคือ ข้าราชการครูส่วนใหญ่มีคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีทั้ง 21 รายการ โดยมีผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ดังตารางที่ 5.27 ในการพิจารณาความถี่ข้างต้น ผู้วิจัยได้แปลงระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในแบบสอบถามจาก 7 ระดับ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) คุณภาพการปฏิบัติงานระดับดี แปลงมาจากระดับ 5 ถึง 7 ในแบบสอบถาม
- 2) คุณภาพการปฏิบัติงานระดับพอใช้ แปลงมาจากระดับ 4 ในแบบสอบถาม
- 3) คุณภาพการปฏิบัติงานระดับปรับปรุง แปลงมาจากระดับ 1 ถึง 3 ในแบบสอบถาม

**ตารางที่ 5.27** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (  $n = 42$ )

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)			
1. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ดี ( $M = 5.48$ , $SD = 1.09$ )	ดีมาก ( $M = 6.09$ , $SD = 0.77$ )	ดีมาก ( $M = 6.12$ , $SD = 0.74$ )	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระประเมิน โดยมีส่วนตกลงกัน ระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง	29 (87.88)	3 (9.09)	1 (3.03)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
2. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษาและจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	ดีมาก ( $M = 5.76$ , $SD = 0.83$ )	ดีมาก ( $M = 6.04$ , $SD = 0.87$ )	ดีมาก ( $M = 6.10$ , $SD = 0.73$ )	สอดคล้องกัน	31 (93.95)	2 (6.06)	0 (0.00)	54 (96.43)	1 (1.79)	1 (1.79)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
3. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องเนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร การสอน และเทคนิคโดยยึดจิตวิทยาการจัดการเรียนรู้	ดีมาก ( $M = 6.33$ , $SD = 0.60$ )	ดีเยี่ยม ( $M = 6.61$ , $SD = 0.53$ )	ดีมาก ( $M = 6.43$ , $SD = 0.70$ )	ครูและหัวหน้ากลุ่มสาระประเมิน โดยมีส่วนตกลงกัน ผลการประเมินต่ำกว่าการบริหาร โดยผู้บริหารสถานศึกษา	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.27** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (  $n = 42$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)			
4. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการวัดประเมินผล การเรียนรู้ และการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	ดีมาก ( $M = 6.03$ , $SD = 0.73$ )	ดีมาก ( $M = 6.27$ , $SD = 0.73$ )	ดีมาก ( $M = 6.29$ , $SD = 0.71$ )	สอดคล้องกัน	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
5. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	ดีมาก ( $M = 6.00$ , $SD = 0.66$ )	ดีมาก ( $M = 6.45$ , $SD = 0.63$ )	ดีมาก ( $M = 6.40$ , $SD = 0.73$ )	สอดคล้องกัน	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
6. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการออกแบบและดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา	ดี ( $M = 5.15$ , $SD = 1.03$ )	ดีมาก ( $M = 5.95$ , $SD = 0.88$ )	ดีมาก ( $M = 5.98$ , $SD = 0.81$ )	ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าประเมินตนเอง	27 (81.82)	4 (12.12)	2 (6.06)	54 (96.43)	2 (3.57)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.27** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (  $n = 42$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					ดี	พอใช้	ดี	พอใช้	ดี	พอใช้			
7. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	ดีมาก ( $M = 6.33$ , $SD = 0.69$ )	ดีมาก ( $M = 6.39$ , $SD = 0.73$ )	ดีมาก ( $M = 6.45$ , $SD = 0.86$ )	สอดคล้องกัน	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
8. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	ดีมาก ( $M = 6.36$ , $SD = 0.70$ )	ดีเยี่ยม ( $M = 6.52$ , $SD = 0.60$ )	ดีเยี่ยม ( $M = 6.52$ , $SD = 0.89$ )	ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินสอดคล้องกันโดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	40 (95.24)	1 (2.38)	1 (2.38)
9. ส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	ดีมาก ( $M = 6.42$ , $SD = 0.75$ )	ดีมาก ( $M = 6.36$ , $SD = 0.82$ )	ดีเยี่ยม ( $M = 6.50$ , $SD = 0.63$ )	ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประเมินสอดคล้องกันโดยมีระดับผลการประเมินต่ำกว่าการประเมินโดยหัวหน้ากลุ่มสาระ	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	54 (96.43)	1 (1.79)	1 (1.79)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.27** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ			
					ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)		
10. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม	ดีมาก ( $M = 6.09$ , $SD = 0.68$ )	ดีมาก ( $M = 6.45$ , $SD = 0.63$ )	ดีมาก ( $M = 6.29$ , $SD = 0.71$ )	สอดคล้องกัน	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
11. พัฒนาการตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ดีมาก ( $M = 6.45$ , $SD = 0.62$ )	ดีเยี่ยม ( $M = 6.64$ , $SD = 0.55$ )	ดีเยี่ยม ( $M = 6.50$ , $SD = 0.74$ )	ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง	33 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
12. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	ดีมาก ( $M = 5.55$ , $SD = 1.20$ )	ดีมาก ( $M = 6.16$ , $SD = 0.73$ )	ดีมาก ( $M = 6.12$ , $SD = 0.83$ )	สอดคล้องกัน	30 (90.91)	1 (3.03)	2 (6.06)	0 (0.00)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
13. บุคลากรมีความรู้และสามารถสอนใน课堂แผน และจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาที่ดีและมีความเป็นนวัตกร	ดีมาก ( $M = 5.91$ , $SD = 0.72$ )	ดีมาก ( $M = 6.21$ , $SD = 0.71$ )	ดีมาก ( $M = 6.17$ , $SD = 0.70$ )	สอดคล้องกัน	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)

**ตารางที่ 5.27** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (  $n = 42$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ดี	พอใช้	ปรับปรุง	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
14. ดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	ดีมาก ( $M = 6.09$ , $SD = 0.80$ )	ดีมาก ( $M = 6.29$ , $SD = 0.68$ )	ดีมาก ( $M = 6.29$ , $SD = 0.71$ )	สอดคล้องกัน	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
15. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาพของผู้เรียน	ดีมาก ( $M = 6.09$ , $SD = 0.84$ )	ดีมาก ( $M = 6.41$ , $SD = 0.63$ )	ดีมาก ( $M = 6.36$ , $SD = 0.66$ )	สอดคล้องกัน	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
16. วิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	ดีมาก ( $M = 5.91$ , $SD = 1.07$ )	ดีมาก ( $M = 6.23$ , $SD = 0.69$ )	ดีมาก ( $M = 6.21$ , $SD = 0.72$ )	สอดคล้องกัน	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)
17. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	ดีมาก ( $M = 6.03$ , $SD = 1.19$ )	ดีมาก ( $M = 6.36$ , $SD = 0.64$ )	ดีมาก ( $M = 6.38$ , $SD = 0.82$ )	สอดคล้องกัน	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	56 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	41 (97.62)	1 (2.38)	0 (0.00)



**ตารางที่ 5.27** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (  $n = 42$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน			ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
				ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)	ดี (%)	พอใช้ (%)			
18. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหา ผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	ดีมาก ( $M = 5.91$ , $SD = 1.13$ )	ดีมาก ( $M = 6.11$ , $SD = 0.76$ )	ดีมาก ( $M = 6.10$ , $SD = 0.85$ )	32 (96.97)	1 (3.03)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
19. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสนับสนุน การเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	ดีมาก ( $M = 5.67$ , $SD = 0.74$ )	ดีมาก ( $M = 5.98$ , $SD = 0.73$ )	ดีมาก ( $M = 5.93$ , $SD = 0.81$ )	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
20. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	ดีมาก ( $M = 5.70$ , $SD = 0.85$ )	ดีมาก ( $M = 6.04$ , $SD = 0.76$ )	ดีมาก ( $M = 5.88$ , $SD = 0.80$ )	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
21. ส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ดีมาก ( $M = 5.52$ , $SD = 1.18$ )	ดีมาก ( $M = 5.95$ , $SD = 0.75$ )	ดีมาก ( $M = 6.00$ , $SD = 0.83$ )	27 (81.82)	5 (15.15)	1 (3.03)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)
<b>รวม</b>	$M = 5.94$ $SD = 0.55$	$M = 6.26$ $SD = 0.55$	$M = 6.24$ $SD = 0.62$									

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครู สามารถสรุปได้ดังตารางที่ 5.28

ตารางที่ 5.28 ความคิดเห็นเพิ่มเติมของข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครู

ความคิดเห็น	ความถี่
<i>ความคิดเห็นของข้าราชการครู</i>	
1. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่เหมาะสำหรับการสอดแทรกเข้าไปในเนื้อหาของบางวิชา	1
2. ทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1
<i>ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา</i>	
1. มีความรู้ความสามารถอย่างดีเยี่ยม	18
2. มีความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำงาน	8
3. มีจิตสาธารณะและช่วยเหลือส่วนรวม	7
4. มีคุณธรรมและจริยธรรม	6
5. มีการพัฒนาตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	5
6. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน	4
7. ประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	3
8. มีจิตวิญญาณความเป็นครูและมีความศรัทธาในวิชาชีพครู	3
9. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	3
10. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3
11. ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3
12. มีความสามารถในการทำวิจัย	2
13. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	2
14. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน	2
15. มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ	1
16. มีทักษะของครูในศตวรรษที่ 21	1
17. มีความคล่องแคล่วในการทำงาน	1
<i>ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้</i>	
1. มีความรู้ความสามารถอย่างดีเยี่ยม	8
2. มีความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำงาน	7
3. มีจิตสาธารณะและช่วยเหลือส่วนรวม	6
4. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียน	5

**ตารางที่ 5.28** ความคิดเห็นเพิ่มเติมของข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของข้าราชการครู (ต่อ)

ความคิดเห็น	ความถี่
<i>ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้</i>	
5. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4
6. มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4
7. ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี	3
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3
9. มีจิตวิญญาณความเป็นครู	2
10. มีความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษ	2
11. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน	1
12. มีความสามารถในการทำวิจัย	1

**ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู**

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ระหว่างการประเมินโดยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยข้าราชการครู ( $M = 5.94, SD = 0.55$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $M = 6.26, SD = 0.55$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $M = 6.24, SD = 0.62$ ) อย่างน้อย 1 กลุ่ม ที่มีค่าแตกต่างจากกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธี Bonferroni พบว่า คะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษามีค่าสูงกว่าคะแนนที่ข้าราชการครูประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการประเมินคู่อื่นมีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 5.29 อย่างไรก็ตาม คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวมที่ประเมินโดยผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม อยู่ในระดับดีมากเหมือนกัน

ตารางที่ 5.29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p	$\eta_p^2$
ผู้ประเมิน	2	2.37	1.18	3.62	.03	.10
ภายในกลุ่ม	128	41.85	0.33			
รวม	130	44.22				

Levene's test,  $F(2, 128) = 0.48, p = .62$

ผู้ประเมิน	M	SD
ข้าราชการครู	5.94	0.55
ผู้บริหารสถานศึกษา	6.26	0.55
หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	6.24	0.62

**ผลการเปรียบเทียบภายหลังด้วยวิธี Bonferroni**

- ผู้บริหารสถานศึกษา > ข้าราชการครู ( $p = .04$ )
- หัวหน้ากลุ่มสาระ > ข้าราชการครู ( $p = .08$ )
- ผู้บริหารสถานศึกษา > หัวหน้ากลุ่มสาระ ( $p = 1.00$ )

**2.2.4 คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน**

จากการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน จำนวน 21 รายการ พบว่า ครูประเมินว่าตนเองมีคุณภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมากเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 15 รายการ และอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จำนวน 6 รายการ ได้แก่ รายการที่ 1, 6, 12, 19, 20 และ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน สอดคล้องกันทั้ง 21 รายการ คือ ข้าราชการครูมีคุณภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมากทั้ง 21 รายการ เมื่อพิจารณาความสอดคล้องของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีระดับสอดคล้องกัน จำนวน 15 รายการ และมีผลการประเมินไม่สอดคล้องกัน จำนวน 6 รายการ ได้แก่ รายการที่ 1, 6, 12, 19, 20 และ 21 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีการประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าข้าราชการครูประเมินตนเอง

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า มีผลการประเมินเหมือนกัน นั่นคือ ข้าราชการ

ครูส่วนใหญ่ มีคุณภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนทั้ง 21 รายการ โดยมีผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนแสดงดังตารางที่ 5.30 ในการพิจารณาความถี่ข้างต้น ผู้วิจัยได้แปลงระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนในแบบสอบถามจาก 7 ระดับ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจาก ระดับ 5 ถึง 7 ในแบบสอบถาม

2) ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเท่ากับผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจาก ระดับ 4 ในแบบสอบถาม

3) ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูน้อยกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน แปลงมาจาก ระดับ 1 ถึง 3 ในแบบสอบถาม

**ตารางที่ 5.30** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง (n = 33) ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 56) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n = 42)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ		มากกว่า	เท่ากัน	น้อยกว่า	n (%)
					มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า				
1. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	มากกว่า ค่อนข้างมาก (M = 5.33, SD = 1.43)	มากกว่ามาก (M = 5.79, SD = 1.00)	หัวหน้ากลุ่มสาระ (M = 5.83, SD = 0.88)	ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง	25 (75.76)	6 (18.18)	2 (6.06)	51 (91.07)	4 (7.14)	1 (1.79)	38 (90.48)	4 (9.52)	0 (0.00)	
2. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษาและจิตวิทยาให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ	มากกว่ามาก (M = 5.67, SD = 1.38)	มากกว่ามาก (M = 5.70, SD = 1.04)	มากกว่ามาก (M = 5.69, SD = 0.98)	สอดคล้องกัน	26 (78.79)	6 (18.18)	1 (3.03)	49 (87.50)	6 (10.71)	1 (1.79)	36 (85.71)	6 (14.29)	0 (0.00)	
3. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องเนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์ การสอนและเทคนิคในการจัดการเรียนรู้	มากกว่ามาก (M = 5.85, SD = 1.28)	มากกว่ามาก (M = 6.00, SD = 0.93)	มากกว่ามาก (M = 5.98, SD = 0.87)	สอดคล้องกัน	30 (90.91)	2 (6.06)	1 (3.03)	51 (91.07)	5 (8.93)	0 (0.00)	40 (95.24)	2 (4.76)	0 (0.00)	

**ตารางที่ 5.30** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง (n = 33) ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 56) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n = 42) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ		มากกว่า	เท่ากัน	น้อยกว่า	n (%)
					มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า				
4. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการวัดประเมินผลการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน	มากกว่ามาก (M = 5.61, SD = 1.34)	มากกว่ามาก (M = 5.82, SD = 1.01)	มากกว่ามาก (M = 5.93, SD = 0.95)	สอดคล้องกัน	27 (81.82)	5 (15.15)	1 (3.03)	50 (89.29)	5 (8.93)	1 (1.79)	38 (90.48)	4 (9.52)	0 (0.00)	38 (90.48)
5. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา	มากกว่ามาก (M = 5.70, SD = 1.31)	มากกว่ามาก (M = 6.07, SD = 0.95)	มากกว่ามาก (M = 6.10, SD = 0.96)	สอดคล้องกัน	31 (93.94)	2 (6.06)	0 (0.00)	52 (92.86)	4 (7.14)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)	39 (92.86)
6. มีความรอบรู้และเข้าใจเรื่องการออกแบบและการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกันคุณภาพการศึกษา	มากกว่า (M = 5.12, SD = 1.47)	มากกว่ามาก (M = 5.71, SD = 1.00)	มากกว่ามาก (M = 5.71, SD = 0.97)	ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผลการประเมินสูงกว่าครูประเมินตนเอง	23 (69.70)	8 (24.24)	2 (6.06)	50 (89.29)	6 (10.71)	0 (0.00)	36 (85.71)	6 (14.29)	0 (0.00)	36 (85.71)

**ตารางที่ 5.30** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง (n = 33) ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 56) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n = 42) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ		มากกว่า	เท่ากัน	น้อยกว่า
					มากกว่า (%)	n (%)	มากกว่า (%)	n (%)	มากกว่า (%)	n (%)			
7. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	มากกว่ามาก (M = 5.73, SD = 1.42)	มากกว่ามาก (M = 5.96, SD = 1.04)	มากกว่ามาก (M = 5.88, SD = 1.17)	สอดคล้องกัน	27 (81.82)	4 (12.12)	2 (6.06)	49 (87.50)	7 (12.50)	0 (0.00)	35 (83.33)	6 (14.29)	1 (2.38)
8. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	มากกว่ามาก (M = 5.73, SD = 1.23)	มากกว่ามาก (M = 5.91, SD = 1.01)	มากกว่ามาก (M = 5.86, SD = 1.14)	สอดคล้องกัน	26 (78.79)	6 (18.18)	1 (3.03)	49 (87.50)	7 (12.50)	0 (0.00)	35 (83.33)	6 (14.29)	1 (2.38)
9. ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	มากกว่ามาก (M = 5.88, SD = 1.08)	มากกว่ามาก (M = 5.84, SD = 1.12)	มากกว่ามาก (M = 6.00, SD = 1.01)	สอดคล้องกัน	29 (87.88)	3 (9.09)	1 (3.03)	47 (83.93)	8 (14.29)	1 (1.79)	37 (88.10)	5 (11.90)	0 (0.00)
10. สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้เรียนและผู้สร้างนวัตกรรม	มากกว่ามาก (M = 5.85, SD = 1.09)	มากกว่ามาก (M = 6.02, SD = 0.94)	มากกว่ามาก (M = 6.00, SD = 0.94)	สอดคล้องกัน	29 (87.88)	3 (9.09)	1 (3.03)	52 (92.86)	4 (7.14)	0 (0.00)	38 (90.48)	4 (9.52)	0 (0.00)
11. พัฒนาการของให้มีความรู้ ทักษะ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	มากกว่ามาก (M = 6.06, SD = 1.00)	มากกว่ามาก (M = 6.18, SD = 0.83)	มากกว่ามาก (M = 6.21, SD = 0.95)	สอดคล้องกัน	30 (90.91)	3 (9.09)	0 (0.00)	55 (98.21)	1 (1.79)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)



**ตารางที่ 5.30** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง ( $n = 33$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $n = 56$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $n = 42$ ) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน									
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ		มากกว่า	เท่ากัน	น้อยกว่า	น้อยกว่า
					มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า				
	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)		$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)	$n$ (%)
12. พัฒนาการหลักสูตร สถานศึกษา การจัด การเรียนรู้ สื่อ การวัด และประเมินผลการเรียนรู้	มากกว่า ( $M = 5.33$ , $SD = 1.36$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.80$ , $SD = 1.03$ )	หัวหน้ากลุ่มสาระ ( $M = 5.74$ , $SD = 1.01$ )	ผู้บริหร สถานศึกษาและ หัวหน้ากลุ่มสาระ ประเมินสอดคล้อง กัน โดยมีระดับ ผลการประเมิน สูงกว่าครูประเมิน ตนเอง	24 (72.73)	7 (21.21)	2 (6.06)	48 (85.71)	8 (14.29)	0 (0.00)	36 (90.48)	6 (14.29)	0 (0.00)	
13. บุคลากรความรู้ และศาสตร์การสอน ในกรวางแผน และ จัดการเรียนรู้ที่สามารถ พัฒนาผู้เรียนให้มี ปัญญาคูคิดและ มีความเป็นนวัตกร	มากกว่ามาก ( $M = 5.64$ , $SD = 0.96$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.82$ , $SD = 0.99$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.90$ , $SD = 0.93$ )	สอดคล้องกัน	28 (84.85)	5 (15.15)	0 (0.00)	50 (89.29)	6 (10.71)	0 (0.00)	38 (90.48)	4 (9.52)	0 (0.00)	
14. ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็น รายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผล การพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	มากกว่ามาก ( $M = 5.61$ , $SD = 1.09$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.80$ , $SD = 1.02$ )	มากกว่ามาก ( $M = 5.81$ , $SD = 0.92$ )	สอดคล้องกัน	28 (84.85)	3 (9.09)	2 (6.06)	48 (85.71)	8 (14.29)	0 (0.00)	38 (90.48)	4 (9.52)	0 (0.00)	

**ตารางที่ 5.30** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง (n = 33) ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 56) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n = 42) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ		มากกว่า	เท่ากัน	น้อยกว่า
					มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า			
	n (%)	n (%)	n (%)		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
15. จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาพของผู้เรียน	มากกว่ามาก (M = 5.70, SD = 1.40)	มากกว่ามาก (M = 5.84, SD = 1.07)	มากกว่ามาก (M = 5.90, SD = 0.93)	สอดคล้องกัน	26 (78.79)	4 (12.12)	3 (9.09)	47 (83.93)	9 (16.07)	0 (0.00)	38 (90.48)	4 (9.52)	0 (0.00)
16. วิจัย สร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	มากกว่ามาก (M = 5.88, SD = 1.02)	มากกว่ามาก (M = 5.96, SD = 0.89)	มากกว่ามาก (M = 6.00, SD = 0.94)	สอดคล้องกัน	29 (87.88)	3 (9.09)	1 (3.03)	52 (92.86)	4 (7.14)	0 (0.00)	39 (92.86)	3 (7.14)	0 (0.00)
17. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	มากกว่ามาก (M = 6.00, SD = 1.06)	มากกว่ามาก (M = 5.86, SD = 0.96)	มากกว่ามาก (M = 5.83, SD = 1.03)	สอดคล้องกัน	30 (90.91)	2 (6.06)	1 (3.03)	50 (89.29)	6 (10.71)	0 (0.00)	38 (90.48)	3 (7.14)	1 (2.38)
18. ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	มากกว่ามาก (M = 5.61, SD = 1.34)	มากกว่ามาก (M = 5.75, SD = 1.05)	มากกว่ามาก (M = 5.79, SD = 1.09)	สอดคล้องกัน	26 (78.79)	4 (12.12)	3 (9.09)	47 (83.93)	9 (16.07)	0 (0.00)	37 (88.10)	4 (9.52)	1 (2.38)

**ตารางที่ 5.30** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง (n = 33) ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 56) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n = 42) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ		มากกว่า	เท่ากัน	น้อยกว่า
					มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า			
19. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	มากกว่า ค่อนข้างมาก (M = 5.33, SD = 1.43)	มากกว่ามาก (M = 5.64, SD = 1.05)	มากกว่ามาก (M = 5.60, SD = 1.06)	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผล การประเมินสูง กว่าครูประเมินตนเอง	25 (75.76)	5 (15.15)	3 (9.09)	46 (82.14)	10 (17.86)	0 (0.00)	36 (85.71)	5 (11.90)	1 (2.38)
20. ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	มากกว่าค่อนข้างมาก (M = 5.33, SD = 1.31)	มากกว่ามาก (M = 5.55, SD = 1.06)	มากกว่ามาก (M = 5.55, SD = 1.09)	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระประเมินสอดคล้องกัน โดยมีระดับผล การประเมินสูง กว่าครูประเมินตนเอง	26 (78.79)	4 (12.12)	3 (9.09)	46 (82.14)	10 (17.86)	0 (0.00)	34 (80.95)	7 (16.67)	1 (2.38)

**ตารางที่ 5.30** คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ได้รับทุนที่ประเมินโดยครูประเมินตนเอง (n = 33) ผู้บริหารสถานศึกษา (n = 56) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (n = 42) (ต่อ)

รายการ	ระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน				ความถี่ในการประเมินระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน								
	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ	ความสอดคล้องของการประเมิน	ข้าราชการครู		ผู้บริหารสถานศึกษา		หัวหน้ากลุ่มสาระ				
					มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า	มากกว่า	น้อยกว่า			
21. ส่งเสริม อนุรักษ์ วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	มากกว่าค่อนข้างมาก (M = 5.27, SD = 1.42)	มากกว่ามาก (M = 5.52, SD = 1.06)	มากกว่ามาก (M = 5.60, SD = 1.08)	ผู้บริหรสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระประเมิน สอดคล้องกัน โดยมีระดับผล การประเมินสูง กว่าครูประเมิน ตนเอง	25 (75.76)	5 (15.15)	3 (9.09)	45 (80.36)	11 (19.64)	0 (0.00)	35 (83.33)	6 (14.29)	1 (2.38)
รวม	M = 5.63 SD = 1.01	M = 5.84 SD = 0.91	M = 5.85 SD = 0.90										

## ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างการประเมินโดยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่า คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนที่ประเมินโดยข้าราชการครู ( $M = 5.63$ ,  $SD = 1.01$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา ( $M = 5.84$ ,  $SD = 0.91$ ) และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ( $M = 5.85$ ,  $SD = 0.90$ ) มีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 5.31 โดยคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนโดยภาพรวมบ่งชี้ว่าข้าราชการครูมีคุณภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p	$\eta_p^2$
ผู้ประเมิน	2	1.14	0.57	0.65	.52	.01
ภายในกลุ่ม	128	111.18	0.87			
รวม	130	112.32				

Levene's test,  $F(2, 128) = 0.39$ ,  $p = .68$

### ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพของข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค.

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะที่ข้าราชการครูประเมินตนเองแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะที่ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินดังกล่าวระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูของผู้ประเมิน 3 กลุ่ม อยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นตรงกันว่าข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค. มีลักษณะและสมรรถนะสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก อีกทั้งจากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานที่ข้าราชการครูประเมินตนเอง แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานที่ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินดังกล่าวระหว่างผู้ประเมินกลุ่มอื่นมีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูของผู้ประเมิน 3 กลุ่ม อยู่ในระดับดีมากเหมือนกัน นอกจากนี้ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นตรงกันว่าข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควด. มีคุณภาพการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควด. มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน

## 2.2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในข้าราชการครู

### 2.2.5.1 ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานของตนเองเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยข้าราชการครูมีความคิดเห็น认为自己มีความก้าวหน้าเท่ากับผู้ที่ไม่ได้รับทุน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าข้าราชการครูมีความก้าวหน้าเร็วกว่าอยู่ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ดังตารางที่ 5.32

### 2.2.5.2 ความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน

ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะของตนเองเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยข้าราชการครูมีความคิดเห็น认为自己มีความก้าวหน้าเท่ากับผู้ที่ไม่ได้รับทุน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าข้าราชการครูมีความก้าวหน้าเร็วกว่าอยู่ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ดังตารางที่ 5.32

ตารางที่ 5.32 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในข้าราชการครู

รายการ	ข้าราชการครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้ากลุ่มสาระ
1. ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน	เท่ากัน ( $M = 4.27$ , $SD = 1.18$ )	เร็วกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.36$ , $SD = 1.06$ )	เร็วกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.17$ , $SD = 1.01$ )
2. ความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะเมื่อเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุน	เท่ากัน ( $M = 4.21$ , $SD = 1.24$ )	เร็วกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 5.40$ , $SD = 1.08$ )	เร็วกว่า ค่อนข้างมาก ( $M = 4.93$ , $SD = 1.02$ )
3. ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ	ค่อนข้างมาก ( $M = 4.79$ , $SD = 1.62$ )	-	-
4. ความพึงพอใจในข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค.	-	มาก ( $M = 6.35$ , $SD = 0.70$ )	มาก ( $M = 6.31$ , $SD = 0.92$ )

### 2.2.5.3 ความพึงพอใจของข้าราชการครูในงานที่ปฏิบัติ

ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ดังตาราง 5.32 โดยมีความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติ ดังตารางที่ 5.33

### ตารางที่ 5.33 ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่องานที่ปฏิบัติ

ความคิดเห็น	ความถี่
1. ระบบข้าราชการครูไม่มีคุณภาพ มีระบบเอกสารที่ซ้ำซ้อน และให้ความสำคัญกับงานนอกเหนือการสอนมากกว่าการพัฒนาผู้เรียน	6
2. ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือการสอนที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	4
3. ได้สอนตรงตามวิชาเอกของตนเองเพียงบางรายวิชา	3
4. ได้สอนตรงตามวิชาเอกและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองถนัด	3
5. มีสภาพแวดล้อมการทำงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี	3
6. มีความสุขที่ได้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน	3
7. ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนและให้ความร่วมมือในการจัดการเรียนรู้	1
8. โรงเรียนให้การสนับสนุนด้านการจัดการเรียนรู้เป็นอย่างดี	1
9. ไม่มีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินชั้นเงินเดือนและมีความไม่โปร่งใสในการประเมิน	1
10. ได้รับเงินเดือนน้อยเกินไป	1
11. มีทัศนคติไม่ตรงกับผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน	1

#### 2.2.5.4 ความพึงพอใจของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในข้าราชการครู

ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค. อยู่ในระดับมาก ดังตาราง 5.32 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้าราชการครูดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อข้าราชการครู

ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนพึงพอใจข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค. โดยมีความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีคุณลักษณะดังตารางที่ 5.34



ตารางที่ 5.34 คุณลักษณะของข้าราชการครูที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาพึงพอใจ

ความคิดเห็น	ความถี่
1. มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูง ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม รวมทั้งมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	22
2. มีจิตสาธารณะและช่วยเหลือผู้อื่น	9
3. มีความรับผิดชอบ	7
4. มีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	7
5. เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น	5
6. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	5
7. มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู	5
8. มีคุณธรรมและจริยธรรม	2
9. มีความสามารถในแก้ปัญหา	2
10. มีความตรงต่อเวลา	1
11. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรม	1
12. มีความสามารถในการทำวิจัย	1
13. มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	1
14. กล้าแสดงความคิดเห็น และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	1
15. มีทักษะของครูในศตวรรษที่ 21	1

**ความคิดเห็นของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อข้าราชการครู**

หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 41 คน มีความพึงพอใจข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สคควค. ซึ่งมีเพียงหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 1 คน ที่มีความพึงพอใจข้าราชการครูค่อนข้างน้อย เนื่องจากข้าราชการครูมีความมั่นใจในตนเองมากเกินไป จนทำให้กระทบต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างไรก็ตาม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการครูมีคุณลักษณะดังตารางที่ 5.35

**ตารางที่ 5.35** คุณลักษณะของข้าราชการครูที่ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้พึงพอใจ

ความคิดเห็น	ความถี่
1. มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับสูง ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ และเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร	17
2. มีความมุ่งมั่น ใฝ่เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา	7
3. มีจิตสาธารณะและช่วยเหลือผู้อื่น	5
4. มีความรับผิดชอบ	5
5. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้	3
6. มีจิตวิญญาณความเป็นครู	3
7. มีความสามารถในการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ	3
8. มีความสามารถในการทำวิจัย	2
9. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างสรรค์นวัตกรรม	1
10. มีความเป็นผู้นำ	1
11. กล้าแสดงความคิดเห็นและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	1
12. เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน	1

นอกจากประเด็นการประเมินข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ที่เหมือนกันทั้งการประเมินโดยข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แล้ว ยังมีประเด็นที่ให้ข้าราชการครูประเมินเพิ่มเติมอีก 3 ประเด็น ได้แก่ (1) คุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (2) ความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และ (3) ความพึงพอใจในชีวิต รวมทั้งการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของข้าราชการครู โดยแต่ละประเด็นมีผลการประเมิน ดังนี้

**2.2.6 คุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ**

จากการประเมินคุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยข้าราชการครูจำนวน 9 ด้าน พบว่า ลักษณะของงานที่ข้าราชการครูปฏิบัติมีคุณภาพอยู่ในระดับดีเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับดีมาก จำนวน 3 ด้าน และมีเพียง 1 ด้าน ที่มีคุณภาพอยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ ด้านที่ 4 ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน โดยผลการประเมินคุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติแสดงดังตารางที่ 5.36

ตารางที่ 5.36 ผลการประเมินคุณภาพของลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู

ลักษณะของงาน	M	SD	การแปลความหมาย
1. สภาพแวดล้อม	5.79	1.29	ดีมาก
2. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	5.03	1.63	ดี
3. เพื่อนร่วมงาน	6.09	0.88	ดีมาก
4. ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน	4.09	1.93	พอใช้
5. สวัสดิการ	5.00	1.80	ดี
6. ความมั่นคง	6.24	1.17	ดีมาก
7. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและวิทยฐานะ	5.06	1.62	ดี
8. ความสำคัญและความน่าสนใจของงาน	5.27	1.59	ดี
9. เทคโนโลยีสารสนเทศ	5.42	1.52	ดี

ความเที่ยงวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.88

### 2.2.7 ความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

จากการประเมินความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยข้าราชการครู จำนวน 9 ด้าน พบว่า ลักษณะของงานที่ข้าราชการครูปฏิบัติมีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 9 ด้าน โดยผลการประเมินความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติแสดงดังตารางที่ 5.37

ตารางที่ 5.37 ผลการประเมินความสำคัญของลักษณะของงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู

ลักษณะของงาน	M	SD	การแปลความหมาย
1. สภาพแวดล้อม	6.55	0.67	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน	6.52	0.80	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงาน	6.55	0.75	มากที่สุด
4. ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน	6.67	0.60	มากที่สุด
5. สวัสดิการ	6.52	0.71	มากที่สุด
6. ความมั่นคง	6.67	0.60	มากที่สุด
7. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและวิทยฐานะ	6.67	0.60	มากที่สุด
8. ความสำคัญและความน่าสนใจของงาน	6.64	0.65	มากที่สุด
9. เทคโนโลยีสารสนเทศ	6.55	0.75	มากที่สุด

## 2.2.8 ความพึงพอใจในชีวิต

จากการประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยข้าราชการครูจำนวน 7 ด้านพบว่าข้าราชการครูมีความพึงพอใจในชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างมาก จำนวน 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน และมีเพียง 1 ด้านที่ข้าราชการครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับพอใช้ ได้แก่ ทรัพย์สินเงินทอง โดยมีผลการประเมินความพึงพอใจ ในชีวิตดังตารางที่ 5.38

ตารางที่ 5.38 ผลการประเมินความพึงพอใจในชีวิตของข้าราชการครู

ด้านต่าง ๆ ของชีวิต	M	SD	การแปลความหมาย
1. มีทรัพย์สินเงินทอง	4.36	1.80	พอใช้
2. เป็นที่รักใคร่ชอบพอ	5.52	1.23	มาก
3. เป็นที่เคารพยกย่อง	5.48	1.12	ค่อนข้างมาก
4. มีอำนาจวาสนา	4.55	1.39	ค่อนข้างมาก
5. ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน	5.45	1.44	ค่อนข้างมาก
6. มีความสุขในชีวิตครอบครัว	5.61	1.78	มาก
7. มีความสุขสงบส่วนตน	5.61	1.58	มาก

จากประสบการณ์การปฏิบัติงานครูมาระยะหนึ่ง ข้าราชการครูคิดว่าตนเองเหมาะสมกับอาชีพครู อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ( $M = 4.88$ ,  $SD = 1.43$ ) โดยสามารถสรุปเหตุผลได้ดังตารางที่ 5.39

ตารางที่ 5.39 เหตุผลของข้าราชการครูเกี่ยวกับความเหมาะสมกับอาชีพครู

เหตุผล	ความถี่
1. มีความสุขที่ได้ทำในสิ่งที่ตนเองรัก	7
2. ระบบข้าราชการครูไม่มีคุณภาพ โดยให้ความสำคัญกับงานเอกสาร และงานนอกเหนือการสอนมากกว่าการพัฒนาผู้เรียน ทำให้ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเกิดความท้อถอย	6
3. เงินเดือนครูไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ทำให้มีเงินไม่เพียงพอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและครอบครัว	1
4. มีเวลาในการพักผ่อนและเวลาส่วนตัวน้อย	1
5. สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของตนเอง	1
6. มีความสุขที่ได้เห็นลูกศิษย์ประสบความสำเร็จ	1

## 2.2.9 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

### 2.2.9.1 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สรุปได้ดังตารางที่ 5.40

ตารางที่ 5.40 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู

ปัญหาอุปสรรค	ความถี่
1. ขาดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	3
2. ภาระงานนอกเหนือการสอนมีจำนวนมากเกินไป	3
3. ความไม่เหมาะสมในการนำอายุการทำงานมาใช้ในการประเมินเงินเดือน เนื่องจากอายุการทำงานไม่ได้สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งมีเกณฑ์การประเมินเงินเดือนที่ไม่ชัดเจน	2
4. ความล่าช้าในการดำเนินการในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	2
5. การบรรจุในโรงเรียนที่ไม่ใช่ภูมิลำเนาของตนเองและมีความยากลำบากในการย้ายกลับภูมิลำเนา	2
6. ระบบการเลื่อนวิทยฐานะมีความไม่เหมาะสม เนื่องจากเน้นเอกสารมากกว่าการพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานที่แท้จริงของครู	1
7. การไม่ได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	1
8. ความเห็นแก่ตัวและการทุจริตของคนในองค์กร	1
9. ความไม่มีอิสระในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน เนื่องจากมีจำนวนตัวชี้วัดที่มากเกินไปจนกินเวลาเรียน	1
10. ผู้เรียนในชั้นเรียนมีความแตกต่างกันมากเกินไป ทำให้จัดการเรียนรู้ได้ยาก	1
11. มีจำนวนคาบสอนและจำนวนผู้เรียนที่ต้องดูแลมากเกินไป	1
12. การมอบหมายงานเพิ่มเติมโดยไม่พิจารณาให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู	1
13. มีความกดดันในการทำงาน	1
14. ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนด้านวิชาการอยู่ในระดับต่ำ	1

2.2.9.2 การกำหนดเป้าหมายในการประกอบวิชาชีพครูใน 5 ปี ข้างหน้า และความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: IDP) และข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Performance Agreement: PA) สรุปได้ดังตารางที่ 5.41

ตารางที่ 5.41 เป้าหมายในการประกอบวิชาชีพครูใน 5 ปี ข้างหน้า ของข้าราชการครู

เป้าหมายในการประกอบวิชาชีพครู	ความถี่
1. การพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติและคุณภาพตามเกณฑ์ของ วPA ในระดับครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษ	8
2. การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 เพื่อหาทุนเรียนต่อในระดับปริญญาเอก	4
3. การสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21	3
4. การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ	2
5. การพัฒนาตนเองสำหรับการเปลี่ยนสายงานและวางแผนลาออกจากราชการ	2
6. การพัฒนาตนเองให้พร้อมรับฟังและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอในทุกเรื่อง	1
7. การเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นในเชิงวิศวกรรม	1
8. การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และการสร้างนวัตกรรม	1
9. การสร้างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่มีความสุข	1
10. การพัฒนาวิชาเลือกที่เกี่ยวข้องกับโลกแห่งความเป็นจริงและความเป็นพลเมืองโลก	1

### 2.2.9.3 สิ่งที่ข้าราชการครูอยากบอกศูนย์มหาวิทยาลัย สรุปได้ดังตารางที่ 5.42

ตารางที่ 5.42 สิ่งที่ข้าราชการครูอยากบอกศูนย์มหาวิทยาลัย

ประเด็น	ความถี่
1. หลักสูตรมีเนื้อหาสาระที่ครบถ้วนและมีประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติงานจริง	1
2. ควรปรับปรุงรายวิชาให้ทันสมัยและเท่าทันบริบทของโลก	1
3. ควรเพิ่มรายวิชาจิตวิทยาทางการศึกษาสำหรับผู้เรียน	1
4. ควรจัดประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานในแต่ละฝ่ายของโรงเรียน เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป รวมทั้งการจัดทำเอกสารทางราชการ	1
5. ควรเพิ่มการดูแลเกี่ยวกับการจัดการความเครียดของครูบรรจุใหม่	1

## 2.2.9.4 สิ่งที่ย้ำราชการครูอยากบอกโครงการ สคคค. และ สสวท. สรุปได้ดังตารางที่ 5.43

ตารางที่ 5.43 สิ่งที่ย้ำราชการครูอยากบอกโครงการ สคคค. และ สสวท.

ประเด็น	ความถี่
1. อยากให้มีทุน สคคค. ต่อไป สำหรับผู้ที่อยากประกอบอาชีพครู แต่ขาดโอกาสในการศึกษาต่อ หรือผู้ที่อยากเปลี่ยนอาชีพมาเป็นครู	5
2. ระบบการศึกษาไทยทำให้ข้าราชการครูอยากลาออกจากราชการ	3
3. อยากให้มีทุนการศึกษาถึงระดับปริญญาเอก เพื่อสร้างผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการพัฒนาโรงเรียนให้ก้าวหน้ารวดเร็วมากขึ้น	2
4. ควรมีทุนสนับสนุนการทำวิจัย	1
5. ควรมีการกำกับติดตามข้าราชการครูในโครงการ สคคค. ที่ได้ทำงานไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	1
6. การบรรจุข้าราชการที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ของโครงการ กล่าวคือ ข้าราชการครูได้รับการบรรจุในโรงเรียนที่ไม่มีห้องเรียนพิเศษวิทยาศาสตร์ และยังได้รับการส่งงานสอนที่ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	1
7. ควรมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ เช่น เจ้าหน้าที่เตรียมอุปกรณ์การทดลอง	1
8. การผลิตครูที่มีคุณภาพเพื่อไปทำงานในระบบการศึกษาไทย โดยหวังให้ครูเหล่านี้ไปเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์ เนื่องจากครูไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ โดยจะต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาไทยเสียก่อน	1
9. ผู้ที่เกี่ยวข้องไม่เปิดใจรับความเปลี่ยนแปลงที่ข้าราชการครูได้เข้าไปพัฒนาให้ดีขึ้น เช่น ผู้ปกครอง และเพื่อนครู	1
10. ควรเพิ่มความมีอิสระในการใช้ทุน เช่น สามารถเลือกโรงเรียนที่จะบรรจุได้ หรือสามารถย้ายหน่วยงานได้ เมื่อไม่อยากทำงานในโรงเรียน	1
11. ควรสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ที่จัดการเรียนรู้โดยข้าราชการครูทุน สคคค.	1
12. ควรปรับระบบการจัดการเรียนรู้ให้เป็นระบบดิจิทัลมากขึ้น พร้อมทั้งจัดหาคอมพิวเตอร์ให้ผู้เรียนแต่ละคนใช้ในการเรียน	1
13. ควรมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐานของแต่ละรายวิชา	1
14. ควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการบูรณาการระหว่างวิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พร้อมทั้งจัดงานเพื่อนำเสนอสื่อ และนวัตกรรมการสอนเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียน	1
15. ควรเปิดโอกาสให้ดาวน์โหลดหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ของ สสวท. เพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้	1
16. ต้องจ่ายออมในการปล่อยคะแนนแก่ผู้เรียน เพื่อไม่ให้ถูกเพ่งเล็งจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	1
17. ควรจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดทำเอกสารทางราชการ	1

## ตอนที่ 5.2 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการผลิตครูระบบปิด และระบบเปิด

ผลการเปรียบเทียบกระบวนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิดในบทนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 5.2.1 การคัดเลือกนักเรียนมาเรียนครูของระบบปิดและระบบเปิด และตอนที่ 5.2.2 กระบวนการเรียนการสอนของระบบปิดและระบบเปิด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### ตอนที่ 5.2.1 การคัดเลือกนักเรียนมาเรียนครูของการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบปิด และระบบเปิด

#### 1. การคัดเลือกนักเรียนมาเรียนครูระดับปริญญาตรีรูปแบบการผลิตครูระบบปิด

1.1 กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547

##### 1) คุณสมบัติของผู้สมัคร

เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่เกิน 1 ปี ที่มีผลการเรียนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 2.75 และผลการเรียนเฉลี่ยในสาขาวิชาแยกที่สมัครไม่ต่ำกว่า 3.00 ตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีความประพฤติดี โดยการรับรองจากสถานศึกษามีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีคุณลักษณะเหมาะสมที่สามารถจะได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพทางวิชาการและวิชาชีพได้ตามต้องการ

##### 2) เกณฑ์การคัดเลือก

พิจารณาจากผลคะแนนสอบวิชาหลักและวิชาเฉพาะในภาคปฏิบัติ (ถ้ามี) ร้อยละ 50 วัดแววจความเป็นครู ร้อยละ 20 และสอบสัมภาษณ์ ร้อยละ 30

##### 3) จำนวนรับ 2,500 คน

1.2 กระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมโครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการนำร่อง พ.ศ. 2552 และ 2553

เกณฑ์การคัดเลือกนิสิต/นักศึกษาครูโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ กรณีรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้าศึกษาหลักสูตรระดับปริญญาตรี 5 ปี (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ เพชรา พิพัฒน์สันติกุล, 2554)



1) เกณฑ์คุณสมบัติ

1.1) มีสัญชาติไทยและมีบัตรประจำตัวประชาชนไทย

1.2) กำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือสำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่เกิน 1 ปี

1.3) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และมีความต้องการศึกษาวิชาชีพครู ในหลักสูตรครูระดับปริญญาตรี 5 ปี ในสถาบันฝ่ายผลิตครูและสาขาวิชาที่โครงการฯ กำหนด

1.4) ผลการเรียนเฉลี่ยสะสมโดยรวม (GPAX)

กรณีผู้ที่กำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX) ตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 3.00

1.5) ผลการเรียนในสาขาวิชาเอกที่สมัครเฉลี่ยสะสม (GPAX)

กรณีผู้ที่กำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 มีผลการเรียนในสาขาวิชาเอกที่สมัครเฉลี่ยสะสม (GPAX) ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จนถึงภาคเรียนที่ 1 ของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่ต่ำกว่า 3.00

กรณีผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีผลการเรียนในสาขาวิชาเอกที่สมัครเฉลี่ยสะสม (GPAX) ตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 3.00

2) เกณฑ์การคัดเลือกนักศึกษาครู ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ระบุ ดังนี้

2.1) มีผลคะแนนดังต่อไปนี้

2.1.1) ผลคะแนนสอบการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Testing: O-NET) ที่จัดสอบโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) (ร้อยละ 30)

2.1.2) ผลคะแนนสอบความถนัดทั่วไป (General Aptitude Test: GAT) ที่จัดสอบโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ.) (ร้อยละ 20)

2.1.3) ผลคะแนนสอบความถนัดเฉพาะวิชาชีพ (Professional and Academic Aptitude Test: PAT) ในชุดที่ 5 วัดศักยภาพทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ (PAT 5) (ร้อยละ 30)

2.1.4) คะแนนพฤติกรรมและประสบการณ์ระหว่างการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย (Portfolio) (ร้อยละ 10)

2.1.5) คะแนนสอบสัมภาษณ์ เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสาและมีความเหมาะสมที่จะเป็นครู และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน (ร้อยละ 10)

ในกรณีที่ไม่นับไปตามเกณฑ์ข้อ 2.1.1 - 2.1.5 ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตและนักศึกษาทุนโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่

2.2) มีความยินดีและเต็มใจปฏิบัติตามเงื่อนไขการรับทุนของโครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่

2.3) หากมีภูมิลำเนาตามพื้นที่ที่กำหนดจะได้รับการพิจารณาเป็นลำดับต้นๆ

2.4) เกณฑ์อื่นๆ ที่สถาบันผลิตครูนำร่องเห็นสมควร

1.3 กระบวนการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น: ครูการศึกษา ชั้นพื้นฐาน

1) คุณสมบัติ

ผู้สำเร็จการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

2) วิธีการคัดเลือก

ดำเนินการตามระบบ TCAS ปีการศึกษา 2561 โดยมีการทดสอบเพิ่มเติม โดยใช้ผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้ (1) ผลคะแนน O-NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2560 (2) ใช้วิธีการสอบข้อเขียนผ่านการเขียนเรียงความเพื่อตอบโจทย์เรื่องจิตวิญญาณความเป็นครู ความสามารถในการใช้ภาษา การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาโดยผู้สมัครสอบต้องมีคะแนนในภาพรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 จึงจะมีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์ในขั้นตอนต่อไป

3) จำนวนรับ 2,500 คน

## 2. การเลือกนักเรียนมาเรียนครูรูปแบบการผลิตครูระบบเปิด (รอบแอดมิชชัน)

การคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยในระบบเปิดเป็นไปตามระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของประเทศไทย หรือ TCAS (Thai University Center Admission System) ระบบ TCAS ปีการศึกษา 2563 โดยมีการสมัคร 5 รอบ [คือ รอบ 1 รอบแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) รอบ 2 รอบโควตา รอบ 3 รอบรับตรงร่วมกัน รอบ 4 รอบแอดมิชชัน และรอบ 5 รอบรับตรงอิสระ]

ในกรณีเข้าเรียนครูในการผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบเปิด กรณีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2565 ซึ่งจะรับสมัครนักเรียนที่กำลังเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2565 จำนวน 518 คน ตามระบบ TCAS แบ่งเป็น 3 รอบ คือ รอบที่ 1 Portfolio รับจำนวน 93 คน รอบที่ 2 Quota รับจำนวน 136 คน และ รอบที่ 3 Admission รับจำนวน 289 คน

รายละเอียดของการคัดเลือกนักเรียนในแต่ละรอบมีโดยสรุป ดังนี้

TCAS 65 รอบที่ 1 แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) การรับสมัครนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านคณิตศาสตร์ วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิชาเอกวิทยาศาสตร์ วิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชาเอกภาษาจีน วิชาเอกภาษาไทย วิชาเอกเทคโนโลยีการศึกษา วิชาเอกคอมพิวเตอร์การศึกษา สาขาวิชาดนตรีศึกษา โครงการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะนิสิตทางด้านศิลปะ

ตัวอย่างการคัดเลือกนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านคณิตศาสตร์ นักศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2565 ตามประกาศของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีดังนี้

1) คุณสมบัติของผู้สมัคร

- 1.1) มีสัญชาติไทย หรือเป็นผู้ที่อยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 1.2) เป็นผู้กำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2564
- 1.3) เป็นผู้ที่มี GPAX ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 (ภาคต้น) รวม 5 ภาคการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 3.50
- 1.4) เป็นผู้ผ่านการอบรมโครงการ สอวน. หรือผ่านการแข่งขันคณิตศาสตร์โอลิมปิกวิชาการระดับชาติ หรือผ่านการเข้าร่วมการแข่งขันคณิตศาสตร์นานาชาติ โดยมีประกาศนียบัตรผ่านการอบรมหรือใบรับรองจากโครงการ สอวน.
- 1.5) เป็นผู้ที่มีแฟ้มสะสมผลงาน ประกอบด้วย กิจกรรมทางวิชาการด้านคณิตศาสตร์และด้านอื่นๆ กิจกรรมสะท้อนภาวะผู้นำหรือจิตอาสา และความสามารถพิเศษ
- 1.6) เป็นผู้ที่ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรง หรือเป็นโรคที่สังคมรังเกียจ หรือโรคสำคัญที่จะเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา
- 1.7) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีและรับรองต่อมหาวิทยาลัยว่าจะตั้งใจศึกษาเล่าเรียนเต็มความสามารถ และยินยอมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่แล้ว หรือที่จะมีต่อไปโดยเคร่งครัดทุกประการ

2) จำนวนที่จะรับเข้าศึกษา จำนวน 5 คน

3) การคัดเลือกเข้าศึกษาโดยการสอบสัมภาษณ์ ผู้มีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์พิจารณาจากคะแนนแฟ้มสะสมผลงานเรียงลำดับคะแนนจากมากไปน้อย โดยมีเกณฑ์การพิจารณาและเกณฑ์คะแนนขั้นต่ำ ดังนี้คือ กิจกรรมทางวิชาการด้านคณิตศาสตร์และด้านอื่นๆ คิดเป็น 60 คะแนน กิจกรรมสะท้อนภาวะผู้นำหรือจิตอาสา คิดเป็น 30 คะแนน และความสามารถพิเศษ คิดเป็น 10 คะแนน คะแนนรวม 100 คะแนน ผู้ผ่านเข้าสอบสัมภาษณ์จะต้องได้คะแนนรวมกันไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน

4) การพิจารณาผู้ผ่านการคัดเลือก โดยการสอบสัมภาษณ์จะพิจารณารายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกจากคะแนนการสอบสัมภาษณ์เรียงลำดับตามคะแนนจากมากไปหาน้อย โดยมีหัวข้อในการสอบสัมภาษณ์ เกณฑ์การพิจารณาและเกณฑ์คะแนนขั้นต่ำ ดังนี้

4.1 ความรู้วิชาการทางด้านคณิตศาสตร์	คิดเป็น	30	คะแนน
4.2 เจตคติต่อวิชาชีพครู	คิดเป็น	30	คะแนน
4.3 ความรู้ทั่วไป	คิดเป็น	20	คะแนน
4.4 บุคลิกภาพ	คิดเป็น	20	คะแนน
คะแนนรวม	คิดเป็น	100	คะแนน

ทั้งนี้ จะต้องได้คะแนนในการสอบสัมภาษณ์รวมกันไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการสอบสัมภาษณ์ และผู้ที่มีคะแนนรวมสูงสุด 5 อันดับแรกจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการคัดเลือก

TCAS 65 รอบที่ 2 โควตา (Quota) ตามประกาศจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรื่องการรับสมัครนักเรียนที่มีความสามารถทางศิลปศึกษา ความสามารถพิเศษทางด้านดนตรี ความสามารถดีเด่นทางสุขศึกษา และพลศึกษา ความสามารถพิเศษสูงหรือคัดเลือกนักเรียนจากโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยฝ่ายมัธยม เข้าศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต ปีการศึกษา 2565

ตัวอย่างคุณสมบัติของผู้สมัครและการคัดเลือกนักเรียนที่มีความสามารถทางศิลปศึกษา เข้าศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา คณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2565 TCAS 65 รอบที่ 2 โควตา (Quota)

#### 1) คุณสมบัติของผู้สมัคร

- 1.1) มีสัญชาติไทย หรือเป็นผู้ที่อยู่ในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมาย
- 1.2) เป็นผู้ที่กำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2564 หรือสำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า
- 1.3) เป็นผู้ที่มี GPAX ตามกำหนดดังนี้
  - 1.3.1) ผู้กำลังศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ต้องมี GPAX ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (ภาคต้น) รวม 5 ภาคการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.00
  - 1.3.2) ผู้ที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 แล้วต้องมี GPAX ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 รวม 6 ภาคการศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.00
- 1.4) เป็นผู้ที่ไม่มีโรคติดต่อร้ายแรงหรือเป็นโรคที่สังคมรังเกียจ หรือโรคสำคัญที่จะเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา

1.5) เป็นผู้ที่มีความประพฤติดีและรับรองต่อมหาวิทยาลัยว่า จะตั้งใจศึกษาเล่าเรียนเต็มความสามารถและยินยอมปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่แล้ว หรือที่จะมีต่อไปโดยเคร่งครัดทุกประการ

2) การคัดเลือกเข้าศึกษาโดยวิธีการทดสอบ (1) ความถนัดทั่วไป คือ วิชา GAT (รหัส 85) ความถนัดทั่วไป (2) ความถนัดทางวิชาชีพและวิชาการ คือ วิชา PAT5 (รหัส 75) วัดความถนัดทางวิชาชีพครู และ (3) วิชาเฉพาะความถนัดทางศิลปศึกษา โดยมีองค์ประกอบค่าน้ำหนักและเกณฑ์ผ่านขั้นต่ำ (ร้อยละ) ดังนี้

องค์ประกอบ	รหัสและชื่อว่า	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์ผ่าน (ร้อยละ)
1. วิชาความถนัดทั่วไป	GAT (รหัส 85) ความถนัดทั่วไป	20	-
2. วิชาความถนัดทางวิชาการ	PAT5 (รหัส 75) วัดความถนัดทางวิชาชีพครู	30	-
3. วิชาเฉพาะ	ความถนัดทางศิลปศึกษา	50	50
รวม		100	

ผู้ผ่านเกณฑ์ทางวิชาการตามจำนวนที่ประกาศรับสมัครและอาจจะประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์ทางวิชาการสำรองอีกจำนวนหนึ่ง (ถ้ามี)

TCAS 65 รอบที่ 3 แอดมิชชัน (Admission) โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นการคัดเลือกนักเรียนทั่วไป โดยการทดสอบกลาง ทั้งนี้ การสัมภาษณ์ไม่มีผลต่อการคัดเลือก ในรอบนี้เป็นการรับสมัครเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) มัธยมศึกษา (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) เทคโนโลยีการศึกษา การศึกษานอกระบบโรงเรียน ธุรกิจและอาชีวศึกษาและจิตวิทยาการศึกษา การแนะแนวและการศึกษาพิเศษ

#### 1) คุณสมบัติของผู้สมัคร

1.1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า

1.2) เป็นผู้ที่มีผลการเรียนสะสม (GPAX) ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 3.00 ยกเว้นในสาขามัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์ และสาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ต้องมี GPAX ไม่ต่ำกว่า 2.00 ส่วนสาขาวิชาเทคโนโลยีการศึกษา และสาขาวิชาธุรกิจและอาชีวศึกษาต้องมี GPAX ไม่ต่ำกว่า 2.75

ตัวอย่างองค์ประกอบค่าน้ำหนักร้อยละ และเกณฑ์คะแนนขั้นต่ำในการรับสมัครคัดเลือก  
เข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2565 TCAS 65 รอบที่ 3 Admission  
สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย วิชาเอกการศึกษาปฐมวัยรับจำนวน 22 คน มีดังนี้

1. GPAX เกณฑ์ผ่านขั้นต่ำ 3.00
2. คะแนนวิชา GAT คิดค่าน้ำหนัก ร้อยละ 20
3. คะแนนวิชา PAT5 คิดค่าน้ำหนัก ร้อยละ 30
4. คะแนนวิชาสามัญภาษาไทย คิดค่าน้ำหนัก ร้อยละ 25 และภาษาอังกฤษ  
คิดค่าน้ำหนัก ร้อยละ 25

การคัดเลือกนักเรียนมาเรียนครูของการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบ  
ระบบปิดและระบบเปิดในโครงการต่าง ๆ สรุปได้ดังตารางที่ 5.44

ตารางที่ 5.44 การเปรียบเทียบการคัดเลือกนักเรียนมาเรียนตามผลการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบเปิดและระบบเปิด  
ในโครงการต่างๆ

ประเด็นเปรียบเทียบ	โครงการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547	โครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการนำร่อง พ.ศ. 2552 และ 2553	โครงการผลิตครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่น: ครูการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	TCAS 65 รอบที่ 1 แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)	TCAS 65 รอบที่ 2 โควตา (Quota)	TCAS 65 รอบที่ 3 แอดมิชชัน (Admission)
<b>หลักสูตร ที่ศึกษาในกรวิจัยนี้</b>	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเคมีศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์	ครูศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา
<b>รูปแบบระบบ</b>	ปิด	ปิด	ปิด	ปิด	ปิด	เปิด
<b>1. คุณสมบัติผู้สมัคร</b>	<p>1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ เทียบเท่าแล้วไม่เกิน 1 ปี</p> <p>2. ผลการเรียนเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่า 2.75 และผล การเรียนเฉลี่ยในสาขาวิชา แยกที่สมัครไม่ต่ำกว่า 3.00</p> <p>ตลอดหลักสูตรมัธยมศึกษา ตอนปลายหรือเทียบเท่า</p> <p>3. มีความประพฤติดี โดยการรับรองจาก สถานศึกษา มีความรัก และศรัทธาในวิชาชีพครู และคุณลักษณะเหมาะสม มีคุณลักษณะเหมาะสม ที่สามารถจะได้รับการพัฒนา ให้มีศักยภาพทางวิชาการ และวิชาชีพได้ตามต้องการ</p>	<p>1. มีสัญชาติไทย และมีบัตรประจำตัว ประชาชนไทย</p> <p>2. กำลังศึกษาชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ สำเร็จการศึกษาชั้น มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าแล้ว ไม่เกิน 1 ปี</p> <p>3. มีความรักและศรัทธา ในวิชาชีพครู และมีความ ต้องการศึกษาวิชาชีพครู ในหลักสูตรครูระดับ ปริญญาตรี 5 ปี ในสถาบัน ฝ่ายผลิตครูและสาขาวิชา ที่โครงการ กำหนด</p>	<p>ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา</p>	<p>1. มีสัญชาติไทย หรือ เป็นผู้ที่อยู่ในประเทศไทย อย่างถูกต้องตามกฎหมาย</p> <p>2. เป็นผู้กำลังศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในปีการศึกษา 2564 หรือ สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 - 6 (ภาคต้น) รวม 5 ภาค การศึกษา ไม่ต่ำกว่า 3.50</p> <p>4. เป็นผู้ผ่านการอบรม โครงการ สอน. หรือ ผ่านการแข่งขัน คณิตศาสตร์โอลิมปิก วิชาการระดับชาติ หรือ</p>	<p>1. มีสัญชาติไทย หรือ เป็นผู้ที่อยู่ในประเทศไทย อย่างถูกต้องตามกฎหมาย</p> <p>2. เป็นผู้กำลังศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า</p> <p>3. เป็นผู้มี GPAX ไม่ต่ำกว่า 2.00</p> <p>ต้องมี GPAX ในส่วนสาขาวิชาเทคโนโลยี การศึกษา และสาขาวิชา ธุรกิจและอาชีพศึกษา ต้องมี GPAX ไม่ต่ำกว่า 2.75</p>	<p>1. เป็นผู้สำเร็จการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า</p> <p>2. เป็นผู้มีการเรียนและผล (GPAX) ในชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 4 - มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 3.00 ยกเว้นในสาขา มัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์และ สาขาวิชาการศึกษานอก ระบบโรงเรียน ต้องมี GPAX ไม่ต่ำกว่า 2.00</p> <p>ส่วนสาขาวิชาเทคโนโลยี การศึกษา และสาขาวิชา ธุรกิจและอาชีพศึกษา ต้องมี GPAX ไม่ต่ำกว่า 2.75</p>

ตารางที่ 5.44 การเปรียบเทียบการคัดเลือกนักเรียนมาเรียนครูของการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบเปิดและระบบเปิด  
ในโครงการต่างๆ (ต่อ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	โครงการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547	โครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการนำร่อง พ.ศ. 2552 และ 2553	โครงการผลิตครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่น: ครูการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	TCAS 65 รอบที่ 1 แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)	TCAS 65 รอบที่ 2 โควตา (Quota)	TCAS 65 รอบที่ 3 แอดมิชชัน (Admission)
หลักสูตร ที่ศึกษาในกรวิจัยนี้	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์	ครูศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา
รูปแบบระบบ	เปิด	เปิด	เปิด	เปิด	เปิด	เปิด
1. คุณสมบัติผู้สมัคร	4. ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม โดยรวม (GPAX) กรณีผู้ที่กำลังศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX) ต่อดนหลักสูตร มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ เทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 3.00 5. ผลการเรียนในสาขา วิชาเอกที่สมัครเฉลี่ยสะสม (GPAX) กรณีผู้ที่กำลังศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการเรียนในสาขาวิชา เอกที่สมัครเฉลี่ยสะสม (GPAX) ตั้งแต่ระดับ	4. ผลการเรียนเฉลี่ยสะสม โดยรวม (GPAX) กรณีผู้ที่กำลังศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม (GPAX) ต่อดนหลักสูตร มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ เทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 3.00 5. ผลการเรียนในสาขา วิชาเอกที่สมัครเฉลี่ยสะสม (GPAX) กรณีผู้ที่กำลังศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลการเรียนในสาขาวิชา เอกที่สมัครเฉลี่ยสะสม (GPAX) ตั้งแต่ระดับ	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ผ่านเกณฑ์ร่วมการแข่งขัน ในคณิตศาสตร์นานาชาติ โดยมีประกาศนียบัตร ผ่านกรอบอบรมหรือ ใบรับรองจากโครงการ สอน. 5. เป็นผู้ที่มีแฟ้มสะสม ผลงาน ประกอบด้วย กิจกรรมทางวิชาการ ด้านคณิตศาสตร์และ ด้านอื่นๆ กิจกรรม สะท้อนภาวะผู้นำหรือ จิตอาสา และความ สามารถพิเศษ	ผ่านเกณฑ์ร่วมการแข่งขัน ในคณิตศาสตร์นานาชาติ โดยมีประกาศนียบัตร ผ่านกรอบอบรมหรือ ใบรับรองจากโครงการ สอน. 5. เป็นผู้ที่มีแฟ้มสะสม ผลงาน ประกอบด้วย กิจกรรมทางวิชาการ ด้านคณิตศาสตร์และ ด้านอื่นๆ กิจกรรม สะท้อนภาวะผู้นำหรือ จิตอาสา และความ สามารถพิเศษ	ผ่านเกณฑ์ร่วมการแข่งขัน ในคณิตศาสตร์นานาชาติ โดยมีประกาศนียบัตร ผ่านกรอบอบรมหรือ ใบรับรองจากโครงการ สอน. 5. เป็นผู้ที่มีแฟ้มสะสม ผลงาน ประกอบด้วย กิจกรรมทางวิชาการ ด้านคณิตศาสตร์และ ด้านอื่นๆ กิจกรรม สะท้อนภาวะผู้นำหรือ จิตอาสา และความ สามารถพิเศษ



ตารางที่ 5.44 การเปรียบเทียบการคัดเลือกนักเรียนมาเรียนครูของการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบเปิดและระบบเปิด  
ในโครงการต่างๆ (ต่อ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	โครงการผลิตครู การศึกษาระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547	โครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการนำร่อง พ.ศ. 2552 และ 2553	โครงการผลิตครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่น: ครูการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	TCAS 65 รอบที่ 1 แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)	TCAS 65 รอบที่ 2 โควตา (Quota)	TCAS 65 รอบที่ 3 แอดมิชชัน (Admission)	
หลักสูตร ที่ศึกษาในกรวิจัยนี้	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์	ครูศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	
รูปแบบระบบ	ปิด	ปิด	ปิด	ปิด	ปิด	เปิด	
1. คุณสมบัติผู้สมัคร	<p>ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จนถึงภาคเรียนที่ 1 ของ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่ต่ำกว่า 3.00</p> <p>กรณีผู้สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายหรือเทียบเท่า มีผลการเรียนในสาขาวิชา เอกที่สมัครเฉลี่ยสะสม (GPAX) ต่อดนหลักสูตร มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 3.00</p>	<p>ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 จนถึงภาคเรียนที่ 1 ของ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่ต่ำกว่า 3.00</p> <p>กรณีผู้สำเร็จการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายหรือเทียบเท่า มีผลการเรียนในสาขาวิชา เอกที่สมัครเฉลี่ยสะสม (GPAX) ต่อดนหลักสูตร มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่า 3.00</p>	<p>ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา</p>	<p>6. เป็นผู้ที่ไม่มีโรคติดต่อ ร้ายแรง หรือเป็นโรคที่ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ หรือ โรคสำคัญที่จะเป็น อุปสรรคต่อการศึกษา</p> <p>7. เป็นผู้ที่มีความประพฤติ และรับรองต่อมหาวิทยาลัย ว่าจะตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ด้วยความสามารถและ ยินยอมปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ที่มีอยู่แล้ว หรือที่จะมีต่อไป โดยเคร่งครัดทุกประการ</p>	<p>5. เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และรับรองต่อมหาวิทยาลัย ว่าจะตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ด้วยความสามารถและ ยินยอมปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ที่มีอยู่แล้ว หรือที่จะมีต่อไป โดยเคร่งครัดทุกประการ</p>	<p>5. เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และรับรองต่อมหาวิทยาลัย ว่าจะตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ด้วยความสามารถและ ยินยอมปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ที่มีอยู่แล้ว หรือที่จะมีต่อไป โดยเคร่งครัดทุกประการ</p>	<p>5. เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี และรับรองต่อมหาวิทยาลัย ว่าจะตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ด้วยความสามารถและ ยินยอมปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ที่มีอยู่แล้ว หรือที่จะมีต่อไป โดยเคร่งครัดทุกประการ</p>

ตารางที่ 5.44 การเปรียบเทียบการคัดเลือกนักเรียนมาเรียนครูของการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบเปิดและระบบเปิดในโครงการต่างๆ (ต่อ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	โครงการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547	โครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการนำร่อง พ.ศ. 2552 และ 2553	โครงการผลิตครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่น: โครงการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	TCAS 65 รอบที่ 1 เพิ่มคะแนนผลงาน (Portfolio)	TCAS 65 รอบที่ 2 โควตา (Quota)	TCAS 65 รอบที่ 3 แอดมิชชัน (Admission)
หลักสูตร ที่ศึกษาในกรวิจัยนี้	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์	ครูศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา	ครูศาสตรบัณฑิต ทุกสาขาวิชา
รูปแบบระบบ	ปิด	ปิด	เปิด	ปิด	เปิด	เปิด
2. การสอบข้อเขียน	มี	มี	มี	ไม่มี	มี	มี
3. การคัดเลือก	ประเมินผลคะแนนสอบ ข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ (ถ้ามี) โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้ 1. วิชาหลักและวิชาเฉพาะ ในภาคปฏิบัติ (ถ้ามี) ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 50 2. วัดแนวความเป็นครู ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 20 3. สอบสัมภาษณ์ ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 30 มีผลต่อการคัดเลือกนักเรียนคะแนน ร้อยละ 30	ประเมินผลคะแนนสอบ ข้อเขียนและการสอบ สัมภาษณ์โดยมีค่าน้ำหนัก ดังนี้ 1. ผลคะแนนสอบ การทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 30 2. ผลคะแนนสอบ ความถนัดทั่วไป (GAT) ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 20 3. ผลคะแนนสอบ ความถนัดเฉพาะวิชาชีพ (PAT 5) ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 30	ประเมินผลคะแนนเพิ่ม ข้อเขียนด้านตามระบบ TCAS ปีการศึกษา 2561 และสรุปเพิ่มเติมดังนี้ 1. ผลคะแนนสอบ การพิจารณาทางการศึกษา แห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 60 2. ใช้วิธีการสอบข้อเขียน ผ่านการเขียนเรียงความ เพื่อตอบใจเรื่องจิตวิญญาณความเป็นครู ความสามารถในการใช้ ภาษา การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา	ประเมินคะแนนเพิ่ม คะแนนและการสอบ สัมภาษณ์ โดยการประเมิน แฟ้มสะสมงานใช้เกณฑ์ การพิจารณา คือ 1. กิจกรรมทางวิชาการ ด้านคณิตศาสตร์และด้าน อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 60 2. กิจกรรมสะท้อนความคิด เป็นผู้นำหรือจิตอาสา คิดเป็น ร้อยละ 30 3. ความสามารถพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 10 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 10 คะแนน ผู้ผ่านเข้าสอบสัมภาษณ์ จะต้องได้คะแนนรวมกัน ไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน	ประเมินคะแนนสอบ ข้อเขียน โดยมีค่าน้ำหนัก (ตัวอย่างของสาขาวิชาการ ศึกษาปฐมวัย) 1. คะแนนวิชา GAT ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 20 2. คะแนนวิชา PAT5 ความถนัดทั่วไป ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 20 2. ความถนัดทางวิชาชีพ และวิชาการ คือ วิชา PAT5 ค่าน้ำหนักร้อยละ 30 3. ความถนัดทางวิชาชีพ และวิชาที่พิเศษ	ประเมินคะแนนสอบข้อเขียน โดยมีค่าน้ำหนักดังนี้ (ตัวอย่างของสาขาวิชาการ ศึกษาปฐมวัย) 1. คะแนนวิชา GAT ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 20 2. คะแนนวิชา PAT5 ความถนัดทั่วไป ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 30 3. คะแนนวิชาสามัญ ภาษา ไทย ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 25 และภาษาอังกฤษ

ตารางที่ 5.44 การเปรียบเทียบการคัดเลือกนักเรียนมาเรียนต่อของการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบเปิดและระบบเปิด  
ในโครงการต่างๆ (ต่อ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	โครงการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547	โครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการนำร่อง พ.ศ. 2552 และ 2553 รุ่นพื้นฐาน	โครงการผลิตครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่น: ครูการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	TCAS 65 รอบที่ 1 แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)	TCAS 65 รอบที่ 2 โควตา (Quota)	TCAS 65 รอบที่ 3 แอดมิชชัน (Admission)
หลักสูตร ที่ศึกษาในการวิจัยนี้	ศาสตราจารย์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ศาสตราจารย์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ศาสตราจารย์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ศาสตราจารย์บัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์	ศาสตราจารย์บัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา	ศาสตราจารย์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา
รูปแบบระบบ	ปิด	ปิด	ปิด	ปิด	ปิด	เปิด
3. การคัดเลือก	<p>4. คะแนนพฤติกรรมและ ประสบการณ์ระหว่าง การศึกษาชั้นมัธยมศึกษา ตอนปลาย (Portfolio) ค่าน้ำหนักร้อยละ 10</p> <p>5. คะแนนสอบสัมภาษณ์ เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีจิต สาธารณะ มีจิตอาสาและ มีความเหมาะสมที่จะเป็น ครู และเป็นแบบอย่างที่ดี แก่นักเรียน ค่าน้ำหนัก ร้อยละ 10</p> <p>นอกจากนี้ยังประเมิน คุณสมบัติอื่น ได้แก่</p>					
	<p>ผู้ผ่าน เข้าสอบสัมภาษณ์ จะต้องได้คะแนนรวมกัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60</p> <p>ร้อยละ 50 โดยมีเกณฑ์ ผ่านที่ร้อยละ 50 ของคะแนนเต็ม</p>					

ตารางที่ 5.44 การเปรียบเทียบการคัดเลือกนักเรียนมาเรียนครูของการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบเปิดและระบบเปิด  
ในโครงการต่างๆ (ต่อ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	โครงการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547	โครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการนำร่อง พ.ศ. 2552 และ 2553	โครงการผลิตครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่น: ครูการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	TCAS 65 รอบที่ 1 แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)	TCAS 65 รอบที่ 2 โควตา (Quota)	TCAS 65 รอบที่ 3 แอดมิชชัน (Admission)
หลักสูตร ที่ศึกษาในการวิจัยนี้	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์	ครูศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา
รูปแบบระบบ	ปิด	ปิด	เปิด	ปิด	ปิด	เปิด
3. การคัดเลือก	<p>1) มีความยินดีและ เต็มใจปฏิบัติตามเงื่อนไข การรับทุนของโครงการ ผลิตครูพันธุ์ใหม่</p> <p>2) หากมีภูมิลำเนา ตามพื้นที่ที่กำหนด จะได้รับการศึกษา เป็นลำดับต้นๆ</p> <p>3) อาจใช้เกณฑ์อื่นฯ ที่สถาบันผลิตครูนำร่อง เห็นสมควร</p>					

ตารางที่ 5.44 การเปรียบเทียบการคัดเลือกนักเรียนมาเรียนมาเรียนครูของการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี รูปแบบระบบเปิดและระบบเปิด  
ในโครงการต่างๆ (ต่อ)

ประเด็นเปรียบเทียบ	โครงการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547	โครงการครูพันธุ์ใหม่ โครงการนำร่อง พ.ศ. 2552 และ 2553	โครงการผลิตครู เพื่อพัฒนาท้องถิ่น: ครูการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	TCAS 65 รอบที่ 1 แฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)	TCAS 65 รอบที่ 2 โควตา (Quota)	TCAS 65 รอบที่ 3 แอดมิชชัน (Admission)
หลักสูตร ที่ศึกษาในภารกิจนี้	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา	ครูศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชามัธยมศึกษา (วิทยาศาสตร์) วิชาเอกคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์	ครูศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาศิลปศึกษา	ครูศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชา
รูปแบบระบบ	ปิด	ปิด	ปิด	ปิด	ปิด	เปิด
4. การสัมภาษณ์	มีผลต่อการคัดเลือก น้ำหนักคะแนนร้อยละ 30	มีผลต่อการคัดเลือก น้ำหนักคะแนนร้อยละ 10	มีผลต่อการคัดเลือก	มีผลต่อการคัดเลือก โดยให้ข้อการสัมภาษณ์ และเกณฑ์การพิจารณา มีดังนี้ 1) ความรู้วิชาการ ทางด้านคณิตศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 30 2) เจตคติต่อวิชาที่ครู คิดเป็นร้อยละ 30 3) ความรู้ทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 20 4) บุคลิกภาพ คิดเป็นร้อยละ 20 ทั้งนี้ จะต้องได้คะแนน ในการสอบสัมภาษณ์ รวมกันไม่ต่ำกว่า 70 คะแนน จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่าน การสอบสัมภาษณ์ และ ผู้มีคะแนนรวมสูงสุด 5 อันดับแรก	ไม่มีผลต่อการคัดเลือก	ไม่มีผลต่อการคัดเลือก

เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครุระดับปริญญาตรีระบบเปิดเทียบกับได้กับ TCAS รอบที่ 3 Admission ที่ใช้ระบบการสอบกลางที่อาศัยการทดสอบข้อเขียนเป็นหลัก ในขณะที่กระบวนการคัดเลือกนักเรียนครูในการผลิตครูรูปแบบระบบปิดเน้นการคัดเลือกและกลั่นกรองอย่างรอบด้านมากกว่า การคัดเลือกในระบบเปิด แม้ในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นจะใช้ระบบ TCAS แต่ก็มีทดสอบ ทัศนัยเพิ่มเติมในเรื่อง จิตวิญญาณความเป็นครู รวมทั้งมีการสอบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการคัดเลือกด้วย ในขณะที่การคัดเลือกระบบเปิดรอบโควตา (Quota) และรอบแอดมิชชัน (Admission) การสัมภาษณ์ ไม่มีผลต่อการคัดเลือก อย่างไรก็ดี ในระบบ TCAS รอบเพิ่มสะสมผลงานมีการพิจารณาผลงานจาก เพิ่มสะสมงานกับการสอบสัมภาษณ์ และระบบโควตาที่มีการสอบข้อเขียนในระบบ TCAS คือ GAT/PATS และเพิ่มเติมการสอบข้อเขียนในวิชาความถนัดเฉพาะทำให้มีการคัดเลือกที่ลุ่มลึกรอบด้านมากกว่า การคัดเลือกระบบเปิดในรอบที่ 3 Admission

## ตอนที่ 5.2.2 กระบวนการเรียนการสอนของการผลิตครูระบบปิด และระบบเปิด

สถาบันผลิตครูจะต้องดำเนินการบริหารจัดการโดยเฉพาะการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์รวมทั้งมาตรฐาน วิชาชีพครู ทั้งนี้ จะเป็นการจัดการเรียนการสอนตามกลยุทธ์การเรียนการสอนและการประเมินผล การเรียนรู้ รวมทั้งการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูตาม มคอ. 2 เพื่อให้บังเกิดผลที่ดีที่สุดแก่นิสิต นักศึกษาทุกคนไม่ว่าจะเป็นนิสิตนักศึกษาผู้รับทุนรัฐบาลหรือไม่ได้รับทุนก็ตาม แต่ทุกคนเป็นนิสิตนักศึกษาครู ของสถาบันผลิตครูนั้นๆ นิสิตนักศึกษาแต่ละคนก็ย่อมมีสิทธิ์เสมอกันที่จะได้รับและเข้าถึงการศึกษาที่มี คุณภาพดีที่ดีที่สุด อีกทั้ง สถาบันผลิตครูจัดการศึกษาตามระบบหน่วยกิตที่นิสิตนักศึกษาแต่ละคน ก็มีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะเลือกลงทะเบียนเรียนในกลุ่มหรือตอนใดที่ตนประสงค์ อีกทั้ง มีโอกาสเลือกเรียน รายวิชาเลือกตามที่ตนประสงค์ ตามที่หลักสูตรได้ออกแบบและเปิดโอกาสให้แก่นิสิตนักศึกษา ซึ่งสะท้อน จากการติดตามและประเมินผลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ในระยะครึ่งโครงการที่ได้ข้อค้นพบว่า อาจารย์จำนวนมากที่สุดร้อยละ 24.60 ให้ความคิดว่า “ไม่มีความจำเป็นที่ต้องทราบว่านิสิตนักศึกษาคนใดเป็นนิสิตนักศึกษาทุน คนใดเป็นนิสิต นักศึกษาปกติ เพราะถือนิสิตนักศึกษาทุกคนเป็นลูกศิษย์ มีสิทธิ์ในการเรียนเท่าเทียมกัน ต้องสอนและ ต้องสอบด้วยมาตรฐานเดียวกัน” นอกจากนี้ อาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่สอนโดยไม่แยกว่านิสิตนักศึกษา เป็นนิสิตนักศึกษาทุนหรือไม่ อาจารย์ร้อยละ 63.70 มีความเห็นว่านิสิตนักศึกษาทั้งสองกลุ่มมีความสนใจ ในการเรียนในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเห็นว่านิสิตนักศึกษาทั้งสองกลุ่มมีสติปัญญาใกล้เคียงกัน แต่นิสิตนักศึกษาทุนมีจิตใจมุ่งมั่นมากกว่า ทั้งนี้เพราะมีเป้าหมายในการเรียนที่ชัดเจน (เทือน ทองแก้ว และคณะ, 2551) ถึงแม้ว่าทางโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)

รุ่นปีการศึกษา 2547 จะได้กำหนดแนวทางในการจัดการเรียนการสอนไว้ 7 ประการ ดังต่อไปนี้

- 1) เรียนรู้หลักการและทฤษฎีต่างๆ อย่างถูกต้อง ครบคลุมและนำไปใช้ได้
- 2) เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติในสถานการณ์จริงเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง
- 3) เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 4) เรียนรู้จากสถาบันการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
- 5) เน้นการวัดและการประเมินผลตามสภาพจริง
- 6) จัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 7) จัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญในวิชาชีพครู

อีกทั้งทางโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวได้กำหนดกิจกรรมพัฒนาทักษะทางวิชาการ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พร้อมทั้งงบประมาณสนับสนุนให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการเป็นเงิน 5,000 บาทต่อคนต่อปี กล่าวคือ สถาบันผลิตครูต้องจัดกิจกรรมพัฒนานิสิต/นักศึกษาทุนเพื่อให้เกิดทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่างๆ เช่น ทักษะการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ ทักษะทางภาษาและการสื่อสาร ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ คุณธรรม และจริยธรรม การเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นต้น

จากการติดตามและประเมินผลระยะครึ่งโครงการโดย เทียน ทองแก้ว และคณะ (2551) พบว่า สถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครูในโครงการนี้ ทุกแห่งมีการจัดการเรียนการสอนเน้นให้นิสิต/นักศึกษา ได้ฝึกประสบการณ์จริงในหลายลักษณะ ซึ่งเป็นไปตามหลักการและแนวทางของโครงการทั้งการฝึกประสบการณ์ร่วมกันกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ฝึกเน้นเฉพาะแต่ละมหาวิทยาลัยและโปรแกรม อย่างไรก็ตาม นิสิต/นักศึกษาทุนในมหาวิทยาลัยร่วมผลิตบางแห่งต้องการที่จะให้ปรับหลักสูตรจากที่เรียนเป็นชุดวิชา ให้เป็นรายวิชา เนื่องจากคุ้นเคยการเรียนเป็นรายวิชา แต่มีความคิดว่าการสอนเป็นชุดวิชามองเห็นพัฒนาการความเป็นครูที่ดี และได้จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรโดยจัดกิจกรรมตามคำแนะนำในคู่มือเป็นหลัก อาทิ การจัดกิจกรรมฝึกทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ กิจกรรม และประสบการณ์ปลูกฝังวิชาชีพ กิจกรรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และกิจกรรมพัฒนาชุมชนและสังคมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจากการประเมินพบว่า สถาบันอุดมศึกษาจัดกิจกรรมได้อย่างทั่วถึงหลากหลาย สอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของโครงการจนในบางครั้งทำให้นิสิต/นักศึกษาทุนบางคน ให้ความคิดเห็นว่า มีเวลาในการทบทวนเนื้อหาวิชาน้อยลง ในด้านข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานโครงการด้านการจัดการเรียนการสอนนิสิต/นักศึกษาทุนเกือบครึ่งหนึ่งเสนอแนะให้จัดหลักสูตรตรงกับสาขาวิชา จัดการเรียนการสอนมุ่งให้นิสิต/นักศึกษาไปใช้ได้จริงและเป็นครูที่ดีในอนาคต การเรียนการสอนต้องเน้นการฝึกทักษะและมุ่งให้มีประสบการณ์การสอนและมีการใช้สื่อหลากหลายและทันสมัย

โดยสรุปการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรีรูปแบบระบบปิดและระบบเปิด สถาบันผลิตครูมีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการประเมินผลการเรียนรู้ตามระบบหน่วยกิตในทำนองเดียวกัน ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ และมาตรฐานวิชาชีพครูของสภาวิชาชีพ คือ คุรุสภา เพียงแต่การผลิตครูรูปแบบระบบปิดจะมีการสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ให้แก่ นิสิตนักศึกษาผู้รับทุนอย่างเด่นชัด ทั้งทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์





# บทที่ 6

## ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครู

ในบทนี้เป็นผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวมและรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ได้จากคำบอกเล่า ประสบการณ์ และทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน จากผลการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารสถาบันผลิตครู จำนวน 45 คน และจากการระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 16 คน ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

### 6.1 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเชิงประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่า ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผู้ทรงคุณวุฒิ (n=15 คน)

#### 6.1.1 การผลิตครูในภาพรวม

##### 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการผลิตครู

1.1) เร่งดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยหน่วยงานเจ้าภาพ พึงขับเคลื่อนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 - 57 ให้ครบถ้วน (n=3)

1.2) การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีทั้งรูปแบบการผลิตครูในระบบเปิดปกติและระบบปิดจำกัดรับการผลิตครูส่วนใหญ่ น่าจะเป็นระบบปิด และในอนาคตน่าจะผลิตครูโดยรูปแบบการผลิตครูระบบปิดทั้งหมด (n=3)

1.3) การผลิตครูมีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างคนให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนส่วนตน มีความจริงใจและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และการผลิตครูพึงสนองต่อนโยบายและเป้าหมายการผลิตครูของชาติ (n=2)

1.4) ผู้ผลิตและผู้ใช้ครูควรทำงานร่วมกันให้มากขึ้น เพื่อผลิตครูได้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครู (หลักสูตร/กระบวนการคัดเลือกผู้เรียนและกระบวนการผลิต/ติดตามควบคุมและประเมินผล) ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา โดยสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ครู และสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคพลิกผันในปัจจุบันและอนาคต (n=2)

1.5) ภาครัฐพึงมีนโยบายการผลิตครูที่ชัดเจน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้มากขึ้นในการบริหารจัดการผลิตครู การรับนักศึกษาครู รวมถึงการดูแลการเข้าสู่วิชาชีพครู ( $n=1$ )

1.6) พึงศึกษาปัจจัยความสำเร็จและความล้มเหลวในอดีตมาเป็นแนวทาง ในการดำเนินงานผลิตครู รวมทั้งรูปแบบการผลิตและพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ ที่ประสบความสำเร็จ เช่น สิงคโปร์ เกาหลี ฟินแลนด์ ( $n=1$ )

1.7) ควรมีการวางแผนการผลิตครูอย่างเป็นระบบโดยมีการตั้งเป้าหมาย ในการเปลี่ยนแปลงให้สัดส่วนครูประจำการมีทั้งที่จบศึกษาศาสตรบัณฑิต และจบปริญญาเฉพาะทาง (เช่น วิทยาศาสตร์ ภาษาศาสตร์) แล้วมาต่อหลักสูตรวิชาครูอีก 1 ปี ในสัดส่วนเท่าๆ กัน ซึ่งอาจทำได้ โดยสร้างบางส่วนของการผลิตครูให้เป็นระบบปิดผลิตครูระดับปริญญาตรีเฉพาะทาง และมีระบบ ประกาศนียบัตรบัณฑิตเพื่อเร่งผลิตครูวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความเชี่ยวชาญ และลดการผลิตครู จากคณะศึกษาศาสตร์ที่เกินจำนวนความต้องการครู ( $n=1$ )

1.8) พึงใช้หลักการ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ของในหลวงรัชกาลที่ 9 ในการผลิตครู การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ได้ผลอย่างแท้จริง ( $n=1$ )

1.9) มุ่งการพัฒนาและคัดสรรผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้มีภาวะผู้นำที่แท้จริง ในรูปแบบผู้นำแบบบริการและผู้นำแบบปรับเปลี่ยนเพื่ออำนวยความสะดวกให้การผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้ง การใช้ครูให้เป็นไปตามแนวคิด หลักการและนโยบายต่างๆ ที่ได้สร้างสรรค์และกำหนดไว้ในกฎหมาย อย่างตรงตามทรงคุณค่า และบรรลุผลสมตามเจตนารมณ์ ( $n=1$ )

## 2) หน่วยงานต้นสังกัดรับผิดชอบการผลิตครู

2.1) ครูสภาพึงพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มการศึกษาในอนาคตในโลกยุคพลิกผัน และต้องติดตามกำกับให้สถาบันผลิตครูต้องสามารถ ผลิตครูให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด พร้อมทั้งมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสาขาครุศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้ต้องคัดเลือกให้ได้คนดีคนเก่งที่มีแวວความเป็นครูได้เข้าเรียนครู เพื่อให้สามารถ ผลิตครูคุณภาพที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง ( $n=2$ )

2.2) ควรมีหน่วยงานระดับชาติที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสมรรถนะการสอนของครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษาอย่างจริงจัง เช่น NIE ประเทศสิงคโปร์ที่ทำหน้าที่ ช่วยสร้างความเข้มแข็งให้ครูและผู้บริหารได้ดียิ่งขึ้น ( $n=1$ )

## 3) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

3.1) พึงคัดเลือกสถาบันผลิตครูที่มีคุณภาพและมาตรฐานมีความพร้อมในการผลิตครู โดยเฉพาะมีครูของครูเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพครู และถ้าเป็นไปได้ควรมีสถาบันหลัก (เฉพาะทาง) สถาบัน เดียวเป็นผู้ผลิตครู เน้นคัดเลือกคนดี คนเก่งเข้ามาเรียนตามความต้องการและสามารถผลิตครูได้ตรง ความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพของหน่วยงานผู้ใช้ครู ( $n=3$ )

3.2) วางแผนและดำเนินการพัฒนา “ครูของครู” (Teacher Educator) นอกจากจะมีประสบการณ์การสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ควรมีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอนไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการสอนและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการสอนในสาขาที่ผลิตครูด้วย (n=2)

3.3) ควรมีการประเมินปัจจัยที่สำคัญในการผลิตครูของแต่ละสถาบันทั้งระบบเปิดปกติและระบบปิด อาทิ ด้านคุณสมบัติของผู้สอน องค์กรประกอบและปัจจัยสนับสนุนการผลิต เช่น ห้องเสริมประสบการณ์ของสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ หอพัก ทั้งนี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานสถาบันผลิตครูในทุกๆ ด้านให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน โดยเฉพาะหลักสูตรพัฒนาศักยภาพครูของครูให้มีทักษะการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีความฉลาดรู้ด้านดิจิทัลเป็น Role Model ของนักศึกษาครูและชุมชน (n=2)

3.4) รัฐพึงลงทุนในการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูงให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในโลกวิชาการยุคสังคมพลิกผัน คณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ควรยกเลิกวัฒนธรรมการรับอาจารย์แบบเอาศิษย์เก่าหรือคนที่เป็นลูกศิษย์มาเป็นอาจารย์ (Inbreeding) (n=1)

3.5) พัฒนาศักยภาพอาจารย์ครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์โดยเน้น Performance - Based รวมทั้งออกแบบระบบนิเวศในการผลิตครูของสถาบันผลิตครู เช่น โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพการถอดบทเรียน เครือข่ายการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสถาบันผลิตครู (n=1)

3.6) ปรับเปลี่ยนระบบการบริหารสถาบันผลิตครูใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (n=1)

#### 4) กระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครู

พึงกำหนดคุณสมบัติของผู้จะเข้าเรียนครูและควรมีการคัดกรองตั้งแต่เริ่มเข้าเรียน เช่น โครงการผลิตครูระบบปิดดำเนินการคัดคนที่มีคุณภาพได้ตั้งแต่เริ่มสมัครเข้าเรียนเพื่อการผลิตครูคุณภาพ (n=1)

#### 5) หลักสูตรการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริม และการประเมินผลการศึกษา

5.1) ปรับเปลี่ยนหลักสูตรผลิตครูและการพัฒนาครูประจำการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมพลิกผันทั้งด้านเนื้อหาการเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และการวัดและประเมินผลของโรงเรียน ครูก่อนประจำการต้องฝึกประสบการณ์จริง และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ครูก่อนจบการศึกษา ทั้งนี้ หลักสูตรการผลิตครูต้องตระหนักถึงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลผลิตมีมาตรฐาน สามารถสอนแบบบูรณาการในลักษณะพหุวิทยาการได้ และสามารถสอนแบบกลมกลืนในศาสตร์ได้ (Transdisciplinary) (n=3)

5.2) หลักสูตรการผลิตครูควรต้องสอดคล้องกับการใช้ครูในแต่ละประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ( $n=1$ )

5.3) พลิกโฉมหลักสูตรการผลิตครู Active Teachers เพื่อ Active Learners ในทุกระดับให้มีสมรรถนะทางด้านจิตวิทยาการศึกษาและการเรียนการสอน ควรพิจารณาจัดระดับเทียบเคียงการพัฒนาการศึกษาในระดับสากลทั้งในยุโรปและอาเซียน ควรมีวิชาทางจิตวิทยาในหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปในหลักสูตรการผลิตครู ในด้านสมรรถนะครูควรใช้หลักคิด วิธีการและเกณฑ์พฤติกรรมระดับความฉลาดรู้ (Literary) เชิงสมรรถนะเชิงปฏิบัติ รวมทั้งการใช้ข้อมูลระดับ Big Data ความฉลาดรู้ทางดิจิทัลและความฉลาดรู้ทางพหุวัฒนธรรมทางด้านลักษณะนิสัยเสริมสร้างกรอบคิดเชิงพัฒนาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพลิกฟื้นคืนจากวิกฤต ความรับผิดชอบ ชี้อตรง สุจริต เทียงธรรม มีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ( $n=1$ )

## 6) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการนิเทศและพัฒนานักศึกษาคู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลิตครูคุณภาพที่มีสมรรถนะในการเป็นครู และมีจิตวิญญาณความเป็นครู ( $n=3$ )

### 6.1.2 รูปแบบการผลิตครูระบบปิด

#### 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการผลิตครู

1.1) พึ่งแสวงหากลยุทธ์เพื่อขยายแนวทางให้ระบบการผลิตครูควรเป็นระบบปิดเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดของตำแหน่งที่จะบรรจุเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกและให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนที่เป็นคนเก่งคนดีมีแวວความเป็นครูจากท้องถิ่น โดยท้องถิ่น เพื่อกลับไปเป็นครูตามภูมิลำเนาและเพื่อพัฒนาท้องถิ่น ( $n=3$ )

1.2) ประเทศไทยควรพิจารณานำระบบปิดของประเทศสิงคโปร์มาใช้ กล่าวคือคัดเลือกกับบัณฑิตปริญญาตรีที่จบด้านต่างๆ ที่ประสงค์จะเป็นครูตรงสาขาที่จบมาแล้วมาเรียนความเป็นครู 1 ปี จะได้ครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางและสามารถปรับตัวเท่าทันเทคโนโลยีและองค์ความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ขณะเดียวกันก็จะสามารถสอนศาสตร์ต่างๆ ได้อย่างลึกซึ้งกว่าด้วย ( $n=1$ )

#### 2) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

พืงมีหน่วยงานหลักเพื่อทำหน้าที่ผลิตครูโดยเฉพาะ อาจตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางการผลิตครูเพื่อทำหน้าที่ผลิตครูระบบปิดโดยเฉพาะ ( $n=1$ )

#### 3) ด้านกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครู

มีการคัดเลือกคนเก่งคนดีให้ทุนมาเรียนครูตั้งแต่ระดับปริญญาตรีและประกันให้เป็นครูและผ่านกระบวนการบ่มเพาะความเป็นครูตามรูปแบบการผลิตครูระบบปิด รวมถึงการจำกัดจำนวนการผลิตและสามารถผลิตได้ตรงความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู ( $n=2$ )

### 6.1.3 รูปแบบการผลิตครูระบบเปิด

ควบคุมปริมาณการผลิตครูรูปแบบระบบเปิดโดยการลดการผลิตครูระบบเปิดให้เหลือไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนทั้งหมด และเพิ่มการผลิตครูระบบปิดในโครงการพิเศษให้ได้ร้อยละ 80 ของความต้องการ ทั้งนี้ ให้เป็นนักศึกษาประจำที่เน้นการฝึกคุณธรรม จริยธรรม นอกเหนือจากการเรียนวิชาครูปกติ ( $n=3$ )

## 6.2 ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจากผู้บริหารสถาบันผลิตครู ( $n=45$ )

### 6.2.1 การผลิตครูในภาพรวม

#### 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

1.1) ควรมีระบบ กระบวนการและกลไกที่ครอบคลุมเชื่อมต่อทั้งหน่วยงานกำกับติดตาม สถาบันผลิตครู และหน่วยงานผู้ใช้ครู มีนโยบายที่ต่อเนื่อง ไม่มีการแทรกแซงทางการเมือง ( $n=8$ )

1.2) ควรมีนโยบายหรือกฎหมายควบคุม และกำกับให้เป็นวิชาชีพควบคุมผลิตตามอัตราให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและรับประกันการมีงานทำ ( $n=7$ )

1.3) พึงมีระบบฐานข้อมูลที่สามารถประเมินความต้องการการใช้ครูในแต่ละสาขาและในภาพรวม รวมทั้งพิจารณากำหนดจำนวนการผลิตครูให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตตามศักยภาพของแต่ละสถาบันผลิตครู ( $n=6$ )

1.4) รัฐพึงสนับสนุนงบประมาณในการผลิตครูเชิงรุกและจัดสรรให้โดยตรงมายังคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ( $n=2$ )

1.5) เร่งปรับปรุงกระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น ( $n=2$ )

1.6) รัฐควรให้ความสำคัญกับการผลิตครูโดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ ( $n=1$ )

1.7) รัฐควรมีนโยบายในการรับประกันการมีอัตราบรรจุเมื่อเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ( $n=1$ )

1.8) สร้างกลไกในการสนับสนุนและจูงใจให้ผู้สูงอายุมาเรียนครู ( $n=1$ )

1.9) รัฐพึงให้การสนับสนุนสถาบันผลิตครูทั้งรัฐและเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน ( $n=1$ )

1.10) ควรมีการสำรวจความต้องการครูของสถานศึกษาเอกชนเป็นระยะ ( $n=1$ )

## 2) หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการผลิตครู

2.1) พึ่งจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะในการกำกับคุณภาพบัณฑิตครูและการพัฒนาการผลิตครูระดับอุดมศึกษา ( $n=3$ )

2.2) ครูสภาพึงลดบทบาทในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูให้แต่ละสถาบันผลิตครูสามารถผลิตครูได้สอดคล้องตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย ไม่จำเป็นต้องมีมาตรฐานเดียวกัน ( $n=3$ )

## 3) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

3.1) สถาบันผลิตครูควรดำเนินการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์โดยเร่งด่วนให้มีสมรรถนะสูงระดับสากล ( $n=4$ )

3.2) สถาบันผลิตครูควรมีระบบการคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณภาพและชัดเจนโดยพิจารณาทั้งคุณสมบัติ และประสบการณ์ ( $n=2$ )

3.3) จากการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถาบันผลิตครูที่ได้มาตรฐานในระดับดีขึ้นไปควรประกาศให้สาธารณชนได้รับทราบเป็นระยะ สถาบันนั้นควรได้รับโอกาสในการผลิตครูโดยรวมและสู่ชุมชน ( $n=2$ )

3.4) ควรมีอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่เหมาะสม สอดคล้องกับปริมาณของนักศึกษา และกำหนดสัดส่วนคณาจารย์ใหม่ เพราะภาระงานในการผลิตครูไม่ใช่การสอนเพียงอย่างเดียว ( $n=2$ )

3.5) พึ่งวางนโยบายที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและชัดเจนเกี่ยวกับสถาบันผลิตครูในแต่ละระดับการศึกษา ( $n=2$ )

3.6) สถาบันผลิตครูควรสร้างและพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่สามารถดึงดูดความสนใจของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครู ( $n=1$ )

## 4) การคัดเลือกนักเรียนหรือบุคคลเข้าเรียนครู

พึ่งมีกระบวนการคัดเลือกนักเรียนหรือบุคคลเข้าเรียนครูที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ( $n=2$ )

## 5) หลักสูตร การสอน การจัดกิจกรรมเสริมและประเมินผลการเรียนรู้

5.1) ปรับปรุงหลักสูตรผลิตครูให้เป็นหลักสูตรที่สามารถผลิตครูที่มี Technological Pedagogical Content Knowledge: TPCK) มีสมรรถนะการเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และสามารถใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู ( $n=7$ )

5.2) พึ่งมีเป้าหมายในการผลิตครูที่เป็น “นักเรียนรู้” และ “นักสร้างการเรียนรู้” ไม่ควรผลิตเพื่อเน้นวิชาชีพครูเพียงวิชาชีพเดียวเพื่อให้บัณฑิตครูมีทางเลือกสามารถประกอบอาชีพอื่นได้ ( $n=1$ )

5.3) พึ่งมีการกำกับ ติดตามกระบวนการผลิตในหลักสูตรทุกชั้นตอนตั้งแต่การรับเข้า การคัดกรองความเป็นครู กระบวนการผลิต บ่มเพาะ และกระบวนการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นครูในโรงเรียน ( $n=1$ )

5.4) ควรเพิ่มกระบวนการบ่มเพาะนักศึกษาครูให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สามารถออกไปเป็นครูที่รักเอาใจใส่นักเรียนให้เรียนอย่างมีความสุขเพื่อที่นักเรียนจะได้เรียนรู้ด้วยความหมาย และนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ในอนาคต ( $n=1$ )

5.5) ควรเปิดสอนหลักสูตร ป. บัณฑิต (หลักสูตร 4+1 ปี) เฉพาะสาขาที่ขาดแคลน และเป็นความจำเป็นเร่งด่วน ( $n=1$ )

5.6) ยกเลิกการใช้คะแนน TOEIC เพียงอย่างเดียวในการทดสอบความรู้วิชาชีพครู ควรมีข้อสอบทดสอบความรู้วิชาชีพครูและวิชาเอกที่เป็นมาตรฐานร่วมกัน

6) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือการปฏิบัติการสอน การจัดกิจกรรมเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู และการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

6.1) ควรพัฒนาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยเฉพาะครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ในการกำกับดูแล ให้มีความรู้ ความเข้าใจทักษะในการนิเทศนักศึกษาครู ( $n=2$ )

6.2) ปรับปรุงพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เช่น สพฐ. ( $n=2$ )

#### 6.2.2 รูปแบบการผลิตครูระบบปิด

##### 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการผลิตครู

1.1) พึ่งสนับสนุนให้มีสัดส่วนการผลิตครูระบบปิดให้มากยิ่งขึ้นจากปริมาณการผลิตครูภาพรวมที่ชัดเจน เพิ่มอัตราการผลิตครูเฉพาะด้านและครอบคลุมถึงพื้นที่ห่างไกล รับประทานการมีงานทำถ้าผ่านเกณฑ์คุณภาพ ( $n=8$ )

1.2) ควรนำโครงการผลิตครูระบบปิดบางโครงการ เช่น ครูทายาทหรือครูพันธุ์ใหม่ ปี 2547 ครูคืนถิ่นหรือครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาต้นแบบครูจากระบบปิดแล้วนำผลมาถ่ายทอดเพื่อเป็นแผนปฏิบัติที่ดีต่อสถาบันการผลิตครูอื่นๆ ( $n=3$ )

1.3) ควรมีระบบกำกับติดตาม รายงานผลการดำเนินงานของการผลิตครูระบบปิดอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ต่อนักศึกษาและประสิทธิภาพการใช้งบประมาณที่คุ้มค่า ( $n=2$ )



1.4) ควรสนับสนุนให้มีการผลิตครูระบบปิดเฉพาะสาขาที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ ( $n=1$ )

1.5) การคัดเลือกนักศึกษาครูควรดำเนินการอย่างเป็นระบบในทุกชั้นตอน สามารถคัดเลือกนักศึกษาครูที่มีศักยภาพสูง สามารถเรียนได้ครบตามหลักสูตรที่มีมาตรฐานกำหนดไว้ ( $n=1$ )

2) สถาบันผลิตครู ในด้านมาตรฐานและความพร้อม

2.1) ควรีระบบในการคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตที่เข้มงวดและเที่ยงธรรม ( $n=4$ )

2.2) ควรสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูทุกสังกัดมีโอกาสเข้าถึงระบบการผลิตครูระบบปิด ( $n=2$ )

2.3) สถาบันผลิตครูควรมีความร่วมมือทางวิชาการ โดยเน้นเป้าหมายของการผลิตครูระบบปิดกับหน่วยงานที่มีความต้องการพิเศษ ( $n=1$ )

2.4) ควรสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาเรียนรู้ในต่างประเทศ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนำประสบการณ์มาใช้ในการพัฒนานักศึกษาครูระบบปิด ( $n=1$ )

2.5) พึ่งมีการสำรวจอัตราจ้างบรรจุในแต่ละปีของแต่ละสาขาแล้วส่งต่อให้สถาบันผลิตครูที่มีการผลิตบัณฑิตสาขานั้น ๆ รับนักศึกษาได้ไม่เกินตามที่กำหนด เช่น ปี พ.ศ. 2565 มีอัตราบรรจุครูภาษาไทย 500 อัตรา มีสถาบันผลิตครูภาษาไทย 100 แห่ง ดังนั้นเฉลี่ยคือ 5 คนต่อแห่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับจำนวนรับได้ แต่ละแห่งรับนักศึกษาไม่เกิน 10 เท่าของค่าเฉลี่ยคือไม่เกิน 50 คน ต่อ 1 แห่ง 1 ( $n=1$ )

3) การคัดเลือกนักเรียนหรือบุคคลเข้าเรียนครู

พึงมีวิธีการสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นของผู้รับทุนที่มีศักยภาพสูงให้สมัครเรียนเข้ามาเป็นครู ( $n=1$ )

4) หลักสูตรการสอน การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้

ควรมีการบ่มเพาะในหลักสูตรให้นักศึกษาครูระบบปิดมีจิตวิญญาณความเป็นครูไม่ละทิ้งวิชาชีพครูหลังจากสิ้นสุดการใช้ทุนการศึกษา ( $n=1$ )

### 6.2.3 รูปแบบการผลิตครูระบบเปิด

1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ควรมีนโยบายและงบประมาณในการผลิตครูระบบเปิดเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน มีความจำเป็นเร่งด่วนหรือเป็นหลักสูตรใหม่ที่มีความต้องการตามแผนการพัฒนาประเทศ ( $n=2$ )

## 2) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

2.1) ควรจำกัดจำนวนสถาบันผลิตครูที่มีคุณสมบัติครบถ้วนทั้งในด้านคณาจารย์และเครือข่าย ( $n=1$ )

2.2) ควรมีการกำหนดความเชี่ยวชาญของแต่ละสถาบันโดยกำหนดให้แต่ละสถาบันเปิดได้เฉพาะสาขาที่พร้อมและเชี่ยวชาญ ( $n=1$ )

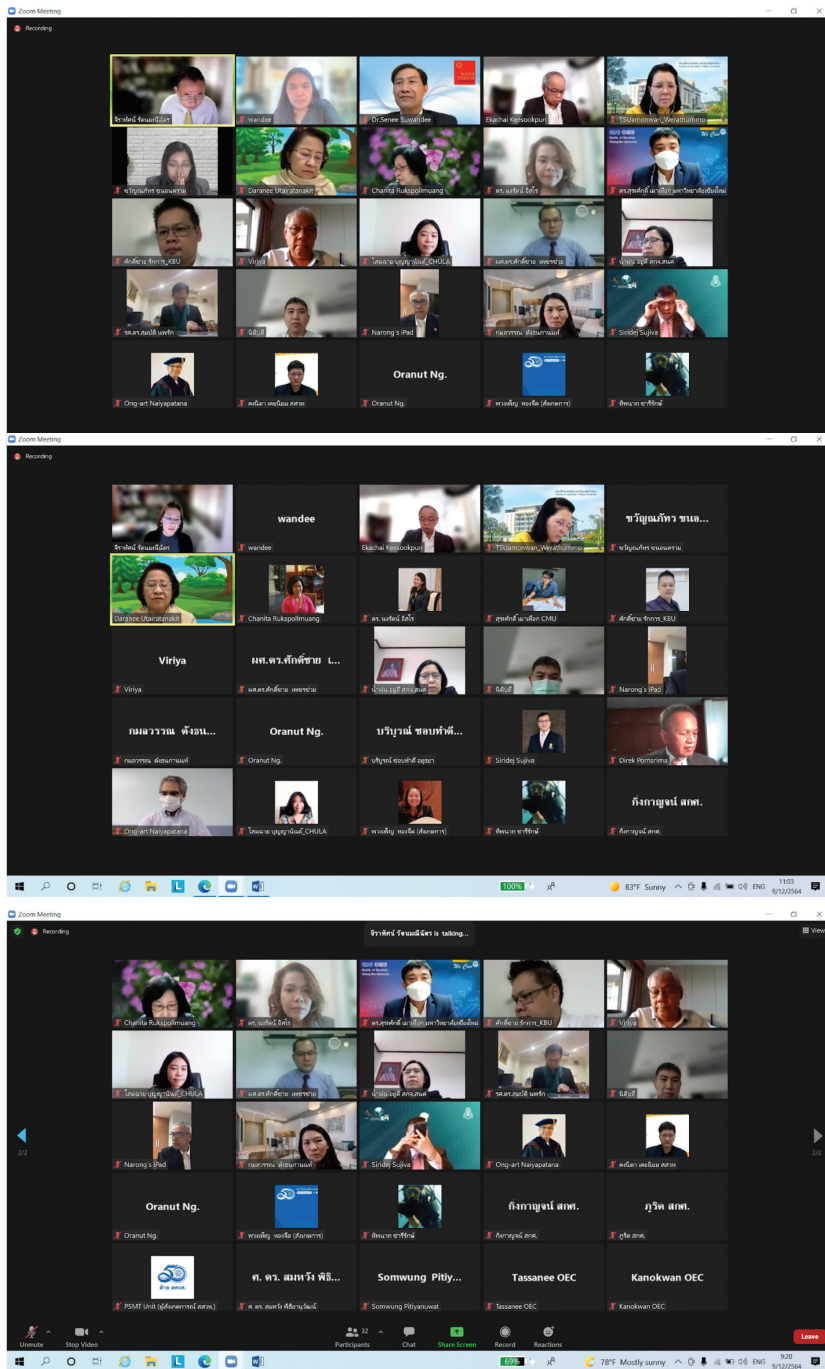
## 3) กระบวนการคัดเลือกนักเรียนหรือบุคคลเข้าเรียนครู

3.1) พึงเปิดโอกาสให้คณะศึกษาศาสตร์มีเงื่อนไขในการดำเนินการรับสมัครตามบริบททางการศึกษาของแต่ละสถาบัน ( $n=1$ )

3.2) จำกัดการรับนักศึกษาสาขาละ 1 ห้องเรียน จำนวน 30 คน (เท่านั้น) โดยมีอาจารย์ผู้รับผิดชอบจำนวน 5 คน เพื่อลดประมาณการผลิตนักศึกษาระบบเปิด ( $n=1$ )

## 6.3 ผลการระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดการประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมและรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในอนาคต โดยมีเอกสารประกอบการระดมสมองประกอบด้วย 1) ผลการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจากคำบอกเล่าและทัศนคติของผู้ทรงคุณวุฒิ ( $n=15$ ) 2) ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตครูของผู้บริหารสถาบันผลิตครู ( $n=45$ ) 3) ผลวิจัยพัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย 4) สรุปปริทัศน์วรรณกรรมการวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ 5) ผลจากการสำรวจเชิงประเมินแบบสัมบูรณ์และแบบสัมพัทธ์ ซึ่งได้มีการประชุมไปเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2564 เวลา 09.00 - 12.00 น. ผ่านระบบออนไลน์ โปรแกรม Zoom โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประชุม 16 ท่าน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประชุมปรากฏในภาคผนวก ข.)



แผนภาพที่ 6.1 - 6.3 การประชุมระดมสมองเพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการผลิตครูการศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน เมื่อวันที่วันพฤหัสบดีที่ 9 ธันวาคม 2564 เวลา 09.00 - 12.00 น. ผ่านระบบ  
 ออนไลน์ โปรแกรม Zoom

### 6.3.1 การผลิตครูในภาพรวม

#### 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

1.1) พึ่งประเมินความต้องการจำเป็นและคาดคะเนความต้องการกำลังคนโดยใช้ Big Data เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพได้มาตรฐานวิชาชีพให้ตรงความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูในปัจจุบันและอนาคต ( $n=4$ )

1.2) เร่งปรับสัดส่วนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด โดยการลดจำนวนการผลิตครูระบบเปิดลงและเพิ่มการผลิตครูระบบปิดให้เป็นอย่างน้อย 3 ใน 4 ของความต้องการครูของหน่วยงานผู้ใช้ครู ( $n=3$ )

1.3) พึ่งกำหนดนโยบายเปิดโอกาสให้คนเก่งๆ มาเป็นครูได้โดยมีระบบและกลไกในการพัฒนาความเป็นครูก่อนที่จะปฏิบัติหน้าที่ครู ( $n=1$ )

1.4) ให้มีระบบและกลไกในการผลิตครูที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาครูใหม่และการพัฒนาครูประจำการ (School - Based Teacher Education) ( $n=1$ )

1.5) ปรับปรุงและพัฒนาการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเฉพาะระดับและสาขาวิชา ( $n=1$ )

#### 2) หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการผลิตครู

2.1) สภาวิชาชีพครู พึ่งดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ( $n=2$ )

2.2) พึ่งจัดให้มีคณะกรรมการระดับชาติว่าด้วยการผลิตและพัฒนาครูเพื่อพิจารณาความต้องการครูและกำหนดมาตรการและกลไกการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ( $n=1$ )

#### 3) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

3.1) จัดให้มีสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในการผลิตครู (Teaching Professional School) ( $n=1$ )

3.2) สถาบันผลิตครูควรทำงานร่วมกับสถานศึกษาในพื้นที่โดยเฉพาะการพัฒนาครูใหม่และครูประจำการ ทั้งนี้ จะต้องมีการพัฒนาคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ให้มีสมรรถนะและจิตใจ รวมทั้งความพร้อมในการทำงานพัฒนาครูใหม่และครูประจำการ ตลอดจนพัฒนาคนในชุมชนโดยกำหนดเป็นภาระงานที่เป็นรูปธรรมด้วย ( $n=1$ )

3.3) สถาบันผลิตครูต้องมีการบริหารจัดการให้มีการผลิตครูสอดคล้องกับปริมาณและความต้องการครู และให้เป็นไปตามศักยภาพในการผลิตครูของสถาบัน ( $n=1$ )

4) การคัดเลือกนักเรียนหรือบุคคลเข้าเรียนครู

มีกระบวนการคัดเลือกให้ได้คนเก่ง คนดี มีแนวความเป็นครูและมีบุคลิกภาพ และเจตคติของการเป็นต้นแบบในการรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ เพื่อสร้างชาติในอนาคต ( $n=1$ )

5) หลักสูตรการสอน การจัดกิจกรรมเสริมและประเมินผลการเรียนรู้

ยกเครื่องหลักสูตรผลิตครูให้เป็นหลักสูตรสมรรถนะเพื่อผลิตครู เป็นโค้ชหรือผู้นำการเรียนรู้ในโลกยุคพลิกผัน ซึ่งครูยุคใหม่จะต้องมีสมรรถนะเท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยี มีความรู้แกนเพื่อบริหารจัดการเรียนรู้ของตนและมีทักษะการพัฒนามนุษย์ ทั้งนี้ หลักสูตรผลิตครูจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ( $n=4$ )

6) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือการปฏิบัติการสอน การจัดกิจกรรมเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู และการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

6.1) พึงดำเนินการเน้นที่กระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพประกอบด้วย การอยู่หอพักเพื่อการเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความเป็นครูให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะและเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู ( $n=2$ )

6.2) น่าจะยกระดับมาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพโดยมีระบบการรับรองมาตรฐานอาจารย์นิเทศก์ ทั้งของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ และอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ( $n=1$ )

7) ข้อเสนออื่นๆ ในอนาคตน่าจะต้องตั้งโจทย์ครุศึกษาในเชิงบทบาทและทิศทาง รวมทั้งพัฒนาการครุศึกษาของสถาบันผลิตครู เพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาประเทศ ( $n=1$ )

### 6.3.2 รูปแบบการผลิตครูระบบปิด

1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการผลิตครู

การผลิตครูพึงเป็นรูปแบบการผลิตครูระบบปิด โดยในระยะแรกรูปแบบการผลิตครูระบบปิด 3 ใน 4 ของทั้งหมดและรูปแบบการผลิตครูระบบเปิด 1 ใน 4 ของทั้งหมด ( $n=2$ )

2) หน่วยงานต้นสังกัดที่รับผิดชอบการผลิตครู

เป็นการปฏิบัติที่ดีที่มีกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษาในการรับผิดชอบและสนับสนุนโครงการครุรัก(ษ์)ถิ่น ซึ่งเป็นรูปแบบการผลิตครูระบบปิดที่มีการทำงานอย่างมีส่วนร่วมทุกระดับ น่าจะเป็นการผลิตครูระบบปิดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและเพื่อพัฒนาท้องถิ่น อีกทั้งน่าจะเป็นตัวอย่างของโครงการผลิตครูระบบปิดที่มีการพัฒนานวัตกรรมและมีความยั่งยืน ( $n=1$ )

### 3) การคัดเลือกนักเรียนหรือบุคคลเข้าเรียนครู

3.1) ควรมี Teacher Career Academy ในการบ่มเพาะเด็กที่มีแวວความเป็นครู ได้มาเรียนครูตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ( $n=1$ )

3.2) พึ่งมีกระบวนการคัดเลือกนักเรียนครูในระบบปิดโดยพิจารณาตัวบ่อนกระบวนการและผลลัพธ์เป็นเกณฑ์ในการกำหนดจำนวนทุนการศึกษาแล้วจึงคัดเลือกสถาบันผลิตครู ( $n=1$ )

4) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือปฏิบัติการสอนการจัดกิจกรรมเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู การนิเทศและพัฒนานักศึกษาครู และการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

4.1) ในการผลิตครูระบบปิดพึงสนับสนุนให้ดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เช่น โครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น กล่าวคือ สถาบันผลิตครูจะไปพัฒนาโรงเรียนปลายทางที่ผู้รับทุนโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะบรรจุเป็นข้าราชการครูในอีก 4 ปีข้างหน้า ซึ่งจะเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและให้นักศึกษาได้ทุนไปลงพื้นที่ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 ด้วย ( $n=1$ )

4.2) พึ่งริเริ่มให้ One Department One School ในแต่ละภูมิภาคมีโรงเรียนที่สถาบันผลิตครูจะพัฒนา แล้วให้นักศึกษาครูได้ไปเรียนรู้และฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนในพื้นที่นั้นๆ ( $n=1$ )

### 5) ระบบและกลไกของการดำเนินการผลิตครูระบบปิดของโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น มีดังนี้

5.1) การคัดเลือกนักเรียนด้วยโอกาส ยากจน มีรายได้ต่อครัวเรือนจะไม่เกิน 3,000 บาทต่อเดือน ให้เด็กในพื้นที่ห่างไกลมาเรียนเพื่อกลับคืนถิ่น โดยให้ทุนการศึกษาและประกันการมีงานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา

5.2) กำหนดโรงเรียนปลายทางชัดเจนว่า ครูที่จบจะคืนสู่ถิ่นปีละ 300 คน

5.3) คัดเลือกสถาบันการผลิต ให้สถาบันเสนอตนเองเข้ามาโดยดูที่ความพร้อมในภาพรวมของมหาวิทยาลัย เช่น หอพัก สิ่งอำนวยความสะดวกและนโยบายของคณะจนถึงระดับมหาวิทยาลัย

5.4) สถาบันที่ได้รับการคัดเลือกต้องดำเนินการคัดเลือกนักเรียนด้วยตนเอง โดยการลงพื้นที่ใกล้เคียงของมหาวิทยาลัยของตนเพื่อให้ได้นักเรียนรัก(ษ์)ถิ่นตามเป้าหมาย มหาวิทยาลัยจะได้รับประโยชน์ทางอ้อม ได้รู้สภาพบริบทของชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อนำมาปรับหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสม

5.5) การจัดการเรียนการสอน มีหลักสูตรครูรัก(ษ์)ถิ่นเพื่อตอบโจทย์บริบทของชุมชน หลักสูตรได้รับการปรับเปลี่ยน

5.6) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนปลายทาง นักเรียนจะกลับไปฝึกสอนในโรงเรียนท้องถิ่นของตนเอง มหาวิทยาลัยต้องเข้าไปพัฒนาโรงเรียนปลายทางด้วยเช่นกัน

5.7) มีงบประมาณในการวิจัยเพื่อประเมินคุณภาพนักศึกษาในโครงการ ปีละ 1,000,000 บาททุกปี เพื่อติดตามระยะยาวไปอีก 5 ปีหลังจากนักศึกษาจบการศึกษา

ปัจจุบันยังไม่มีบัณฑิตครูที่จบการศึกษาจากโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น จึงเป็นที่น่าสนใจในอนาคต ถึงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินประสิทธิภาพของนักศึกษายุทธโครงการนี้ (n=1)

### 6.3.3 รูปแบบการผลิตครูระบบเปิด

1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

พึงลดการผลิตครูระบบเปิดและเร่งปรับปรุงกระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพและมาตรฐาน เพิ่มขึ้น (n=1)

2) หลักสูตรการสอน การจัดกิจกรรมเสริมและการประเมินผลการเรียนรู้

ยกเครื่องกระบวนการผลิตครูโดยเฉพาะหลักสูตรให้เหมาะสมกับโลกยุคพลิกผัน และกลยุทธ์การสอนเพื่อสร้างสมรรถนะครูโดยเฉพาะจิตวิญญาณความเป็นครูควบคู่กันไป (n=2)

## 6.4 ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูในภาพรวมและรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

### 6.4.1 การผลิตครูในภาพรวม

1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

1.1) ควร มีระบบ กระบวนการและกลไกที่ครอบคลุมเชื่อมต่อทั้งหน่วยงานกำกับติดตาม สถาบันผลิตครู และหน่วยงานผู้ใช้ครู มีนโยบายที่ต่อเนื่อง ไม่มีการแทรกแซงทางการเมือง

1.2) ควร มีนโยบายหรือกฎหมายควบคุม และกำกับให้เป็นวิชาชีพควบคุมผลิตตามอัตรา ให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประกันการมีงานทำ

1.3) พึงมีระบบฐานข้อมูลที่สามารถประเมินความต้องการการใช้ครูในแต่ละสาขาและในภาพรวม รวมทั้งพิจารณา กำหนดจำนวนการผลิตครูให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตตามศักยภาพของแต่ละสถาบันผลิตครู

1.4) พึงประเมินความต้องการจำเป็นและคาดคะเนความต้องการกำลังคนโดยใช้ Big Data เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพได้มาตรฐานวิชาชีพให้ตรงความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูในปัจจุบันและอนาคต

1.5) เร่งดำเนินการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยหน่วยงานเจ้าภาพ พึงขับเคลื่อนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 - 57 ให้ครบถ้วน

1.6) ในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีทั้งรูปแบบการผลิตครูในระบบ เปิดปกติและระบบปิดจำกัดรับ การผลิตครูส่วนใหญ่ น่าจะเป็นระบบปิด และในอนาคตน่าจะผลิตครู โดยรูปแบบการผลิตครูระบบปิดทั้งหมด ทั้งนี้พึงเร่งปรับสัดส่วนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด โดยการลดจำนวนการผลิตครูระบบเปิดลงและเพิ่มการผลิตครูระบบปิดให้เป็นอย่างน้อย 3 ใน 4 ของความต้องการครูของหน่วยงานผู้ใช้ครู

1.7) การผลิตครูมีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างคนให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ก่อนส่วนตน มีความจริงใจและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และการผลิตครูพึงสนองต่อนโยบายและเป้าหมาย การผลิตครูของชาติ

1.8) ผู้ผลิตและผู้ใช้ครูควรทำงานร่วมกันให้มากขึ้น เพื่อผลิตครูได้ตรงตาม มาตรฐานวิชาชีพครู (หลักสูตร/กระบวนการคัดเลือกผู้เรียนและกระบวนการผลิต/ติดตามควบคุม และประเมินผล) ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา โดยสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ครู และ สนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคพลิกผันในปัจจุบันและอนาคต

1.9) รัฐพึงสนับสนุนงบประมาณในการผลิตครูเชิงรุกและจัดสรรให้โดยตรง มายังคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

1.10) เร่งปรับปรุงกระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น

2) หน่วยงานต้นสังกัดรับผิดชอบการผลิตครู

2.1) พึงจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะในการกำกับคุณภาพบัณฑิตครูและการพัฒนา การผลิตครูระดับอุดมศึกษา

2.2) ครุสภาพึงลดบทบาทในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ตายตัว ควรให้แต่ละสถาบันผลิตครูสามารถผลิตครูได้สอดคล้องตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย ไม่จำเป็นต้อง มีมาตรฐานเดียวกัน

2.3) ครุสภาพึงพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มการศึกษาในอนาคตในโลกยุคพลิกผัน และต้องติดตามกำกับให้สถาบันผลิตครูต้องสามารถ ผลิตครูให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด พร้อมทั้งมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสาขาครุศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้ต้องคัดเลือกให้ได้คนดีคนเก่งที่มีแววความเป็นครูได้เข้าเรียนครู เพื่อให้สามารถ ผลิตครูคุณภาพที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง



2.4) สภาวิชาชีพครูพึงเร่งดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

### 3) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

3.1) วางแผนและดำเนินการพัฒนา “ครูของครู” (Teacher Educator) นอกจากนี้จะมีประสบการณ์การสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ควรมีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอน ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการสอนและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการสอนในสาขาที่ผลิตครูด้วย

3.2) สถาบันผลิตครูควรดำเนินการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์หรือครูของครู โดยเร่งด่วนให้มีสมรรถนะสูงระดับสากล

3.3) สถาบันผลิตครูควรมีระบบการคัดเลือกคณาจารย์ที่มีคุณภาพและชัดเจน โดยพิจารณาทั้งคุณสมบัติและประสบการณ์ เพื่อให้มีคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องกับปริมาณของนักศึกษา และกำหนดสัดส่วนคณาจารย์ใหม่เพราะภาระงานในการผลิตครูไม่ใช่การสอนเพียงอย่างเดียว

3.4) พึงคัดเลือกสถาบันผลิตครูที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่มีความพร้อมในการผลิตครู โดยเฉพาะมีครูของครูเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพครู และถ้าเป็นไปได้ควรมีสถาบันหลัก (เฉพาะทาง) สถาบันเดียวเป็นผู้ผลิตครู เน้นคัดเลือกคนดี คนเก่งเข้ามาเรียนตามความต้องการและสามารถผลิตครูได้ตรงความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพของหน่วยงานผู้ใช้ครู

3.5) จากการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถาบันผลิตครูที่ได้มาตรฐานในระดับดีขึ้นไปควรประกาศให้สาธารณชนได้รับทราบเป็นระยะ สถาบันนั้นควรได้รับโอกาสในการผลิตครูโดยรวมและสู่ชุมชน

3.6) พึงวางนโยบายที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและชัดเจนเกี่ยวกับสถาบันผลิตครูในแต่ละระดับการศึกษา

3.7) ควรมีการประเมินปัจจัยที่สำคัญในการผลิตครูของแต่ละสถาบันทั้งระบบ เปิดปกติและระบบปิด อาทิ ด้านคุณสมบัติของผู้สอน องค์ประกอบและปัจจัยสนับสนุนการผลิต เช่น ห้องเสริมประสบการณ์ของสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ หอพัก ทั้งนี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานสถาบันผลิตครูในทุกๆ ด้านให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน โดยเฉพาะหลักสูตร พัฒนาศักยภาพของครูให้มีทักษะการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีความฉลาดรู้ด้านดิจิทัลเป็น Role Model ของนักศึกษาครูและชุมชน

### 4) กระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครู

พึงมีกระบวนการคัดเลือกนักเรียนหรือบุคคลเข้าเรียนครูที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ

## 5) หลักสูตร การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมและการประเมินผลการศึกษา

5.1) ปรับปรุงหลักสูตรผลิตครูให้เป็นหลักสูตรที่สามารถผลิตครูที่มี Technological Pedagogical Content Knowledge: TPCK) มีสมรรถนะการเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และสามารถนำเทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู

5.2) ยกเครื่องหลักสูตรผลิตครูให้เป็นหลักสูตรสมรรถนะเพื่อผลิตครูเป็นโค้ชหรือผู้นำการเรียนรู้ในโลกยุคพลิกผัน ซึ่งครูยุคใหม่จะต้องมีสมรรถนะ เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีมีความรู้แกนเพื่อบริหารจัดการเรียนรู้ของตนเองและมีทักษะการพัฒนามนุษย์ ทั้งนี้ หลักสูตรผลิตครูจะต้องสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ผลผลิตมีมาตรฐาน สามารถสอนแบบบูรณาการในลักษณะพหุวิทยาการได้และสามารถสอนแบบกลมกลืนในศาสตร์ได้ (Transdisciplinary)

## 6) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการนิเทศและพัฒนานักศึกษาคู

6.1) ดำเนินให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลิตครูคุณภาพที่มีสมรรถนะในการเป็นครู และมีจิตวิญญาณความเป็นครู

6.2) ควรพัฒนาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเฉพาะครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ในการกำกับดูแล ให้มีความรู้ - เข้าใจทักษะในการนิเทศศึกษาคู

6.3) ปรับปรุงพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เช่น สทศ.

6.4) พึงดำเนินการเน้นที่กระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพ ประกอบกับการอยู่หอพักเพื่อการเรียนรู้เพื่อบ่มเพาะความเป็นครูให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะและเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู

### 6.4.2 รูปแบบการผลิตครูระบบปิด

#### 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องการผลิตครู

1.1) พึงสนับสนุนให้มีสัดส่วนการผลิตครูระบบปิดให้มากยิ่งขึ้นจากปริมาณการผลิตครูภาพรวมที่ชัดเจน เพิ่มอัตราการผลิตครูเฉพาะด้านและครอบคลุมถึงพื้นที่ห่างไกลและประกันการมีงานทำถ้าผ่านเกณฑ์คุณภาพ

1.2) พึงแสวงหากลยุทธ์เพื่อขยายแนวทางให้ระบบการผลิตครูเป็นระบบปิดเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดของตำแหน่งที่จะบรรจุเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกและให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนที่เป็นคนเก่งคนดี มีแววความเป็นครูจากท้องถิ่น โดยท้องถิ่น เพื่อกลับไปเป็นครูตามภูมิลำเนาและเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

1.3) ควรนำโครงการผลิตครูระบบปิดบางโครงการ เช่น ครูทายาทหรือครูพันธุ์ใหม่ปี 2547 ครูคืนถิ่นหรือครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาต้นแบบครูจากระบบปิด แล้วนำผลมาถ่ายทอดเพื่อเป็นแผนปฏิบัติที่ดีต่อสถาบันการผลิตครูอื่น ๆ

1.4) ควรมีระบบกำกับติดตาม รายงานผลการดำเนินงานของการผลิตครูระบบปิดอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ต่อนักศึกษาและประสิทธิภาพการใช้งบประมาณที่คุ้มค่า

1.5) การผลิตครูพึงเป็นรูปแบบการผลิตครูระบบปิดโดยในระยะแรกรูปแบบการผลิตครูระบบปิด 3 ใน 4 ของทั้งหมด และรูปแบบการผลิตครูระบบเปิด 1 ใน 4 ของทั้งหมด

## 2) มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

2.1) ควรมีระบบในการคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตที่เข้มงวดและเที่ยงธรรม

2.2) ควรสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูทุกสังกัดมีโอกาสเข้าถึงระบบการผลิตครูระบบเปิด

## 3) ด้านกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครู

มีการคัดเลือกคนเก่งคนดีให้ทุนมาเรียนครูตั้งแต่ระดับปริญญาตรีและประกันให้เป็นครู และผ่านกระบวนการข่มเพาะความเป็นครูตามรูปแบบการผลิตครูระบบปิด รวมถึงการจำกัดจำนวนการผลิต และสามารถผลิตได้ตรงความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู

### 6.4.3 รูปแบบการผลิตครูระบบเปิด

#### 1) นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

1.1) ควบคุมปริมาณการผลิตครูรูปแบบระบบเปิดโดยการลดการผลิตครูระบบเปิดให้เหลือไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนทั้งหมด และเพิ่มการผลิตครูระบบปิดในโครงการพิเศษให้ได้ร้อยละ 80 ของความต้องการ ทั้งนี้ ให้นักศึกษาครูเป็นนักศึกษาประจำที่เน้นการฝึกคุณธรรม จริยธรรม นอกเหนือจากการเรียนวิชาครูปกติ

1.2) ควรมีนโยบายและงบประมาณอย่างเพียงพอในการผลิตครูระบบเปิดอย่างมีคุณภาพเฉพาะสาขาที่ขาดแคลนมีความจำเป็นเร่งด่วน หรือเป็นหลักสูตรใหม่ที่มีความต้องการตามแผนการพัฒนาประเทศ

#### 2) หลักสูตร การสอน การจัดกิจกรรมเสริมและการประเมินผลการเรียนรู้

ยกเครื่องกระบวนการผลิตครูโดยเฉพาะหลักสูตรให้เหมาะสมกับโลกยุคพลิกผัน และกำหนดกลยุทธ์การสอนเพื่อสร้างสมรรถนะครูโดยเฉพาะจิตวิญญาณความเป็นครู ควบคู่กันไป

# บทที่ 7

## บทสรุปและเสนอแนะ

รายงานการวิจัยโครงการประเมินระบบการผลิตครูในประเทศไทย เรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย และปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา อุปสรรคของการผลิตครู 2) เพื่อประเมินระบบการผลิตครู รวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระหว่าง ระบบปิดและระบบเปิดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และ 3) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครู ในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

การศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยและปัจจัยความสำเร็จ และปัญหา อุปสรรคของการผลิตครู ดำเนินการโดยวิธีการวิจัยเอกสาร วิธีการสำรวจเชิงประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่า และวิธีการวิจัยสำรวจ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีประสบการณ์รับเชิญ จำนวน 15 คน และผู้บริหารสถาบันผลิตครูที่เป็นคนบดหรือรองคนบดที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 45 คน เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกสาระการผลิตครูจากเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิเกี่ยวกับวรรณกรรมการศึกษาการผลิตครู ในประเทศไทยและต่างประเทศ แบบสอบถามปลายเปิดสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเชิงประวัติศาสตร์ จากคำบอกเล่า รวมทั้งทัศนคติความเห็นต่างๆ เกี่ยวกับการผลิตครูในประเทศไทยในอดีต ปัจจุบันและอนาคต และแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าสอบถามปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ของการผลิตครู รวมทั้งการผลิตครูรูปแบบระบบปิดและระบบเปิด ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยงสูงมากระหว่าง 0.87 - 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติเชิงบรรยาย

การประเมินระบบการผลิตครู รวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระหว่างระบบปิดและระบบเปิด ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ดำเนินการโดยวิธีวิจัยเชิงประเมินครอบคลุม 3 ประเด็น คือ กระบวนการ คัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครู วิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินการเรียนรู้ ปริมาณและคุณภาพ ของบัณฑิตที่จบการศึกษาจากสถาบันผลิตครู เปรียบเทียบกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูและวิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด โดยวิธีการสำรวจและวิธีการวิจัยเอกสาร ซึ่งเป็นรายงานการวิจัยเชิงประเมินของ เทื่อน ทองแก้ว, สุริยะ เจียมประชานรากร และ รุ่งนภา ตั้งจิตจรเจริญกุล (2551) ส่วนการประเมินเชิงปริมาณและคุณภาพบัณฑิต ที่จบการศึกษาจากสถาบันผลิตครูในรูปแบบระบบปิดและระบบเปิด ใช้วิธีศึกษาค่าสถิติและการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยการคัดลอกข้อมูลเต็มเฉลี่ยสะสมเมื่อสำเร็จการศึกษาของนิสิตผู้รับทุนโครงการ ผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2547 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติบรรยายและสถิติอ้างอิง เพื่อเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้รับทุนในระบบปิดและไม่ได้รับทุนตามระบบเปิด ในด้าน

การประเมินคุณภาพบัณฑิตเกี่ยวกับลักษณะและสมรรถนะการปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และคุณภาพการปฏิบัติระหว่างข้าราชการครูผู้รับทุนโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 และโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) รุ่นปีการศึกษา 2558, 2559 และ 2560 ใช้วิธีการสำรวจเชิงประเมินแบบสัมบูรณ์และแบบสัมพัทธ์โดยการประเมินตนเองและประเมินโดยผู้บังคับบัญชาในโครงการ สควค. ผู้ประเมิน ได้แก่ ข้าราชการครูทุนรัฐบาลจำนวน 33 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 56 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 42 คน ผู้ประเมินในโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ได้แก่ ข้าราชการครูทุนรัฐบาลจำนวน 43 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 50 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้จำนวน 55 คน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามเชิงประเมิน 6 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาของมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา รวมทั้งวัตถุประสงค์โครงการผลิตครูระบบปิด อีกทั้งแบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบครอนบาคแอลฟาสูงมาก โดยมีค่าพิสัยระหว่าง 0.88 - 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติบรรยายและสถิติอ้างอิงเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพบัณฑิตจากรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด นอกจากนี้ยังมีการเปรียบเทียบคุณภาพและมาตรฐานของครูที่ผลิตจากระบบปิดและระบบเปิดโดยภาพรวมโดยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารสถาบันผลิตครู

การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ดำเนินการโดยการระดมสมองจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 16 คน ประกอบด้วย 5 ฉบับ ได้แก่ 1) ผลการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจากคำบอกเล่าและทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ( $n=15$ ) 2) ผลสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการผลิตครูของผู้บริหารสถาบันผลิตครู ( $n=45$ ) 3) ผลวิจัยพัฒนาการผลิตครูในประเทศไทย 4) สรุปปริทัศน์วรรณกรรมการวิจัยเกี่ยวกับการผลิตครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ และ 5) ผลจากการสำรวจเชิงประเมินแบบสัมบูรณ์และแบบสัมพัทธ์ได้เป็นผลการระดมสมองในสถานการณ์การผลิตครู 3 สถานการณ์ 6 ประเด็นแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครู ในขั้นตอนสุดท้ายเป็นการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูในภาพรวมและรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังกล่าวจากการระดมสมองจากการตอบแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิ 15 คน จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถาบันผลิตครูจำนวน 45 คน

## 7.1 สรุปผลการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทย

ประเทศไทยตระหนักและให้ความสำคัญของวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะการผลิตและพัฒนาครูผู้ประกอบวิชาชีพครูที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงในการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยครั้งนี้จึงใช้หลักการพัฒนาวิชาชีพครูสู่วิชาชีพชั้นสูงมาจัดจำแนกพัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทยในรอบ 130 ปี โดยแบ่งออกเป็น 4 ยุค คือ

1.1) ยุคที่หนึ่ง ยุคก่อนการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (ก่อน พ.ศ. 2435) กล่าวคือ เป็นยุคการฝึกหัดครูไม่เป็นทางการ เป็นยุคก่อนมีการจัดตั้งสถาบันผลิตครูแห่งแรกของประเทศไทยที่เรียกว่า “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 ไม่มีการผลิตครูเป็นทางการ ไม่มีสถาบันผลิตครู และไม่มีหลักสูตรการผลิตครูที่ชัดเจน การจัดการศึกษาดำเนินการที่บ้าน ที่วัด และในวังเป็นการสอนตัวต่อตัว ครูผู้สอนในยุคนี้ คือ พระภิกษุ พ่อแม่ และบุคคลากรในกรมพระอาลักษณ์ และบุคคลที่มีความรู้ในวิชาชีพต่างๆ ในช่วงนี้สังคมยกย่องและให้การยอมรับครูอย่างมากอันก่อให้เกิดมโนทัศน์ ครู คือ ปุชนิยบุคคล เป็นนักปราชญ์และเป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม ในยุคที่หนึ่งนี้มีพระดำริที่สำคัญยิ่งต่อการผลิตครูของประเทศไทยในยุคต่อไป คือ พระดำริของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพว่า จำเป็นต้องมีการจัดการฝึกหัดครูขึ้นเพื่อจะได้ครูไปทำการสอนตามโรงเรียน ถึงแม้ในยุคนี้จะมีกรมศึกษาธิการ (พ.ศ. 2430) ดูแลการศึกษาซึ่งเป็นระยะเริ่มต้นของการศึกษาในระบบโรงเรียน แต่กรมศึกษาธิการก็ยังไม่มียุทธศาสตร์เกี่ยวกับการฝึกหัดครูและการผลิตครู

1.2) ยุคที่สอง ยุคการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (พ.ศ. 2435 - 2487) เป็นยุคการเริ่มต้นการผลิตครูอย่างเป็นทางการ โดยยึดการผลิตครูของประเทศอังกฤษที่เรียกว่า Teacher Training เป็นแบบอย่าง ซึ่งเป็นการผลิตครูระบบปิด นักศึกษาครูอยู่ประจำ จัดการศึกษาแบบชั้นปี และเน้นการสอบอัตรานัย เป็นการผลิตครูเพื่อสอนในระบบโรงเรียนเพื่อปฏิรูปบ้านเมือง รวมทั้งเพื่อพัฒนาอาชีพและท้องถิ่นตลอดจนการแก้ปัญหาความขาดแคลนครู มีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เป็นสถาบันผลิตครูแห่งแรกของประเทศไทย เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2435 เพื่อผลิตครูอาจารย์ไปสอนในโรงเรียนในกรุงเทพฯ และหัวเมืองต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับยุคสมัยของการปฏิรูปบ้านเมืองให้ก้าวหน้าทันสมัย เช่น ประเทศตะวันตก ทั้งนี้ในการปฏิรูปประเทศได้ให้ความสำคัญต่อชนบทไทยถือว่า ขอบฟ้าของประเทศไทยอยู่ที่ชนบท จึงเน้นการผลิตด้านอาชีพ โดยเฉพาะเกษตรกรรมเพื่อไปสอนในชนบท ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของความคิดการฝึกหัดครูชนบท โดยถือว่าครูเป็นผู้นำที่ดีที่สุดในการพัฒนาชนบท ดังนั้นในยุคนี้ได้ดำเนินการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรต่างๆ ได้แก่ การผลิตครูระดับประกาศนียบัตรครูมูล (ป.), ครูประถม (ป.ป.), ครูมัธยม (ป.ม.), ครูประกาศนียบัตรจังหวัด (ครูจ.), ครูประชาบาล (ครู ป.บ.), ครูประถมกสิกรรม (ครู ป.ป.ก.), ครูพลศึกษา (ครู ป.ป.พ.), ครูอาชีพศึกษาชาย-หญิง, ประถม-มัธยม (ครู ป.ป.ช., ป.ม.ช.), ครูการเรือน (ครู ป.ป. การเรือน) และครูอนุบาล (ครู ป.ป.

อนุบาล) ในยุคนี้ถือเป็นการวางรากฐานการฝึกหัดครูอย่างเป็นระบบกล่าวคือ เป็นการผลิตครูเพื่อสอนในระบบโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร และมณฑลต่างๆ อีกทั้งเป็นการผลิตครูเพื่อสนองความต้องการในการปฏิรูปบ้านเมือง ตลอดจนเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครูและส่งเสริมพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น

ประเด็นสำคัญในการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในยุคที่สอง ระหว่างปี พ.ศ. 2435 - 2487 โดยสรุป มีดังนี้

### 1.2.1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระผู้ทรงสถาปนาการศึกษาฝึกหัดครูไทย (กรมการฝึกหัดครู: 2535) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตั้ง "โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์" ขึ้นตามพระดำริของสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ ผู้ทรงริเริ่มงานการศึกษาฝึกหัดครูไทยว่าจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการฝึกหัดครูขึ้นเพื่อจะได้ครูไปทำการสอนตามโรงเรียน และเจ้าพระยาภาสกรวงศ์ (พร บุนนาค) เสนาบดีกระทรวงธรรมการคนแรก (พ.ศ. 2435 - 2445) เป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ เป็นผลสำเร็จในวันที่ 12 ตุลาคม 2435 และมีการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูต่อมาอีกจำนวนมาก ทั้งนี้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู อาทิ พระบรมราชโองการประกาศให้โรงเรียนทุกแห่งจัดการสอบไล่หนังสือทั่วไปประเทศ (พ.ศ. 2428) พระราชบัญญัติการสอบ (พ.ศ. 2433) ประกาศใช้โครงการศึกษาชาติ พ.ศ. 2441 กำหนดให้โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เป็นโรงเรียนประจำให้นักเรียนได้ฝึกหัดเป็นครู อาจารย์ เป็นสาร์วัตรนักเรียน พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2464

### 1.2.2 หน่วยงานต้นสังกัดรับผิดชอบการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร

กรมศึกษาธิการจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2430 และยุบเลิกไปเมื่อปี พ.ศ. 2482 และกรมมหาวิทยาลัยจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2460 และยุบเลิกไปเมื่อปี พ.ศ. 2512

การฝึกหัดครูเริ่มมีมาตั้งแต่ พ.ศ. 2435 สังกัดกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการจนถึงปี พ.ศ. 2482 ยกเว้นปี พ.ศ. 2458 - 2561 ที่การฝึกหัดครูไปเป็นแผนกหนึ่งคือ แผนกที่ 7 การเป็นครูของโรงเรียนข้าราชการพลเรือนของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และต่อมา พ.ศ. 2459 เป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การฝึกหัดครูจึงสังกัดกรมศึกษาธิการจนกระทั่งในปี พ.ศ. 2482 ก็ได้โอนการฝึกหัดครูไปสังกัดกรมวิชาการ ต่อมา พ.ศ. 2483 การฝึกหัดครูโอนมาสังกัดกรมสามัญศึกษา และปี พ.ศ. 2484 การฝึกหัดครูได้รับยกฐานะเป็นกองฝึกหัดครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงธรรมการ

### 1.2.3 ความพร้อมของสถาบันผลิตครูระดับประกาศนียบัตร

มีการเปิดโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นโดยตรง จำนวน 12 แห่ง อีกทั้งเปิดแผนกหรือโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นในโรงเรียนประเภทต่างๆ จำนวน 9 แห่ง ในระยะนี้การผลิตครูทั้งหมดอยู่ในระดับประกาศนียบัตรที่ต่ำกว่าปริญญาตรี และดำเนินการผลิตครูในสภาพไม่พร้อมของบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านการฝึกหัดครู การขาดอาคารสถานที่ที่เหมาะสม ผู้ปกครองไม่นิยมอาชีพครู

จึงไม่สนับสนุนให้บุตรหลานเรียนครูแม้จะมีทุนและประกันเข้ารับราชการก็ตาม ดังนั้นการเริ่มต้นโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ต้องอาศัยบุคลากรต่างประเทศจากประเทศอังกฤษเป็นอาจารย์ใหญ่ถึง 4 คนติดต่อกัน และดำเนินการตามแผนงานการผลิตครูแบบอังกฤษ

#### 1.2.4 การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูระดับประกาศนียบัตร

จากคำสั่งกรมศึกษาธิการได้กำหนดให้ครูใหญ่ในโรงเรียนสามัญต่างๆ คัดเลือกนักเรียนให้โรงเรียนของตนในชั้นใดก็ได้ อายุมากหรือน้อยแต่ขอให้มึลักษณะและท่าทางที่จะเป็นครูดีได้ แล้วให้เอาใจใส่แนะนำสั่งสอนในวิชาสามัญ และงานในหน้าที่ครูด้วย เมื่อครูขาดก็ให้นักเรียนที่เลือกไว้ผลัดกันสอนแทน แต่อย่าให้สอนหลายชั่วโมงเพราะจะทำให้ขาดการเรียนวิชาอื่นไป เมื่อสิ้นปีการศึกษานักเรียนที่เลือกไว้คนใดสอบไล่ได้ชั้นประถมก็ให้ครูใหญ่ส่งเข้ามายังกรมศึกษาธิการพร้อมทั้งรับรองว่าได้คัดเลือกและกล่อมเกล่าไว้สำหรับเป็นครูมาตั้งแต่ยังเป็นนักเรียนอยู่ในชั้นนั้นๆ จนถึงเวลาที่ส่งเข้ามานี้เป็นเวลาที่ปีก็เดือน พร้อมกับรับรองว่าเป็นคนที่มีความประพฤติดีมีอัธยาศัยและท่าทางเหมาะสมจะเป็นครูอย่างแท้จริง กรมศึกษาธิการจะได้จัดส่งนักเรียนเหล่านี้ไปไว้ในโรงเรียนที่กำหนดภายหลังเพื่อจะได้ทำการฝึกสอนจริงๆ พร้อมกับจะได้เรียนวิชาสามัญของตนต่อไปด้วยโดยจะเรียกนักเรียนเหล่านี้ว่า “นักเรียนอาจารย์ฝึกหัด” โดยจะได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 10 บาท เมื่อเป็นนักเรียนอาจารย์ฝึกหัดครบ 1 ปี จะได้เข้าสอบไล่ที่โรงเรียนฝึกหัดครูอาจารย์ ถ้าสอบได้จะได้เข้าเป็น “นักเรียนฝึกหัดอาจารย์” ทันที ถ้าสอบไม่ได้ก็ต้องเป็นนักเรียนอาจารย์ฝึกหัดต่อไปอีก 1 ปี ภายหลังเมื่อมีนักเรียนอาจารย์ฝึกหัดมากขึ้นแล้ว โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ก็จะไม่รับนักเรียนอื่นๆ เข้าเป็นนักเรียนฝึกหัดอาจารย์ ด้วยเกณฑ์การคัดเลือกกับนักเรียนเข้าเรียนครูดังกล่าวกรมศึกษาธิการได้คาดหมายไว้ว่าครูที่ได้รับประกาศนียบัตรจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์แล้วจะเป็นครูที่ดีได้เพราะได้ทำการคัดเลือกและฝึกหัดมาเป็นชั้นๆ สรุปขั้นตอนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูในระยะเริ่มต้นของการฝึกหัดครูไทยเป็นดังนี้ คือ 1) เป็นอาจารย์ที่ชำนาญเป็นครูอยู่แล้วได้คัดเลือกสำหรับให้เป็นครูตั้งแต่ยังเล็กอยู่ 2) ได้หัดสอนในโรงเรียนที่ดีและฟังคำแนะนำจากครูที่ดีมาก่อนเข้าเป็นนักเรียนฝึกหัดอาจารย์ไม่ต่ำกว่า 1 ปี เมื่อมาเข้าโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ได้ฟังตำรับตำราวิชาครูก็จะทำให้มีความเข้าใจได้ง่ายเพราะได้เคยสอนเคยสังเกตมาด้วยตนเองแล้วย่อมดีกว่าผู้ที่ไม่เคยสอนเลย หรือเคยสอนแต่ไม่ได้รับคำแนะนำจากครูที่ดีจริง และ 3) เป็นคนที่รักการเป็นครูอย่างแท้จริง เพราะเป็นผู้มีแววสำหรับเป็นครูมาตั้งแต่กำเนิดแล้ว (นิพัทธ์ เลิศณรงค์, 2531 อ้างจาก กรมศึกษาธิการ, 2445: 408 - 412)

จากคำสั่งทางกรมศึกษาธิการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า แม้ในสถานการณ์บ้านเมืองที่มีความต้องการครูเป็นจำนวนมาก แต่กรมศึกษาธิการก็ได้ตระหนักถึงความสำคัญของครูในด้านคุณภาพ มิได้มุ่งแต่จะทำการผลิตครูเชิงปริมาณเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนครู นับเป็นการสร้างบรรทัดฐานเริ่มแรกของการตั้งเกณฑ์การคัดเลือกนักเรียนฝึกหัดครูเพื่อการผลิตครูดีครูคุณภาพไปสอนนักเรียนในระบบโรงเรียนเพื่อการปฏิรูปบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้าสมตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวอย่างแท้จริง



### 1.2.5 หลักสูตร การสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการประเมินผลการศึกษา

ในด้านเป้าหมาย เนื้อหาสาระหลักสูตร การสอนและการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประเมินผลการศึกษาในหลักสูตรการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร 3 ปี ได้ดังนี้ (ดวงจันทร์ เดี่ยววิไล, 2530)

1) เป้าหมายของการฝึกหัดครูในยุคที่สองที่มุ่งผลิตครูระดับประกาศนียบัตรเพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้สำหรับตัวเองและรู้จักใช้ความรู้นั้นๆ สอนนักเรียนได้ด้วย มีความชำนาญเฉพาะวิชา มีความชำนาญการสอนเฉพาะวิชาหรืออาชีพ รวมทั้งให้สามารถปฏิบัติงานในท้องถิ่นได้

2) หลักสูตรของการผลิตครูปรากฏว่า หลักสูตรในระยะแรกๆ ประกอบด้วย วิชาสามัญและวิชาครู โดยบังคับให้เรียนกลุ่มวิชาสามัญและเพิ่มจำนวนวิชามากขึ้นในช่วงแห่งการส่งเสริมพัฒนาอาชีพ ท้องถิ่น กล่าวคือ ให้เรียนเนื้อหาวิชาเท่ากับชั้นที่คาดว่าจะออกไปสอน ส่วนวิชาครูเป็นจำพวกวิธีการปรากฏอยู่ในช่วงที่ศึกษาวิชาที่เป็นหลักสูตรนั้น ปรากฏในหลักสูตรในช่วงหลังๆ ส่วนวิชาที่พัฒนาโลกทัศน์ ความคิดเชิงระบบวิจารณ์ญาณและการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมไทยมีน้อยมาก รายการนี้สะท้อนให้เห็นว่า หลักสูตรการผลิตครูมุ่งสร้างครูที่เป็นนักปฏิบัติมากกว่านักคิด นอกจากนี้เนื้อหาวิชาเหล่านี้มีลักษณะปรับเปลี่ยนยุคต่อมาจากเนื้อหาที่ได้รับจากต่างประเทศเป็นหลัก

3) การสอนและการฝึกสอน และการนิเทศการฝึกสอน ตามหลักสูตรการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในยุคที่สองมี 2 ลักษณะ คือ ภาคทฤษฎีใช้การสอนแบบบรรยายหรือเลคเชอร์ ส่วนภาคปฏิบัติให้ทำจริง จำแนกเป็นการฝึกหัดสอนทั้งวิชาสามัญและวิชาอาชีพที่นักเรียนครูต้องฝึกหัดสอนทั้งในสถานการณ์จริงและจำลองในโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ และการฝึกหัดเพื่อให้เป็นนิสัยติดตัว เช่น การกำหนดเวลาการเรียนของนักเรียนฝึกหัดอาจารย์สตรี การฝึกหัดครูแบบอังกฤษให้ความสำคัญกับการฝึกหัดสอนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ การฝึกสอนได้มีการให้ฝึกสอนต่ออาจารย์และเพื่อนๆ ในโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์สัปดาห์ละครั้งและไปทำการสอนนักเรียนในโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนสาขา ปีละไม่ต่ำกว่า 1 เดือนภายใต้การนิเทศของครูและอาจารย์ใหญ่ ในช่วงต่อมามีวิธีการสอนที่หลากหลายขึ้น นอกจากการบรรยายหรือเลคเชอร์ อาทิ การทำรายงานการค้นคว้า การพาไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การให้สังเกต การเชิญวิทยากร การฝึกปฏิบัติทดลอง การลงมือทำจริง

4) การประเมินผลการศึกษา ในระยะต้นของยุคที่สองใช้วิธีการวัดผลโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้และการไล่เรียงปากเปล่า ส่วนในภาคปฏิบัติ เช่น การฝึกหัดสอนใช้วิธีการสอบภาคปฏิบัติแล้วนำคะแนนที่ได้ไปรวมกับคะแนนภาคทฤษฎี การวัดผลเพื่อตัดสินผลการเรียนนั้นมีในภาคเรียนที่ 3 ซึ่งเป็นภาคเรียนสุดท้ายของปีการศึกษา กรมศึกษาธิการเป็นผู้จัดสอบข้อเขียนทุกวิชาของชั้นปีที่ 2 ส่วนคะแนนจากการปฏิบัตินั้น โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เป็นผู้รวบรวมการสอบสวนของนักเรียนฝึกหัดอาจารย์ ทั้งจากการสอนในที่ประชุมโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์และจากการสอนในโรงเรียนสาขา แล้วนำมารวมคะแนนส่วนข้อเขียนวิชาครู ในช่วงหลังมีการกำหนดเกณฑ์ตัดสินต้องได้คะแนนอยู่ในระดับผ่านทั้งภาคทฤษฎีและ

ภาคปฏิบัติ ทั้งนี้ระดับคะแนนผ่านส่วนใหญ่ร้อยละ 50 ของคะแนนรวมแต่ละภาค ในหลักสูตรที่มีการเรียนวิชาสามัญกับวิชาครู และวิชาอาชีพโดยมีเกณฑ์ คือ ร้อยละ 50 และร้อยละ 60 ตามลำดับ บางหลักสูตรมีการกำหนดว่าจะจบหลักสูตรต้องมีเวลาเรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ส่วนการตัดสินผลการเรียนนั้นทำให้ภาคสุดท้าย คือ ภาคที่สามของปีการศึกษา

ในการประเมินเพื่อตัดสินว่าผู้ใดควรได้รับประกาศนียบัตรนั้น กรมศึกษาธิการเป็นผู้ออกข้อสอบทุกวิชา เมื่อเรียนครบหลักสูตรแล้วนักเรียนฝึกหัดครูจะสอบเช่นเดียวกับทุกคน แต่จะได้รับประกาศนียบัตรระดับใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับคะแนนที่ได้ ทั้งนี้มีเกณฑ์ประเมิน 3 เกณฑ์ คือ ภาคทฤษฎี ภาคปฏิบัติ และความชำนาญ ผู้ที่ได้คะแนนสูงกว่าจะได้รับประกาศนียบัตรครูประถม (ครู ป.ป.) ถ้าต่ำกว่าจะได้รับประกาศนียบัตรครูมูล (ครู ป.) ถ้าสอบไล่ตกไม่ได้รับประกาศนียบัตรให้ออกไปเป็น “ครูสามัญ” สอนในโรงเรียน ถ้าสอนต่อไปมีความรู้ความชำนาญก็ได้รับประกาศนียบัตรครูมูล ส่วนครูมูลก็อาจได้เลื่อนให้ได้รับประกาศนียบัตรครูประถมได้ด้วยวิธีเดียวกัน คือ พิจารณาจากประสบการณ์ที่เกิดความชำนาญการสอนนั่นเอง

5) จำนวนผู้สอบไล่ได้เป็นครูระดับประกาศนียบัตร ผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรจากสถาบันฝึกหัดครูบางแห่ง ระหว่าง พ.ศ. 2437 - 2475 หรือประมาณ 40 ปี มีจำนวน 244 คน ประกอบด้วยครูระดับประกาศนียบัตรประถมจำนวน 141 คน ครูระดับประกาศนียบัตรมัธยมจำนวน 78 คน ครูระดับประกาศนียบัตรประถมกสิกรรมจำนวน 14 คน ครูระดับประกาศนียบัตรประถมและครูมูลจำนวน 11 คน ซึ่งนับว่ายังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับระยะเวลา 40 ปีของความพยายามในการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรเพื่อไปสอนนักเรียนในระดับโรงเรียนการศึกษาแผนใหม่และเพื่อปฏิรูปบ้านเมืองตามพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว

1.2.6 ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครู ขึ้นอยู่กับนโยบายและความมุ่งมั่นของรัฐในการลงทุนในการผลิตครูสนองความต้องการอย่างมีคุณภาพ การมีหน่วยงานที่รับผิดชอบบริหารจัดการและกำกับดูแลการผลิตครูระบบปิดจำกัดรับคัดสรรนักเรียนที่เหมาะสมให้ทุนมาเรียนครู และประกันการมีงานทำบรรจุเข้ารับราชการและการมีบุคลากรที่มีความสามารถด้านการฝึกหัดครูอย่างเพียงพอโดยไม่ต้องพึ่งต่างประเทศ

1.2.7 ปัญหาและอุปสรรคในการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในยุคที่สอง (พ.ศ. 2435 - 2487) (บำรุง กลัดเจริญ, 2506; และนิพนธ์ เลิศณรงค์, 2531)

1.2.7.1 ขาดแคลนคนไทยที่มีความรู้ความสามารถด้านการฝึกหัดครูทั้งผู้จะทำหน้าที่ผู้บริหารและอาจารย์สอนในสถาบันผลิตครู จึงจำเป็นต้องให้ชาวอังกฤษมาเป็นผู้ริเริ่มและดำเนินการบริหารโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เป็นเวลานานถึงสองทศวรรษ

1.2.7.2 หานักเรียนมาเรียนครูยากเพราะเป็นเรื่องใหม่ และยังไม่ปรากฏผลให้เห็น ผู้ปกครองไม่นิยมอาชีพครูจึงไม่สนับสนุนให้บุตรหลานมาเรียนครู แม้จะมีการให้แรงจูงใจในการให้ทุนการศึกษาและประกันงานโดยบรรจุเข้ารับราชการครูก็ตาม

1.2.7.3 โรงเรียนฝึกหัดครูอยู่ในวงจำกัดโดยเฉพาะในระย่ต้นมีโรงเรียนฝึกหัดครูเฉพาะในกรุงเทพฯ และเฉพาะนักเรียนชาย แม้ในระย่หลังมีโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีและเรียนกระจายไปยังมณฑลต่างๆ ก็ตาม

1.2.7.4 การขาดงบประมาณในการผลิตครู โรงเรียนฝึกหัดครูในมณฑลต่างๆ มีงบประมาณไม่เพียงพอ จึงต้องยุบเลิกไปหลายแห่ง เพื่อนำงบประมาณมารวมกันเพื่อใช้งบประมาณปรับปรุงโรงเรียนฝึกหัดครูบางแห่งที่เหลืออยู่ให้ดีขึ้นพอสมควร

1.2.7.5 สถานที่ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูบางแห่งไม่เหมาะสมทำให้ต้องมีการโยกย้ายโรงเรียนหลายครั้ง โดยเฉพาะโรงเรียนฝึกหัดครูนักเรียนประจำ เช่น กรณีโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์มีสถานที่คับแคบต้องย้ายไปยังโรงเรียนมัธยมเทพศิรินทร์ และสุดท้ายย้ายไปรวมกับโรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตกเพื่อจะได้ให้เป็นโรงเรียนฝึกหัดครูประจำตามโครงการศึกษา พ.ศ. 2441

1.2.7.6 การบริหารการจัดการการฝึกหัดครูในยุคที่สอง การผลิตครูระดับประกาศนียบัตรเริ่มต้นเป็นหน้าที่ของกรมศึกษาธิการ ต่อมามีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงและมีการยุบเลิกหลายครั้ง การฝึกหัดครูจึงแยกจัดในกรมวิสามัญศึกษาและกรมพลศึกษา ทำให้การบริหารจัดการในยุคนี้ขาดเอกภาพ

1.2.7.7 ขาดการวางแผนการผลิตครูโดยเฉพาะ ไม่มีแผนการผลิตครูว่าต้องการครูจำนวนเท่าใด ทำให้การผลิตครูขาดเป้าหมายและทิศทาง

1.3 ยุคที่สาม ยุคการผลิตครูระดับปริญญา (พ.ศ. 2488 - 2541) เป็นระย่การฝึกหัดครูเพื่อความทันสมัยให้ได้มาตรฐานในระดับสากล โดยอาศัยรูปแบบความเจริญจากต่างประเทศผ่านการได้รับความช่วยเหลือโดยผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศเป็นการผลิตครูสมัยใหม่ โดยนำแนวคิดจากตะวันตกโดยยึดการผลิตครูระบบอเมริกัน คือ การครุศึกษา หรือ Teacher Education ซึ่งเป็นการผลิตครูระบบเปิด เป็นต้นแบบทั้งด้านระบบการศึกษาแบบหน่วยกิต หลักสูตร และการเรียนการสอนตามสากล รวมทั้งการประเมินผล การศึกษาแบบปรนัย ต่อมาเป็นช่วงการฝึกหัดครูในยุครูปฏิรูปการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม โดยมีวลีสำคัญคือ “ไม่ปฏิรูปครู การปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จ” ซึ่งก็เป็นจริง เนื่องจากต้องใช้ความคิดทรัพยากรและเวลาในการปฏิรูปการประถมศึกษาของประเทศ จึงไม่อาจดำเนินการปฏิรูปครูตามความคิดและความใฝ่ฝันได้ แต่อย่างน้อยก็เป็นการจุดประกายความคิดของการปฏิรูปครู และการปฏิรูปการฝึกหัดครูอย่างเป็นระบบครบกระบวนการต่อมา ดังนั้นในยุคนี้เป็นการเน้นการผลิตครูระดับปริญญาเพื่อสนองความต้องการครู อีกทั้งการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรต่างๆ ครู ป. ครู ป.ป. ครู ป.ม. และอื่นๆ ถูกยกเลิกตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้ผลิตครูระดับประกาศนียบัตรทางการศึกษา และครูระดับประกาศนียบัตรทางการศึกษาชั้นสูงเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้ครูมีความรู้มากขึ้น มีความทันสมัยได้มาตรฐานระดับสากล และสนองความต้องการครู เพื่อลดความเหลื่อมล้ำ รวมทั้งการผลิตครูเพื่อจุดประกายทางความคิดในการปฏิรูประบบการผลิตครูของประเทศ เป็นที่น่าสังเกตว่า ในยุคนี้มีการผลิตครูระบบปิดตามโครงการพิเศษต่างๆ เช่น โครงการฝึกหัดครูชนบท โครงการครูทายาท โครงการเพชรในตม โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์

ประเด็นสำคัญของการผลิตครูระดับปริญญาตรีได้ดังนี้

### 1.3.1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 สถาปนากรมการฝึกหัดครู พ.ศ. 2497 พระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษา พ.ศ. 2497 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2500 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 แผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) เร่งผลิตครูเชิงปริมาณและคุณภาพให้พอเพียงกับความต้องการโดยเฉพาะในท้องถิ่นกันดาร พระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2518, 2527 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) กำหนดแผนการผลิตครูที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา

### 1.3.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตครู

กรมการฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา กรมพลศึกษา กรมศิลปากร กรมอาชีวศึกษา กรมมหาวิทยาลัย และทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งนี้โดยมีกรมการฝึกหัดครูเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบการผลิตครูของประเทศ

### 1.3.3 สถาบันผลิตครู

1) ประเทศไทยมีสถาบันผลิตครูมากถึง 109 แห่ง โดยไม่มีสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครู เช่นในอดีตในการผลิตครูในยุคที่สองและการผลิตครูในยุคที่สามช่วงแรก

2) คณาจารย์สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและสถาบันราชภัฏมีคุณวุฒิขั้นต่ำในการผลิตครูระดับปริญญาตรี ส่วนสถาบันอื่นยังไม่ได้ตามคุณวุฒิขั้นต่ำ

3) งบประมาณด้านการฝึกหัดครู พ.ศ. 2504 - 2524 งบประมาณการฝึกหัดครูร้อยละ 2 - 6 ของงบประมาณทางการศึกษาและมีแนวโน้มลดลงในช่วงปี พ.ศ. 2519 - 2524 แม้งบประมาณทางการศึกษาเพิ่มขึ้นก็ตาม

### 1.3.4 การคัดเลือกนักศึกษาเข้าเรียนครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540) พบว่า ระบบการคัดเลือกและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าเรียนครู คือ โครงการคุรุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ ที่คัดเลือกผู้มีความสามารถเรียนดีมีคะแนนไม่ต่ำกว่า 3.00 มีความประพฤติดี มีเจตคติดีต่อวิชาชีพครู และมีคุณสมบัติที่จะรับราชการครูได้ เป็นระบบการผลิตครูระบบปิดจำกัดจำนวนให้ทุนการศึกษาและประกันการมีงานทำ

### 1.3.5 หลักสูตรการสอนและการประเมินผลการศึกษา

หลักสูตรมุ่งเน้นให้ครูมีความชำนาญเฉพาะวิชาเป็นระบบวิชาเอก และมุ่งให้ครูพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญและเพาะนิสัยในการทำงาน และให้มีพื้นฐานในการศึกษาต่อ สะท้อนการยกวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น ในฐานะนักวิชาชีพ ในด้านเนื้อหาสาระการสอนและการประเมินผล พบว่า มีการเพิ่มวิชาบังคับมากขึ้น

ในกลุ่มวิชาสามัญ วิชาครูเน้นวิธีการสอนและเน้นวิชาที่เป็นหลักปฏิบัติยังคงใช้การสอนแบบบรรยาย ประกอบวิธีอื่นๆ เช่น การอภิปราย การเชิญวิทยากร มีการเน้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่วนเรื่องการประเมินผลการศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติมีการใช้แบบทดสอบความรู้และประเมินจากการปฏิบัติจริง ส่วนการสอบปากเปล่าลดลง (ดวงจันทร์ เดี่ยววิไล, 2530)

1.3.6 เป้าหมายการผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในด้านศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครูในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539)

ระดับอนุปริญญา	9,120	คน
ระดับปริญญาตรี	110,560	คน
ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต	100	คน
ระดับปริญญาโท	12,720	คน
ระดับปริญญาเอก	420	คน

1.3.7 ปัจจัยความสำเร็จของการผลิตครู

1) มีนโยบายและแผนเพื่อการพัฒนาการฝึกหัดครูให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการผลิตครู มีแผนผลิตครูตรงความต้องการของผู้ใช้ การพัฒนาระบบเลือกสรรนักศึกษาครูในการผลิตครูระบบปิด การพัฒนาคณาจารย์และการเรียนการสอน และการผลิตครูสาขาขาดแคลน

2) รัฐมีนโยบายให้ความสำคัญกับการฝึกหัดครูโดยเป็นผู้จัดการฝึกหัดครูเป็นสำคัญ

3) ผลิตครูระบบปิด ให้จังหวัดและสถานศึกษาคัดเลือกนักเรียนประพฤติดีเด่นมาเป็นนักศึกษาครู รัฐจัดทุนการศึกษา และประกันการมีงานทำให้นักศึกษาอยู่ประจำ

4) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาระบบการฝึกหัดครูและพัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

5) สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาและการวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6) สถาบันผลิตครูมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและจัดสรรงบประมาณให้เงินเป็นก้อน (Block Grant)

7) จัดตั้งราชวิทยาลัยครูศาสตร์เพื่อสร้างกลไกและงบประมาณ เพื่อให้มีการตรวจสอบการฝึกหัดครูอย่างอิสระและมีคุณภาพ

### 1.3.8 ปัญหาอุปสรรคของการผลิตครู

- 1) ผลิตครูเชิงปริมาณไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้
- 2) ไม่มีการคัดสรรคนมาเรียนครู มีปัญหาการผลิต และหลักสูตรมีการปฏิบัติน้อย
- 3) ขาดสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครู
- 4) ผู้มีอำนาจรัฐเน้นปฏิรูปการศึกษา ไม่เน้นการปฏิรูปครูตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับที่ 7
- 5) รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำ ทำให้สถาบันผลิตครูต้องพึ่งตนเองทางการเงิน
- 6) นโยบายการผลิตครูของรัฐบาลความต่อเนื่อง และให้อิสระกับสถาบันอุดมศึกษาในการผลิตครู
- 7) ครูมีปัญหาด้านเศรษฐกิจและความประพฤติ
- 8) ระบบการผลิตครูขาดความต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในการใช้ครู
- 9) การผลิตครูเชิงปริมาณขยายการผลิตครูภาคค่ำและในช่วงสุดสัปดาห์โดยไม่ควบคุมคุณภาพ ทำให้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพตกต่ำ
- 10) รัฐไม่จัดสรรทุนให้นักศึกษาให้มีจำนวนมากพอและไม่จัดระบบเป็นนักเรียนครูประจำ เช่นในอดีต

1.4 ยุคที่สี่ ยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง (พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน) เป็นยุคทองของครูและวิชาชีพครูที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ผู้เรียนเป็นสำคัญตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เป็นกฎหมายแม่บทเพื่อปฏิรูปการศึกษา อีกทั้งในกฎหมายฉบับนี้มุ่งปรับ ระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็น วิชาชีพชั้นสูงโดยบัญญัติไว้ในหมวด 7 ซึ่งเป็นการปฏิรูประบบครูทั้งระบบครบวงจรตั้งแต่การผลิตครู ตามมาตรา 52 โดยกำหนดให้ประสานกับสถาบันผลิตครูเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้และความชำนาญ ในวิชาชีพทางการศึกษาในมาตรา 53 ให้มีการควบคุมคุณภาพ มาตรฐานและจรรยาบรรณ โดยกำหนดให้มี องค์กรวิชาชีพและการควบคุมการประกอบวิชาชีพด้วยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และกำกับดูแล ให้ครูเข้าสู่วิชาชีพแล้วปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพเหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ชั้นสูง มาตรา 52 และ 55 เป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้มีสถาบันเพื่อการพัฒนาครู และมีกองทุนพัฒนา และกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ และเป็นการรักษาซึ่งมาตรฐานและวิชาชีพมาตรา 54 และมาตรา 55 เป็นการบริหารงาน บุคคล โดยจัดให้มีระบบบริหารงานบุคคลที่เชื่อมต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ครู รวมทั้งการได้รับ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ระดับวิชาชีพชั้นสูงเพื่อปฏิรูปการศึกษาเป็นการสืบต่อจากการผลิตครูระดับปริญญาในยุคที่สาม กล่าวคือ เป็นการผลิตครูที่มีความเป็นวิชาชีพเป็นมืออาชีพ เป็นครูเพื่อศิษย์และครูคุณภาพเพื่อปฏิรูปการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งออกตามความแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่บัญญัติให้ออกกฎหมายการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญในยุคที่สี่ ยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพขั้นสูงในระหว่างปี พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน (2564) มีสาระสำคัญในแต่ละประเด็น โดยสรุปดังนี้

#### 1.4.1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ. และนโยบายรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2557

2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

3) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

4) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

5) พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547

6) พระราชบัญญัติกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา พ.ศ. 2561

7) พระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562

8) และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

#### 1.4.2 หน่วยงานรับผิดชอบการผลิตครู

1) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

2) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2546 - 2562)

3) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน)

4) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

5) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

#### 1.4.3 สถาบันผลิตครู

ในปี พ.ศ. 2558 มีสถาบันผลิตครูจำนวน 113 สถาบัน มีฐานะเป็นคณะวิชาหรือหลักสูตรในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ ไม่มีสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในการผลิตครูเช่นในอดีต

ในปีการศึกษา 2557 มีคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ 5,369 คน เมื่อคำนวณดัชนีคุณภาพของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2552 ปรากฏว่าได้คะแนน 2.13 จากระบบ 5 แต้ม แสดงว่ามีคุณภาพในระดับ “ต้องปรับปรุง” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, 2558)

ผู้บริหารสถาบันผลิตครูมีความเห็นยืนยันผลการวิจัยเอกสารกลไกการพัฒนาระบบผลิตครูในปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564) มี 10 ประการ คือ

- 1) เร่งรัดการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความพร้อมและเป็นที่ยอมรับทั้งระดับชาติและนานาชาติ โดยจัดทำแผนผลิตและพัฒนาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในระยะยาว 10 - 15 ปี
- 2) กำหนดแนวทาง มาตรฐานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่เหมาะสมและมีคุณภาพ
- 3) พึงปรับกระบวนการเรียนการสอนให้มีมาตรฐานสากลที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 4) ปรับบทบาทและพันธกิจมุ่งสู่การเป็นสถาบันการผลิตและพัฒนาครูแห่งอนาคต ในการเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาเพื่อผู้เรียน
- 5) เร่งรัดการสร้างองค์ความรู้ใหม่โดยบูรณาการกฎหมายไทย กฎบัญญัติท้องถิ่น และกฎหมายสากล
- 6) จัดสรรงบประมาณตรงแก่คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาสู่สถาบันวิชาชีพชั้นสูง
- 7) บุกเบิกความรู้ใหม่ในศาสตร์การสอนครู และวิธีการเรียนรู้นักศึกษาครู และวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน และการประเมินเฉพาะจิตวิญญาณความเป็นครูโดยใช้ระบบอยู่ประจำ
- 8) เร่งรัดปฏิรูปสถาบันผลิตครูให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพทั้งระดับคณะ ภาควิชา และหลักสูตร
- 9) พัฒนาเครือข่ายการผลิตครูคุณภาพระหว่างสถาบันผลิตครู
- 10) สถาบันผลิตครูต้องรับผิดชอบต่อสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ โดยหนึ่งพื้นที่อาจจัดให้สถาบันผลิตครู 2 - 3 สถาบันร่วมกันรับผิดชอบ

#### 1.4.4 การรับนักศึกษาของสถาบันผลิตครู

แม้จะมีนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดีคนเก่งมาเรียนครู และเป็นครูระดับวิชาชีพชั้นสูง แต่สถาบันผลิตครูหลายแห่งมีการรับนักศึกษาเข้าเรียนครูโดยไม่มีการคัดสรร/คัดเลือก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, 2558)



การคัดเลือกนักศึกษาของสถาบันผลิตครูส่วนใหญ่รับนักศึกษาผ่านระบบ TCAS ซึ่งในปี 2565 มี 3 รอบ คือ รอบที่ 1 เพิ่มสะสมงาน รอบที่ 2 โควตา และรอบที่ 3 Admission โดยการสอบ GAT/PAT5 และ เลือกลงสอบวิชาสามัญตามที่สถาบันประสงค์ การสอบสัมภาษณ์ไม่มีผลต่อการคัดเลือกในรอบ Admission

ในช่วงปี 2551 - 2555 มีการรับเข้านักศึกษาครูเพิ่มขึ้นโดยเฉลี่ยสองเท่าตัว กล่าวคือ โดยเฉลี่ยรับปีละ 47,118 คน เมื่อเทียบกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 กำหนดไว้เฉลี่ยปีละ 22,112 คน แสดงว่ารับเข้านักศึกษาครูสูงกว่าแผนทุกปีโดยเฉลี่ยมากกว่าสองเท่าตัว

#### 1.4.5 หลักสูตร การสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการประเมินผลการศึกษา

สถาบันผลิตครูดำเนินการตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรีสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 5 ปี) พ.ศ. 2554 และกรณีหลักสูตร 4 ปี จะต้องดำเนินการตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตร 4 ปี) พ.ศ. 2562

ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี และ อรัญญา ศิริผล (2556) ได้ทำการวิจัยการประกันคุณภาพอุดมศึกษา ด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา ได้แสดงความเห็นว่า การนำกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แห่งชาติมาใช้ตามกระบวนการโบลินญา ไม่เพียงแต่ไม่สามารถสร้างมาตรฐานในการควบคุมคุณภาพ การศึกษาในระดับสากลแต่กลับเป็นภาระเชิงเอกสารที่ตามมาอย่างมาก

#### 1.4.6 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาของครูระดับปริญญาตรี

ในระหว่างปี พ.ศ. 2557 - 2561 โดยเฉลี่ยมีผู้สำเร็จการศึกษาทางครูระดับปริญญาตรี 39,405 คน ในขณะที่ความต้องการครูโดยเฉลี่ยปีละ 16,920 คน จะเห็นได้ว่าการผลิตครูในช่วงปีการศึกษา 2557 - 2561 ผลิตครูเกินความต้องการทุกปี กล่าวคือ ผลิตเกินประมาณปีละ 10,000 - 30,000 คน โดยเฉลี่ยผลิตครู เกินความต้องการปีละ 22,485 คน ซึ่งไม่เพียงปรารถนาของวิชาชีพครูที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง

#### 1.4.7 ปัจจัยความสำเร็จของการผลิตครู

1) รัฐพึงมีนโยบายการผลิตครูที่ชัดเจนโดยเฉพาะพึงจัดสรรงบประมาณเพื่อการผลิตครู โดยรูปแบบระบบปิดที่มีคุณภาพสูงของประเทศอย่างเพียงพอ

2) รัฐพึงมีนโยบายอย่างชัดเจนและต่อเนื่องเกี่ยวกับการฝึกหัดครูหรือการครูศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาและพัฒนาประเทศ

3) มีการกำหนดนโยบายและปฏิบัติในการผลิตครูอย่างมีเอกภาพระหว่างกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันผลิตครู และสถานศึกษา รวมทั้งองค์กรวิชาชีพครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) มีหน่วยงานกลางระดับชาติทำหน้าที่กำหนดทิศทาง ส่งเสริม ประสาน กำกับดูแล และ ประกันผลการผลิตและพัฒนาครู ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณภาพสูง

5) มีแผนกลยุทธ์การผลิตครูตามความต้องการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ระดับวิชาชีพชั้นสูงของประเทศในระยะยาว (10 ปี และ 20 ปี)

6) มีกฎหมายพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง และส่งเสริมการผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะมีเจ้าภาพเร่งดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนดอย่างครบถ้วน

7) มีการเลือกสรรสถาบันผลิตครูหรือคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีความเป็นมืออาชีพ และมีความเข้มแข็งในการผลิตครูคุณภาพตามรูปแบบระบบปิด ตามความต้องการของหน่วยงานใช้ครู สำหรับครูในยุคสังคมพหุวัฒนธรรม

8) มีกระบวนการคัดเลือกและกลั่นกรองดำเนินการเพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มาเรียนครู และเป็นครูตามรูปแบบการผลิตครูระบบปิดเป็นส่วนใหญ่อย่างน้อย 3 ใน 4 ของความต้องการครูใหม่ในแต่ละปี

9) พัฒนาประสิทธิภาพระบบงบประมาณใหม่ เน้นที่ผลงานเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงาน เพื่อผู้เรียน และการติดตามตรวจสอบแนวโน้มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำไปสู่ความก้าวหน้าในการ ดำเนินงานตามนโยบายด้านต่างๆ ของการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม

10) มีกระบวนการผลิตครูที่เข้มข้นในทุกองค์ประกอบของการผลิตครูคุณภาพ

11) มีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ในการผลิตครูคุณภาพ

12) มีสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเฉพาะทางวิชาการศึกษาที่มีองค์ความรู้ เป็นเลิศด้านการฝึกหัดครูหรือระบบครุศึกษา ทั้งระบบการผลิตครูใหม่ การพัฒนาครูใหม่ การพัฒนาครู ประจำการ และการใช้ครูและการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ

#### 1.4.8 ปัญหาและอุปสรรคการผลิตครู

1) รัฐไม่มีนโยบายการผลิตครูที่แน่นอน ขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพราะ นโยบายการผลิตครูของรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยตามนโยบายของนักการเมือง ตามวาระของรัฐบาลและผู้บริหาร

2) รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่ำกว่าที่ควรจะเป็น

3) ระบบการผลิตครูยังขาดการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม รวมทั้ง ขาดระบบและกลไกควบคุมคุณภาพการผลิตครู

4) การผลิตครูเกินความต้องการในภาพรวมและในบางสาขา แต่ขาดแคลนบางสาขา เนื่องจากขาดฐานข้อมูลความต้องการครู รวมทั้งขาดการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู

5) ระบบการผลิตครูไม่สอดคล้องกันกับความต้องการจำเป็นในการใช้ครูและขาด ความต่อเนื่อง รวมทั้งผลิตครูไม่ได้คุณภาพ

6) ขาดการออกแบบระบบการผลิตครูที่เหมาะสม ไม่มีระบบการสร้างแรงจูงใจให้คนเก่ง คนดีมาเรียนครูและเป็นครู อีกทั้งการผลิตครูไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกัน

#### 1.4.9 ฉากทัศน์การผลิตครูในอนาคต (พ.ศ. 2565 - 2574)

##### 1) ฉากทัศน์ทางบวก

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงและการผลิตครูจะยังเป็นหลัก/ปัจจัย/กลไกสำคัญของ การสร้างคนที่มีคุณภาพและการพัฒนาประเทศ และสังคมให้เจริญก้าวหน้า เสริมสร้างขีดความสามารถที่จะยกระดับให้เป็นประเทศพัฒนาไม่น้อยหน้าประเทศอื่นใดในโลก ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นครูคุณภาพ คือ ครูระดับ “บัณฑิต” ตามมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง มี 3 สู่ ได้แก่ สุวิชา (มีความรู้ดี) สุสาสน (สอนดี) และ สุปฏิบัติ (ปฏิบัติดี) เป็นครูที่สามารถปรับตัวได้เท่าทันองค์ความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปในโลกยุคพลิกผัน มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายเป็น Master of Technology เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสอนให้นักเรียนเท่าทันโลกยุคใหม่ มีสมรรถนะที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 โดยครูมีบทบาทเป็นโค้ช นักศึกษาครูเป็นกลุ่มคนที่มีสติปัญญาสูง เป็นคนเก่งที่ไม่ฝืนอยากเป็นครู เห็นว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สำคัญ มีความมั่นคงและมีรายได้สูงเทียบเท่ากับข้าราชการอื่นๆ ในอนาคตมีระบบการผลิตครูที่มีคุณภาพ สถาบันผลิตครูมีคุณภาพ หลักสูตรผลิตครูมีคุณภาพ และการผลิตครูเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

##### 2) ฉากทัศน์ทางลบ

“วิชาชีพครู” กลายเป็น “อาชีพ” ของคนที่เป็นครู ครูก้าวไม่ทันเด็กในเรื่องเทคโนโลยีและเทคโนโลยีดิจิทัล ขาดอาจารย์ผู้สอนในสถาบันผลิตครูที่เป็นต้นแบบครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรมและจิตวิญญาณความเป็นครู และรู้จักใช้เทคโนโลยี สังคมเกิดความเชื่อว่าใครก็เรียนครูได้ สถาบันใดก็ผลิตครูได้ การผลิตครูล้นตลาด ผลผลิตครูไม่มีคุณภาพ สถาบันผลิตครูล้นตลาดและผลิตครูเพื่อรายได้ของสถาบัน การผลิตครูไม่ตรงสาขา ไม่ตรงความต้องการของหน่วยงานใช้ครู และจำนวนผลิตไม่เป็นไปตามแผนความต้องการกำลังคนของประเทศ ครูว่างงานมากขึ้น ภาพลักษณ์ทางวิชาชีพครูตกต่ำ

##### 3) ฉากทัศน์ที่เป็นไปได้

มีเจ้าภาพขับเคลื่อนตามกฎหมายให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ลดการผลิตครูเชิงปริมาณ เพิ่มการผลิตครูเชิงคุณภาพ เป็นครูเรียนรู้ ปรับตัว นำการเปลี่ยนแปลง เท่าทันเทคโนโลยีและนำมาใช้ในการเรียนการสอน เปิดกว้างและเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมที่สังคมยอมรับ โดยการเพิ่มการบ่มเพาะปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูในฐานะวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีการวางแผนผลิตครูที่ชัดเจน โดยสำนักงาน ก.ค.ศ. และส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการร่วมกันวางแผนผลิตครูจึงมีความเป็นไปได้สูงที่จะได้ครูที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา และได้ครูที่มีคุณภาพภายใต้การผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น

## 7.2 ผลประเมินระบบการผลิตครู รวมทั้งเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระหว่างระบบปิดและระบบเปิดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

7.2.1 ข้อสรุปเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศ

เป้าหมายรับเข้าโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 จำนวน 2,500 คน คิดเป็นร้อยละ 11.31 ของแผนการผลิตครูระดับปริญญาตรี ( $n=22,112$ ) มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 2,004 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 ของแผนการผลิตครูระดับปริญญาตรีและคิดเป็นร้อยละ 11.15 ของผลการดำเนินงานผลิตครูระดับปริญญาตรี ( $n=17,971$ )

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแอดัมสสะสม ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดและระบบเปิด รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศพบว่าค่าเฉลี่ยแอดัมสสะสม ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้น ม. 6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศสูงกว่าแอดัมสสะสม ม.6 ของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบเปิดปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ซึ่งเป็นปีแรกของโครงการดังกล่าวสามารถคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่านิสิตนักศึกษาที่เข้าศึกษาในระบบเปิดปกติ นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าเฉลี่ยแอดัมสสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศสูงกว่าแอดัมสสะสม 3 ปีการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบเปิดปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาที่เคยศึกษาในระบบปิดของโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ทั่วประเทศมีคุณภาพสูงกว่าผู้สำเร็จการศึกษาในระบบเปิดในหลักสูตรและรุ่นปีการศึกษาเดียวกัน

7.2.2 ข้อสรุปเกี่ยวกับคุณภาพของข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี)

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะที่ข้าราชการครูประเมินตนเองไม่แตกต่างระหว่างกลุ่ม

อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูของผู้ประเมิน 3 กลุ่มอยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนและคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่มแสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นตรงกันว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีลักษณะและสมรรถนะสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก แต่การประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีลักษณะของผลการประเมินที่สูงกว่าข้าราชการครูเป็นผู้ประเมินเองแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นตรงกันอีกเช่นกันว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก แต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประเมินสูงกว่าข้าราชการครูประเมินตนเองอย่างมีนัยสำคัญ จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน

### 7.2.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติและความพึงพอใจในข้าราชการครู

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่า ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับมาก ขณะที่ข้าราชการครูและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และข้าราชการครูมีความเห็นสอดคล้องว่า ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนค่อนข้างมาก
- 3) ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
- 4) ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจต่อข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ในระดับมาก

### 7.2.4 ข้อสรุปเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพของข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค.

เป้าหมายการรับเข้าโครงการ สควค. 580 คนต่อปี คิดเป็นร้อยละ 22.80 ของแผนการผลิตครูระดับปริญญาโท ( $n=2,544$ ) มีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้ารับทุนรุ่น 3 - 5 โดยเฉลี่ยเป็น 125 คน คิดเป็นร้อยละ 21.55 มีผู้สำเร็จการศึกษาเฉลี่ยรุ่น 3 และ 4 จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 ของแผนการผลิตครูระดับปริญญาโท ( $n=2,544$ ) และคิดเป็นร้อยละ 6.64 ของผลการดำเนินงานผลิตครูระดับปริญญาโท ( $n=1,898$ )

จากผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการครู ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะที่ข้าราชการครูประเมินตนเองแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะที่ประเมินโดยผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ค่าเฉลี่ยของผลการประเมินดังกล่าวระหว่างผู้ประเมินกลุ่มอื่นมีค่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูของผู้ประเมิน 3 กลุ่ม อยู่ในระดับมากเหมือนกัน ส่วนผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนลักษณะและสมรรถนะของข้าราชการครูเทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นตรงกันว่าข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค. มีลักษณะและสมรรถนะสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก อีกทั้งผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เทียบกับผู้ที่ไม่ได้รับทุนระหว่างผู้ประเมิน 3 กลุ่ม แสดงให้เห็นว่า ผู้ประเมินทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นตรงกันอีกเช่นกันว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค. มีคุณภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งมีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค. มีคุณภาพมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุน

#### 7.2.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในข้าราชการครู

1) ข้าราชการครูมีความเห็นแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเห็นว่าตนเองมีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานไม่แตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้รับทุน ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลมีความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนค่อนข้างมาก

2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยเห็นว่าตนเองมีความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะไม่แตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้รับทุน ในขณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเห็นว่า ข้าราชการครูมีความก้าวหน้าในการเลื่อนวิทยฐานะเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนในระดับมาก ในขณะที่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เห็นว่าเร็วกว่าผู้ที่ไม่ได้รับทุนค่อนข้างมาก

3) ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

4) ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้มีความพึงพอใจในข้าราชการครูทุนรัฐบาลโครงการ สควค. อยู่ในระดับมากเหมือนกัน

## 7.2.6 ผลการเปรียบเทียบกระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนครูระหว่างรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด

เมื่อเปรียบเทียบกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูระดับปริญญาตรีระบบเปิดเทียบกับได้กับ TCAS รอบที่ 3 Admission ที่ใช้ระบบการสอบกลางที่อาศัยการทดสอบข้อเขียนเป็นหลัก ในขณะที่กระบวนการคัดเลือกนักเรียนครูในการผลิตครูรูปแบบระบบปิดเน้นการคัดเลือกและกั้นกรองอย่างรอบด้านมากกว่าการคัดเลือกในระบบเปิด แม้ในโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่นจะใช้ระบบ TCAS แต่ก็มีทดสอบอัตนัยเพิ่มเติมในเรื่องจิตวิญญาณความเป็นครู รวมทั้งมีการสอบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการคัดเลือกด้วย ในขณะที่การคัดเลือกระบบเปิดรอบโควตา (Quota) และรอบแอดมิชชัน (Admission) การสัมภาษณ์ไม่มีผลต่อการคัดเลือก อย่างไรก็ตาม ในระบบ TCAS รอบเพิ่มสะสมผลงานมีการพิจารณาผลงานจากเพิ่มสะสมงานกับการสอบสัมภาษณ์และระบบโควตาที่มีการสอบข้อเขียนในระบบ TCAS คือ GAT/PAT และเพิ่มเติมการสอบข้อเขียนในวิชาความถนัดเฉพาะทำให้มีการคัดเลือกที่ลุ่มลึกรอบด้านมากกว่าการคัดเลือกระบบเปิดในรอบที่ 3 Admission

## 7.2.7 ผลการเปรียบเทียบการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่างรูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด

สถาบันผลิตครูจะต้องดำเนินการจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การจัดกิจกรรมเสริมและการประเมินผลการเรียนรู้ให้บรรลุตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ รวมทั้งมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ทั้งนี้จะเป็นการจัดการเรียนการสอนตามกลยุทธ์การเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมทั้งกิจกรรมเสริมต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ใน มคอ. 2 เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุดแก่นิสิตนักศึกษาทุกคนไม่ว่าเป็นผู้รับทุนหรือไม่ก็ตาม แต่ทุกคนเป็นนิสิตนักศึกษาครูของสถาบันผลิตครูนั้นๆ นิสิตนักศึกษาแต่ละคนก็ย่อมมีสิทธิ์เสมอกันที่จะได้รับและเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด หลักการนี้ได้รับการยืนยันจากการติดตามและประเมินผลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ระยะเวลาโครงการ พบว่า มหาวิทยาลัยในโครงการนี้ทุกแห่งมีการจัดการเรียนการสอนได้ฝึกประสบการณ์จริงในหลายลักษณะ ซึ่งเป็นไปตามหลักการและแนวทางของโครงการ ทั้งการฝึกประสบการณ์ร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ด้วย ทั้งนี้อาจารย์ผู้สอนจำนวนมากที่สุดให้ความคิดที่ว่า “ไม่มีความจำเป็นที่ต้องทราบว่า นิสิตนักศึกษาคนใดเป็นนิสิตนักศึกษาทุน หรือเป็นนิสิตนักศึกษาปกติ เพราะถือนิสิตนักศึกษาทุกคนเป็นลูกศิษย์ มีสิทธิ์ในการเรียนเท่าเทียมกัน” (เทียน ทองแก้ว, สุริยะ เจียมประชาชนรากร และ รุ่งนภา ตั้งจิตระเจริญกุล, 2551)

## 7.3 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครู ในภาพรวม และรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิด ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

### 7.3.1 สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูในภาพรวม

#### 7.3.1.1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

- 1) ควรมีระบบ กระบวนการ และกลไกที่ครอบคลุมเชื่อมต่อทั้งหน่วยงานกำกับติดตามสถาบันผลิตครูและหน่วยงานผู้ใช้ครู มีนโยบายที่ต่อเนื่อง ไม่มีการแทรกแซงทางการเมือง
- 2) ควรมีนโยบายหรือกฎหมายควบคุมและกำกับให้เป็นวิชาชีพควบคุม ผลิตตามอัตราให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประกันการมีงานทำ
- 3) พึ่งมีระบบฐานข้อมูลที่สามารถประเมินความต้องการการใช้ครูในแต่ละสาขาและในภาพรวม รวมทั้งพิจารณากำหนดจำนวนการผลิตครูให้สอดคล้องกับกำลังการผลิตตามศักยภาพของแต่ละสถาบันผลิตครู
- 4) พึ่งประเมินความต้องการจำเป็นและคาดคะเนความต้องการกำลังคนโดยใช้ Big data เพื่อกำหนดเป้าหมายและวางแผนผลิตครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพให้ตรงความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครูในปัจจุบันและอนาคต
- 5) เร่งดำเนินการพัฒนานาวิชาชีพรูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยหน่วยงานเจ้าภาพ พึงขับเคลื่อนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 - 57 ให้ครบถ้วน
- 6) ในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีทั้งรูปแบบการผลิตครูในระบบเปิดปกติและระบบปิดจำกัดรับ การผลิตครูส่วนใหญ่ น่าจะเป็นระบบปิด และในอนาคตน่าจะผลิตครูโดยรูปแบบการผลิตครูระบบปิดทั้งหมด ทั้งนี้พึงเร่งปรับสัดส่วนการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด โดยลดจำนวนการผลิตครูระบบเปิดลงและเพิ่มการผลิตครูระบบปิดให้เป็นอย่างน้อย 3 ใน 4 ของความต้องการครูของหน่วยงานผู้ใช้ครู
- 7) การผลิตครูมีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างคนให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมก่อนส่วนตน มีความจริงใจและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ และการผลิตครูพึงสนองต่อนโยบายและเป้าหมายการผลิตครูของชาติ
- 8) ผู้ผลิตและผู้ใช้ครูควรทำงานร่วมกันให้มากขึ้น เพื่อผลิตครูได้ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครู (หลักสูตร/กระบวนการคัดเลือกผู้เรียนและกระบวนการผลิต/ติดตามควบคุมและประเมินผล) ให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษาโดยสนองตอบความต้องการของผู้ใช้ครู และสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในยุคพลิกผันในปัจจุบันและอนาคต



9) รัฐพึงสนับสนุนงบประมาณในการผลิตครูเชิงรุกและจัดสรรให้โดยตรงมายังคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

10) เร่งปรับปรุงกระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้น

#### 7.3.1.2 หน่วยงานต้นสังกัดรับผิดชอบการผลิตครู

1) พึงจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะในการกำกับคุณภาพบัณฑิตครูและการพัฒนาการผลิตครูระดับอุดมศึกษา

2) ครุสภาพึงลดบทบาทในการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ตายตัว ควรให้แต่ละสถาบันผลิตครูสามารถผลิตครูได้สอดคล้องตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย ไม่จำเป็นต้องมีมาตรฐานเดียวกัน

3) ครุสภาพึงพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มการศึกษาในอนาคตในโลกยุคพลิกผัน และต้องติดตามกำกับให้สถาบันผลิตครูต้องสามารถผลิตครูให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด พร้อมทั้งมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาสาขาครุศาสตร์ และสาขาศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้ต้องคัดเลือกให้ได้คนดีคนเก่งที่มีแววความเป็นครูได้เข้าเรียนครู เพื่อให้สามารถผลิตครูคุณภาพที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง

4) สภาวิชาชีพครูพึงเร่งดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

#### 7.3.1.3 มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

1) วางแผนและดำเนินการพัฒนา “ครูของครู” (Teacher Educator) นอกจากจะมีประสบการณ์การสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ควรมีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอนไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทด้านการสอนและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการสอนในสาขาที่ผลิตครูด้วย

2) สถาบันผลิตครูควรดำเนินการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์หรือครูของครู โดยเร่งด่วนให้มีสมรรถนะสูงระดับสากล

3) สถาบันผลิตครูควรมีระบบการคัดเลือกคณาจารย์ที่มีคุณภาพและชัดเจน โดยพิจารณาทั้งคุณสมบัติและประสบการณ์ เพื่อให้มีคณาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องกับปริมาณของนักศึกษา และกำหนดสัดส่วนคณาจารย์ใหม่ เพราะภาระงานในการผลิตครูไม่ใช่การสอนเพียงอย่างเดียว

4) พึงคัดเลือกสถาบันผลิตครูที่มีคุณภาพและมาตรฐานที่มีความพร้อมในการผลิตครู โดยเฉพาะมีครูของครูเป็นที่ยอมรับในวงวิชาชีพครู และถ้าเป็นไปได้ควรมีสถาบันหลัก (เฉพาะทาง)

สถาบันเดียวเป็นผู้ผลิตครู เน้นคัดเลือกคนดี คนเก่งเข้ามาเรียนตามความต้องการและสามารถผลิตครู ได้ตรงความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพของหน่วยงานผู้ใช้ครู

5) จากการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาภายใน สถาบันผลิตครูที่ได้มาตรฐานในระดับดีขึ้นไปควรประกาศให้สาธารณชนได้รับทราบเป็นระยะ สถาบันนั้นควรได้รับโอกาส ในการผลิตครูโดยรวมและสู่ชุมชน

6) พึ่งวางนโยบายที่เป็นมาตรฐานเดียวกันและชัดเจนเกี่ยวกับสถาบันผลิตครู ในแต่ละระดับการศึกษา

7) ควรมีการประเมินปัจจัยที่สำคัญในการผลิตครูของแต่ละสถาบันทั้งระบบ เปิดปกติและระบบปิด อาทิ ด้านคุณสมบัติของผู้สอน องค์ประกอบและปัจจัยสนับสนุนการผลิต เช่น ห้องเสริมประสบการณ์ของสาระการเรียนรู้ที่สำคัญ หอพัก ทั้งนี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานสถาบันผลิตครู ในทุกๆ ด้านให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคพลิกผัน โดยเฉพาะหลักสูตรพัฒนา ศักยภาพครูของครูให้มีทักษะการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน มีความฉลาดรู้ด้านดิจิทัลเป็น Role Model ของนักศึกษาครูและชุมชน

#### 7.3.1.4 กระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครู

พึงมีกระบวนการคัดเลือกนักเรียนหรือบุคคลเข้าเรียนครูที่มีมาตรฐานเดียวกัน ทั้งประเทศ

#### 7.3.1.5 หลักสูตร การเรียนการสอน การจัดกิจกรรมเสริมและการประเมินผลการศึกษา

1) ปรับปรุงหลักสูตรผลิตครูให้เป็นหลักสูตรที่สามารถผลิตครูที่มี Technological Pedagogical Content Knowledge: TPCK) มีสมรรถนะการทำทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และสามารถใช้เทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม สามารถแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตวิญญาณความเป็นครู

2) ยกเครื่องหลักสูตรผลิตครูให้เป็นหลักสูตรสมรรถนะเพื่อผลิตครู เป็นโค้ช หรือผู้นำการเรียนรู้ในโลกยุคพลิกผัน ซึ่งครูยุคใหม่จะต้องมีสมรรถนะ ทำทันและสามารถใช้เทคโนโลยี มีความรู้แกนเพื่อบริหารจัดการเรียนรู้ของตนและมีทักษะการพัฒนามนุษย์ ทั้งนี้ หลักสูตรผลิตครูจะต้อง สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ผลผลิตมีมาตรฐาน สามารถสอนแบบ บูรณาการในลักษณะพหุวิทยาการได้และสามารถสอนแบบกลมกลืนในศาสตร์ได้ (Transdisciplinary)

#### 7.3.1.6 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการนิเทศและพัฒนานักศึกษาครู

1) ดำเนินการให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูเป็นองค์ประกอบสำคัญในการผลิตครูคุณภาพที่มีสมรรถนะในการเป็นครู และมีจิตวิญญาณ ความเป็นครู

2) ควรพัฒนาแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยเฉพาะครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ในการกำกับดูแล ให้มีความรู้ ความเข้าใจทักษะในการนิเทศนักศึกษาครู

3) ปรับปรุงพัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เช่น สพฐ.

4) พึงดำเนินการเน้นที่กระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพประกอบกับการอยู่หอพักเพื่อการเรียนรู้เพื่อประเมินความเป็นครูให้เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะและเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู

### 7.3.2 สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูแบบปิด

#### 7.3.2.1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

1) พึงสนับสนุนให้มีสัดส่วนการผลิตครูระบบปิดให้มากยิ่งขึ้นจากปริมาณการผลิตครูภาพรวมที่ชัดเจน เพิ่มอัตราการผลิตครูเฉพาะด้านและครอบคลุมถึงพื้นที่ห่างไกลและประกันการมีงานทำถ้าผ่านเกณฑ์คุณภาพ

2) พึงแสวงหากลยุทธ์เพื่อขยายแนวทางให้ระบบการผลิตครูเป็นระบบปิดเป็นส่วนใหญ่หรือทั้งหมดของตำแหน่งที่จะบรรจุเป็นข้าราชการครู โดยคัดเลือกและให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนที่เป็นคนเก่งคนดีมีแวວความเป็นครูจากท้องถิ่น โดยท้องถิ่น เพื่อกลับไปเป็นครูตามภูมิลำเนาและเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

3) ควรนำโครงการผลิตครูระบบปิดบางโครงการ เช่น ครูทายาทหรือครูพันธุ์ใหม่ ปี พ.ศ. 2547 ครูคืนถิ่นหรือครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาต้นแบบครูจากระบบปิดแล้วนำผลมาถ่ายทอดเพื่อเป็นแผนปฏิบัติที่ดีต่อสถาบันการผลิตครูอื่นๆ

4) ควรมีระบบกำกับติดตาม รายงานผลการดำเนินงานของการผลิตครูระบบปิดอย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ต่อนักศึกษาและประสิทธิภาพการใช้งบประมาณที่คุ้มค่า

5) การผลิตครูพึงเป็นรูปแบบการผลิตครูระบบปิด โดยในระยะแรกรูปแบบการผลิตครูระบบปิด 3 ใน 4 ของทั้งหมด และรูปแบบการผลิตครูระบบเปิด 1 ใน 4 ของทั้งหมด

#### 7.3.2.2 มาตรฐานและความพร้อมของสถาบันผลิตครู

- 1) ควรมีระบบในการคัดเลือกสถาบันฝ่ายผลิตที่เข้มงวดและเที่ยงธรรม
- 2) ควรสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูทุกสังกัดมีโอกาสเข้าถึงระบบการผลิตครูระบบปิด

### 7.3.2.3 ด้านกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครู

มีการคัดเลือกคนเก่งคนดีให้ทุนมาเรียนครูตั้งแต่ระดับปริญญาตรีและประกันให้เป็นครู และผ่านกระบวนการบ่มเพาะความเป็นครูตามรูปแบบการผลิตครูระบบปิด รวมถึงการจำกัดจำนวนการผลิต และสามารถผลิตได้ตรงความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู

## 7.3.3 สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูแบบเปิด

### 7.3.3.1 นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

1) ควบคุมปริมาณการผลิตครูรูปแบบระบบเปิด โดยการลดการผลิตครูระบบเปิดให้เหลือไม่เกินร้อยละ 20 ของจำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนทั้งหมด และเพิ่มการผลิตครูระบบปิดในโครงการพิเศษให้ได้ร้อยละ 80 ของความต้องการ ทั้งนี้ให้นักศึกษาครูเป็นนักศึกษาประจำที่เน้นการฝึกคุณธรรม จริยธรรม นอกเหนือจากการเรียนวิชาครูปกติ

2) ควรมีนโยบายและงบประมาณอย่างเพียงพอในการผลิตครูระบบเปิดอย่างมีคุณภาพเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน มีความจำเป็นเร่งด่วน หรือเป็นหลักสูตรใหม่ที่มีความต้องการตามแผนการพัฒนาประเทศ

### 7.3.3.2 หลักสูตร การสอน การจัดกิจกรรมเสริมและการประเมินผลการเรียนรู้

ยกเครื่องกระบวนการผลิตครูโดยเฉพาะหลักสูตรให้เหมาะสมกับโลกยุคพลิกผัน และกำหนดกลยุทธ์การสอนเพื่อสร้างสมรรถนะครูโดยเฉพาะจิตวิญญาณความเป็นครู ควบคู่กันไป

## 7.4 อภิปรายผลวิจัย

1. ในการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยในการวิจัยเรื่องนี้ ได้แบ่งพัฒนาการการผลิตครูตามหลักการพัฒนาวิชาชีพชั้นสูง เป็นไปตามคำแนะนำของ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสุวาน ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์สูง ประกอบกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542) ได้เคยใช้หลักการนี้แบ่งพัฒนาการของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยแบ่งเป็น 4 ยุค คือ ยุคก่อนมีพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 ยุครุ่งอรุณของวิชาชีพครู (พ.ศ. 2488 - 2522) ยุคแห่งความคิดและความพยายามในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (พ.ศ. 2523 - 2540) และยุคทองวิชาชีพครูในฐานะวิชาชีพชั้นสูง (พ.ศ. 2540 - ปัจจุบัน) ในกรณีนี้ เป็นการศึกษาและวิเคราะห์พัฒนาการการผลิตครู เหตุการณ์สำคัญได้แก่ พ.ศ. 2435 เป็นจุดกำเนิดของสถาบันผลิตแห่งแรกของประเทศไทย คือ “โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์” เหตุการณ์สำคัญต่อมา คือ พ.ศ. 2488 ที่มีการตราพระราชบัญญัติครูถือเป็นกฎหมายสำคัญของการผลิตและพัฒนาครู รวมทั้งทำให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพ

ควบคุมโดยสภาวิชาชีพ คือ ครูสภา ผู้เป็นครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและผู้ใช้จะมีใบอนุญาตได้ ต้องจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และเหตุการณ์ที่สามที่สำคัญยิ่ง คือ พ.ศ. 2542 ที่มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติการศึกษาฉบับนี้เป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาฉบับแรกของไทยและถือว่า เป็นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติเพื่อการปฏิรูปการศึกษา โดยปฏิรูปครูทั้งระบบครบกระบวนการ เป็นการปฏิรูปครูเพื่อปฏิรูปการศึกษาเพื่อผู้เรียน ดังนั้น ในการวิจัยเรื่องนี้จึงจำแนกพัฒนาการการผลิตครูในประเทศไทยใน 130 ปี ตามหลักการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ออกเป็น 4 ยุค คือ ยุคที่หนึ่ง ยุคก่อนการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (ก่อน พ.ศ. 2435) ยุคที่สอง ยุคการผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (พ.ศ. 2435 - 2487) ยุคที่สาม ยุคการผลิตครูระดับปริญญา และยุคที่สี่ ยุคการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง การแบ่งยุคเช่นนี้สะท้อนพัฒนาการของการผลิตครูได้อย่างชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากการแบ่งการวิวัฒนาการของสถาบันฝึกหัดครูไทยที่แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะก่อนการจัดตั้งสถาบันฝึกหัดครูอย่างเป็นระบบ (พ.ศ. 2414 - 2434) ระยะการจัดตั้งสถาบันการฝึกหัดครูอย่างเป็นระบบ (พ.ศ. 2435 - 2496) และระยะการขยายตัวและการเปลี่ยนแปลงของสถาบันการฝึกหัดครู (พ.ศ. 2497 - ปัจจุบัน)

ในขณะที่ในประเทศอังกฤษแบ่งวิวัฒนาการของการฝึกหัดครูเป็นสมัยการเริ่มจัดตั้งฝึกหัดครูเป็นระบบ (ค.ศ. 1840 - 1938) สมัยการปฏิรูปสู่การเปลี่ยนแปลง (ค.ศ. 1941 - 1959) สมัยการขยายตัวสูงสุดของการผลิตครู และสมัยสุดท้ายของการฝึกหัดครูแบบเดิม (ค.ศ. 1960 - 1971) และสมัยการฝึกหัดครูในสมัยปัจจุบันของอังกฤษ (ค.ศ. 1972 - ปัจจุบัน) จะเห็นว่าตรรกะที่ใช้แบ่งยุคสมัยในประเทศอังกฤษไม่ชัดเจน อีกทั้งมิได้สะท้อนถึงหลักการของความเป็นวิชาชีพชั้นสูงเท่าที่ควร ในทำนองเดียวกันของการแบ่งวิวัฒนาการของการฝึกหัดครูในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ได้แสดงส่วนวิวัฒนาการของการฝึกหัดครูตามเหตุการณ์ทางการเมืองและสังคมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามีได้ใช้หลักการของความเป็นวิชาชีพชั้นสูงซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ยุค คือ ยุคอาณานิคม (ค.ศ. 1607 - 1787) ยุคสร้างชาติ (ค.ศ. 1787 - 1820) ยุคตื่นตัวทางการศึกษา (ค.ศ. 1820 - 1860) ยุคขยายตัวทางการศึกษา (ค.ศ. 1860 - 1900) และยุคปรับปรุงการศึกษา (ค.ศ. 1900 - ปัจจุบัน) (ฉลอง บุญญานันต์ และคณะ, 2529)

2. ในพัฒนาการซึ่งเรียกได้ว่าเป็นวิวัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทยใน 4 ยุคสมัยในรอบ 130 ปี มีเหตุการณ์สำคัญคือ การพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงและการปฏิรูปครูทั้งระบบครบกระบวนการโดยใช้กฎหมายนำก็คือ การตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 6 ว่าด้วยครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 - 57 ที่สาระบัญญัติให้มีการปฏิรูปครูเพื่อปฏิรูปการศึกษาเพื่อสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน ตั้งแต่ (1) การผลิตครูให้ประสานกับสถาบันผลิตครูเพื่อผลิตครูที่มีความรู้ความชำนาญในวิชาชีพทางการศึกษา (มาตรา 52) (2) การควบคุมมาตรฐานและจรรยาบรรณโดยกำหนดให้มีองค์กวิชาชีพ และควบคุมการประกอบวิชาชีพและกำกับดูแลให้ครูปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพเหมาะสมกับการเป็นผลประกอบวิชาชีพชั้นสูง

(มาตรา 53) (3) การพัฒนาและส่งเสริมโดยกำหนดให้มีสถาบันเพื่อการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 52 และ 55) และ (4) จัดให้มีระบบการบริหารบุคคลที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ครู รวมทั้งปรับค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เหมาะสมกับผู้ประกอบการวิชาชีพชั้นสูง (มาตรา 54 - 55) การผลิตครูในยุคนี้เป็นยุคที่ 4 เน้นการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง โดยเน้นความเป็นวิชาชีพ เป็นครูมืออาชีพ ครูเพื่อศิษย์ และครูคุณภาพเพื่อปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) ในการปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยทำให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุม ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีการปรับวิทยฐานะของครูให้สูงขึ้น และมีการสนับสนุนคนดี คนเก่งมาเรียนครูและเป็นครู อมเรศ ศิลาอ่อน (2556) ได้ประเมินว่า ผลงานของคุรุสภา สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สถาบันผลิตครูในมหาวิทยาลัยต่างๆ หลังจาก 10 ปี ของการปฏิรูปการศึกษาแสดงว่า หน่วยงานเหล่านี้ไม่สามารถยกระดับวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงได้ ยังมองไม่เห็นความพยายามที่เป็นรูปธรรมที่จะสร้างกลไกที่สนับสนุนคนเก่งและคนดีให้มาเรียนครู ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสอ้าน (2557) ที่เห็นว่า การพัฒนาระบบครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามแนวปฏิรูปแต่ยังไม่สามารถยกระดับคุณภาพครูให้เป็นผู้ปฏิบัติวิชาชีพชั้นสูงและเป็นครูปฏิรูป ครูและคณาจารย์ยังไม่เข้าใจการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (อมเรศ ศิลาอ่อน, 2556) ในปี พ.ศ. 2564 วิจิตร ศรีสอ้าน เสนอแนะให้มีการพัฒนาครูของครูและเรียกร้องให้เจ้าภาพตามมาตรา 52 - 57 เร่งดำเนินการตามกฎหมาย ในการปฏิรูปครูทั้งระบบครบกระบวนการ ที่ผ่านมามีการปฏิรูปการเรียนรู้อันดับสุดท้าย การปฏิรูปการศึกษา ที่ผ่านมามีทุกคนในวงการศึกษาคิดว่าได้หมดยกเว้นผู้เรียน ซึ่งคณะผู้วิจัยได้นำเสนอคะแนน PISA และ O-NET แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้เรียนไม่ได้รับผลจากการปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากการปฏิรูปครูยังไม่สำเร็จนั่นเอง วิจิตร ศรีสอ้าน (2557) ได้ตั้งข้อสังเกตที่น่าคิดว่า “การปฏิรูปการศึกษาทำมาแล้ว 15 ปี ทำไมคุณภาพการศึกษาไทยจึงยังไม่ดีขึ้น เราย้ำเท้า เขาก้าวเดิน แล้วเมื่อไร ไทยจะก้าวมัน ท้นโลก” ทั้งนี้เป็นการสนับสนุนวลีเด็ดที่กล่าวว่า “ไม่ปฏิรูปครู ปฏิรูปการศึกษาไม่มีวันสำเร็จ” เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะกระบวนการ และพฤติกรรมกรรมการบริหารและการปฏิบัติงานยังไม่เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ขาดการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ยังไม่มีการนำผลประเมิน ผลการทดสอบและผลการประกันคุณภาพไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาอย่างจริงจัง การจัดระบบทรัพยากรเพื่อการศึกษาซึ่งขาดประสิทธิภาพในการจัดสรร ใช้จ่าย และการระดมทุน โดยเฉพาะยังไม่ได้ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขและดำเนินการตามกฎหมายให้ครบถ้วนเพียงพอ (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2557)

3. ในอดีตในยุคที่ 2 ที่ผ่านมามีรัฐบาลถือว่าการผลิตครูมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ ถึงกับมีการสั่งยุบโรงเรียนฝึกหัดครูเอกชนทั้ง 3 แห่งโดยให้เหตุผลว่าเป็นเรื่องความมั่นคงแห่งรัฐ การผลิตครูเป็นหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ดำเนินการ ต่อมาในยุคที่ 3 - 4 จึงมีการผ่อนคลายเป็นให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนผลิตครูได้ อีกทั้งมีนโยบายเรียกร้องให้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนให้มีส่วนร่วมในการผลิตครูด้วย

แต่ประเด็นที่ควรพัฒนายังคือ รัฐยังตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตครูถือว่าครูเป็นความมั่นคงของรัฐ มีบทบาทต่อการพัฒนาประเทศหรือไม่ ถ้ายังคงเห็นความสำคัญ การมีส่วนร่วมในการผลิตครูคุณภาพ มิใช่ประเด็นปัญหาแต่อย่างใด แต่อยู่ที่ผู้มีอำนาจรัฐที่กำหนดนโยบายและส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้เกิดผลอย่างจริงจัง มิใช่ผู้มีอำนาจรัฐสนใจเฉพาะการปฏิรูปการศึกษา แต่ไม่ให้ความสำคัญในการปฏิรูปครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งๆที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2535 - 2539 ด้านครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540)

4. เมื่อพิจารณาพัฒนาการของการผลิตครูใน 4 ยุคใน 130 ปี ในด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตครูจะเห็นอย่างชัดเจนว่า ในยุคที่ 2 เริ่มมีการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรที่การฝึกหัดครูสังกัดกรมต่างๆ ทั้งในกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอื่นๆ ที่ต่างคนต่างทำ ทำให้การผลิตครูของประเทศขาดคุณภาพและมาตรฐาน คณะปฏิวัติจึงได้ออกกฎหมายแบ่งส่วนราชการในกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีกรมการฝึกหัดครูขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2497 ในยุคการผลิตครูระดับปริญญา จากประวัติศาสตร์ได้ปรากฏผลงานและคุณูปการของกรมการฝึกหัดครูต่อการผลิตครูและการยกคุณภาพการศึกษา เกิดนวัตกรรมใหม่ในการผลิตครู เรียกว่า โครงการฝึกหัดครูชนบท โครงการคุรุทายาท วิทยาลัยหมู่บ้าน มีแผนและการผลิตครูสนับสนุนพัฒนาโรงเรียนฝึกหัดครูให้เป็นวิทยาลัยครูและวิทยาลัยทางการศึกษาอันเป็นสถาบันเฉพาะทางระดับอุดมศึกษาในการผลิตครู การปรับโครงสร้างในการปฏิรูป พ.ศ. 2547 ซึ่งไม่ปรากฏมีกรมการฝึกหัดครูถึงเวลาที่จะต้องหาหน่วยงานหรือคณะกรรมการระดับชาติเพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและส่งเสริมสนับสนุนการผลิตครูหรือยัง อีกทั้งยังมีสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครูโดยเฉพาะเช่น Education University of Hong Kong (2016) หรือไม อมเรศ ศิลลาอ่อน (2556) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าการปรับโครงสร้างกระทรวงศึกษาธิการเมื่อ พ.ศ. 2547 ทำให้ขาดจุดเน้นการสร้างครูคุณภาพและเกิดความย่อหย่อนทางวิชาการและหลักสูตรระดับพื้นฐาน สถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางด้านการผลิตครูและกรมวิชาการหายไป ทั้งนี้ในปี พ.ศ. 2551 - 2552 คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติเคยมีมติให้เสนอคณะรัฐมนตรีซึ่งได้มีความเห็นชอบเป็นนโยบายระยะยาวให้จัดตั้งสถาบันกัลยาณิวัฒนา เพื่อเกิดพระเกียรติสมเด็จพระพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ แต่ยังไม่ได้ดำเนินการใดๆ ก็มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 จ. จึงสมควรมีการกำหนดสารบัญญัติให้มีหน่วยงานหรือสถาบันดังกล่าว โดยระบุในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ....

5. จากที่สังคมไทยในอดีตได้ให้การยอมรับและยกย่องครูทำให้เกิดมโนทัศน์ครู คือ ปุชนิยบุคคลครูเป็นนักปราชญ์และครูผู้ที่มีความรู้คุณธรรมในยุคหนึ่ง และการบ่มเพาะความเป็นครูตามรูปแบบการผลิตครูแบบอังกฤษในสมัยรัชกาลที่ 5 และรัชกาลที่ 6 เป็นการผลิตครูด้วยกระบวนการอบรมบ่มนิสัยให้เกิดครูที่ดีโดยการสืบเสาะและคัดกรองนักเรียนที่มีแววความเป็นครู มีความประพฤติดีและเก่ง

ทางวิชาการมาเรียนครู และเป็นครูโดยได้รับทุนการศึกษา นิสิตนักศึกษาครูต้องอยู่หอพักเป็นนักศึกษาประจำเพื่อป่มเพาะกล่อมเกลาและพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูตามโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 ที่ระบุให้โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์/ครูต้องเป็นโรงเรียนประจำ ซึ่งก็คือการผลิตครูระบบปิดนั่นเอง ในยุคนี้มีความเชื่อร่วมกันว่า ไม่เชื่อว่าใครก็ได้เป็นครูได้ ไม่เชื่อว่าสถาบันใดก็เป็นสถาบันผลิตครูได้ (สายหยุด จำปาทอง, 2564) เป็นที่น่าเสียดายในยุคที่สามการผลิตครูระดับปริญญาที่มุ่งแก้ปัญหาการขาดแคลนครู จึงมิได้มีการถ่วงรอกคนมาเรียนครู ถือว่าใครก็ได้เป็นครูได้ เป็นการผลิตครูเชิงปริมาณไม่สนใจคุณภาพคนมาเรียนครูและคนเป็นครูเท่าที่ควร มีการเร่งผลิตครูภาคค่ำ ส่งผลให้เกิดปัญหาคุณภาพครูจนถึงทุกวันนี้ (ดิเรก พรสีมา, 2561) สถาบันผลิตครูหลายสถาบันในปัจจุบันก็ยังมิได้เลือกสรรคนที่มาเรียนครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, 2558) ปัญหาการผลิตครูอีกประการหนึ่ง คือ เริ่มในการผลิตครูยุคที่สามต้องการมาตรฐานและความเป็นสากลตามแนวคิดตะวันตก ทั้งระบบการศึกษา หลักสูตร การเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้โดยละทิ้งภูมิปัญญาและปรัชญาแนวคิดของไทยไปอย่างน่าเสียดาย ซึ่งต่างจากการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรทางด้านครูเกษตรกรรมที่เจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรีได้นำวิธีการผลิตครูเกษตรกรรมของประเทศญี่ปุ่นมาปรับประยุกต์ให้เข้ากับบริบทสังคมไทยได้อย่างกลมกลืนเป็นแบบอย่างของการรับวิทยาการจากต่างประเทศมาแต่ยังดำรงความเป็นไทย

6. จากยุคที่ 2 และ 3 เป็นยุคการขาดแคลนครูสู่ยุคที่ 3 และ 4 เข้าสู่ยุคการผลิตครูเกินความต้องการของหน่วยงานใช้ครู ในยุคที่ 3 ปี พ.ศ. 2535 - 2539 ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) มีการกำหนดผู้สำเร็จการศึกษาทางครูไว้อย่างชัดเจนแต่ผลก็ยังผลิตครูเกินความต้องการสะท้อนให้เห็นว่า แม้จะมีการกำหนดในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติไว้อย่างชัดเจน แต่ก็ไม่สามารถดำเนินการบริหารจัดการแผนให้เกิดประสิทธิผลได้ ยิ่งไปกว่านั้นในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ยังได้กำหนดแผนพัฒนาหมวด ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะประเด็นสำคัญประการหนึ่งต้องการปรับเปลี่ยนวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางการศึกษา เป็นสถาบันวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา หรือเป็นศูนย์บริการทางวิชาการและวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อมิให้มีการพัฒนาไปสู่มหาวิทยาลัยทั่วไป ซึ่งประเทศไทยมีจำนวนมากเกินความต้องการอยู่แล้ว แต่จากผลประเมินแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 พบว่ายังมีได้มีการดำเนินการในเรื่องนี้เลย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ มิใช่กฎหมายจึงมิได้มีอำนาจบังคับใช้ อีกทั้งมิได้ผูกโยงกับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสถาบันผลิตครู จึงจำเป็นต้องกำหนดให้แผนการผลิตและพัฒนาครูระดับชาติทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งให้มีผลบังคับตามกฎหมายพร้อมเชื่อมโยงกับการจัดสรรงบประมาณด้วย

7. คณาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ในฐานะ “ครูของครู” มีความสำคัญยิ่งต่อการผลิตครูที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง อีกทั้งรัฐมิได้สนับสนุนคณาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มาเป็นเวลานานจึงทำให้คุณภาพของคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อยู่ในระดับต้องปรับปรุง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) จึงจำเป็นต้องมีแผนระดับชาติ



ว่าด้วยการพัฒนาคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และดำเนินการพัฒนาส่งเสริมคณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์โดยเร่งด่วนเพื่อทดแทนคณาจารย์ที่กำลังเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, 2558) ทั้งนี้ วิจิตร ศรีสอาน (2564) ได้เสนอให้ “วางแผนและดำเนินการพัฒนา “ครูของครู” (Teacher Educator) นอกจากนี้มีประสบการณ์สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว ควรมีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอนไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทด้านการสอนและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการสอนในสาขาที่ผลิตครูด้วย”

8. จากผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาและหลักสูตรการผลิตครูพบว่า ในระยะก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 การศึกษาและการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรในยุคที่ 2 ของการผลิตครูอย่างเป็นทางการเป็นการจัดการศึกษาและหลักสูตรการผลิตครูแบบขั้นปี โดยใช้การฝึกหัดครูหรือ Teacher Training ของประเทศอังกฤษ เป็นแบบอย่างซึ่งเป็นการผลิตครูระบบปิด เน้นการคัดเลือกเด็กที่มีแววครูมาบ่มเพาะความเป็นครู และฝึกหัดงานครูโดยเน้นภาคการปฏิบัติจริงโดยให้เป็นนักเรียนประจำ ให้ความสำคัญกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่โรงเรียนฝึกหัดครูและที่โรงเรียนนิเทศก์โดยครูใหญ่ และมีการสอบสอนก่อนจบหลักสูตร โดยกรมศึกษาธิการ กระทรวงธรรมการ ในการประเมินผลภาคทฤษฎีให้มีการสอบอัตรณ์ ควบคู่กับการสอบภาคปฏิบัติ ด้วยการคัดสรรเด็กที่มีแววครู และการศึกษาฝึกหัดให้เป็นครูอย่างเข้มข้นในการผลิตครูระบบปิดแบบประเทศอังกฤษทำให้ได้ครูดี มีคุณภาพ ในระยะต่อมาหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นยุคที่ 3 ของการผลิตครูในประเทศไทย เป็นการผลิตครูระดับปริญญาเพื่อความทันสมัยได้มาตรฐานระดับสากล ประเทศไทยได้รับความช่วยเหลือจากต่างประเทศทั้งผู้เชี่ยวชาญ และทุนการศึกษาให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะไปศึกษาการผลิตครูในประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้การผลิตครูของไทยได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นการผลิตครูแบบอเมริกัน คือ เป็นการศึกษาและหลักสูตรตามระบบหน่วยกิต แทนที่จะเป็นแบบขั้นปีดังในยุคที่ 2 เน้นเนื้อหาวิชาทฤษฎีมาก การฝึกปฏิบัติมีน้อย การให้ความสำคัญกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพน้อยลง การประเมินผลเน้นการตอบข้อสอบปรนัย ลดความสำคัญในการเลือกสรรคนมาเรียนโดยมิได้คำนึงถึงแววครูและไม่เน้นการบ่มเพาะความเป็นครูดังเช่นในยุคที่ 2 เป็นการมุ่งสู่ความเป็นสากลทำให้ละเลยภูมิปัญญาไทยไป เป็นการผลิตครูระบบเปิดอิงฐานจากมหาวิทยาลัยเป็นหลักมากกว่าการให้ความสำคัญกับสถาบันเฉพาะทางในการผลิตครูเช่นในยุคที่ 2 และยุคที่ 3 ระยะต้น ประกอบกับมีความต้องการครูสูงมากเนื่องจากอัตราการเกิดของประชากรมากกว่าร้อยละ 3 ประกอบกับมีการขยายการศึกษามากบังคับจาก 4 ปีเป็น 7 ปีเพื่อให้ล้าหน้ากว่าประเทศสมาชิกโคโลมโบ กระทรวงศึกษาธิการจึงมีนโยบายให้กรมการฝึกหัดครูใช้นโยบายเปิดรับทุกคนที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายแล้วประสงค์จะเรียนครูต้องได้เรียนครูและเป็นครูได้ ทำให้เกิดการผลิตครูเชิงปริมาณละทิ้งคุณภาพซึ่งผลกระทบต่อคนไทย การฝึกหัดครูไทย และประเทศไทยเป็นอย่างมาก (ดิเรก พรสีมา, 2561) การผลิตครูเชิงปริมาณทำให้เกิดปัญหาการผลิตครูเกินความต้องการและมีปัญหาด้านคุณภาพครู ด้วยผลประเมินแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) พบว่า การผลิตครูใหม่ระดับปริญญาตรีเกินความต้องการ อีกทั้งครูใหม่ที่ผลิตได้มีคุณภาพโดยเฉลี่ยต่ำกว่าระดับดี (สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาแห่งชาติ, 2540) อย่างไรก็ดี มีความพยายามแก้ปัญหาการผลิตครูที่มีคุณภาพโดยมีการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูประถมศึกษา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติร่วมกับกรมการฝึกหัดครู และสถาบันผลิตครู โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณบางส่วนจากองค์การยูนิเซฟ (โครงการปรับปรุงหลักสูตรการประถมศึกษา, 2525) ต่อมาเป็นการผลิตครูในยุคที่ 4 เป็นการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเป็นการผลิตครูโดยการจัดการศึกษา และหลักสูตรที่ยึดมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา แต่ยังไม่ปรากฏคุณภาพบัณฑิตครูอย่างชัดเจน อีกทั้งมีการวิพากษ์ว่า เป็นการจัดการศึกษาและหลักสูตรที่ซ้ำซ้อนกับระบบประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา ก่อให้เกิดปัญหาในเชิงภาระเอกสารมากกว่าการสร้างคุณภาพบัณฑิต (เป็นแก้ว เหลืองอร่ามศรี และ อรัญญา ศิริผล, 2556) ถึงเวลาที่ต้องทบทวนและเรียนรู้การผลิตครูในอดีตเพื่อเข้าใจสถานการณ์การผลิตครูในปัจจุบันและเพื่อการจัดการศึกษาและหลักสูตรผลิตครูในอนาคตเพื่อเด็กไทยและชาติบ้านเมือง โดยการบูรณาการองค์ความรู้การผลิตครูจากประเทศต่างๆ เช่น อังกฤษ สหรัฐอเมริกา ฟินแลนด์ สิงคโปร์ กับภูมิปัญญาไทย และประสบการณ์การผลิตครูในอดีต (วิจิตร ศรีสอาน, 2545; ชัยพร วิชชาวุธ, 2519, 2521; สวัสดิ์ ประทุมราช และคณะ, 2523; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556, 2558; ถนอม อินทรกำเนต, 2562)

9. จากผลการวิจัยเอกสาร การสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเชิงประวัติศาสตร์จากคำบอกเล่า และการวิจัยสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันผลิตครู พบว่า ปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทยมี 12 ประการ และเมื่อพิจารณาปัจจัยการผลิตครูในยุคที่ 2 การผลิตครูระดับประกาศนียบัตร (พ.ศ. 2435 - 2487) ยุคที่ 3 การผลิตครูระดับปริญญา (พ.ศ. 2488 - 2541) และยุคที่ 4 การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง (พ.ศ. 2542 - ปัจจุบัน) พบว่า ปัจจัยความสำเร็จการผลิตครูที่ยืนยันตรงกันทั้ง 3 ยุคของการผลิตครูมี 4 ประการ ซึ่งน่าจะถือได้ว่าเป็นปัจจัยความสำเร็จการผลิตครูที่เป็นหลักระดับพื้นฐานที่รัฐและหน่วยงานผู้รับผิดชอบเพื่อความสำเร็จในการผลิตครูต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดขึ้น ปัจจัยความสำเร็จแกนหลัก 4 ประการได้แก่ 1) รัฐพึงมีนโยบายผลิตครูที่ชัดเจน โดยเฉพาะพึงจัดสรรงบประมาณเพื่อการผลิตครูโดยรูปแบบระบบปิดที่มีคุณภาพสูงของประเทศอย่างเพียงพอ 2) มีแผนกลยุทธ์การผลิตครูตามความต้องการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงของประเทศในระยะยาว (10 ปีและ 20 ปี) 3) มีการเลือกสรรสถาบันผลิตครูหรือคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ที่มีความเป็นมืออาชีพ และมีความเข้มแข็งในการผลิตครูคุณภาพตามรูปแบบระบบปิดตามความต้องการของหน่วยงานใช้ครูสำหรับครูในสังคมพลิกผัน และ 4) มีกระบวนการคัดเลือกและกลั่นกรองดำเนินการเพื่อให้ได้คนดี คนเก่งมาเรียนครู และเป็นครูตามรูปแบบการผลิตครูระบบปิดเป็นส่วนใหญ่อย่างน้อย 3 ใน 4 ของความต้องการครูใหม่ในแต่ละปี ปัจจัยแกนหลักดังกล่าวสอดคล้องกับการปฏิบัติที่ดีของการผลิตครูในอดีต (ถนอม อินทรกำเนต, 2562) และสอดคล้องกับผลการระดมสมองผู้ทรงคุณวุฒิและผลการประเมินคุณภาพการผลิตระบบปิดและระบบเปิดที่พบว่า ครูจากระบบปิดมีคุณลักษณะสมรรถนะ และคุณภาพมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงกว่าครูจากระบบเปิดทั้งโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปี พ.ศ. 2547 และโครงการผลิตครูระดับปริญญาโทโครงการส่งเสริม

ผู้ที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) อีกทั้งสอดคล้องกับแนวทางการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย (สมบัติ นพรัก, 2560) ข้อเสนอในการผลิตและพัฒนาครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558; ชนิตา รัชทรัพย์เมือง และคณะ, 2558) และข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 - 2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552) นอกจากนี้ยังมีปัจจัยความสำเร็จในการผลิตครูในยุคที่ 4 โดยเฉพาะอีก 8 ประการคือ 1) รัฐพึงมีนโยบายอย่างชัดเจนและต่อเนื่องเกี่ยวกับการฝึกหัดครูหรือการครุศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาประเทศ 2) มีการกำหนดนโยบายและการปฏิบัติในการผลิตครูอย่างมีเอกภาพระหว่างกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันผลิตครู และสถานศึกษา รวมทั้งองค์กรวิชาชีพและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 3) มีหน่วยงานกลางระดับชาติทำหน้าที่กำหนดทิศทาง ส่งเสริม ประสาน กำกับดูแล และประกันผลการผลิตและพัฒนาครู ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงที่มีคุณภาพสูง 4) มีกฎหมายพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะมีเจ้าภาพเร่งดำเนินการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน 5) พัฒนาประสิทธิภาพระบบงบประมาณใหม่ เน้นที่ผลงานเพื่อกระตุ้นการปฏิบัติงานเพื่อผู้เรียนและติดตามตรวจสอบแนวโน้มให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำไปสู่ความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามนโยบายด้านต่างๆ ของการปฏิรูปการศึกษาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม 6) มีกระบวนการผลิตครูที่เข้มข้นในทุกองค์ประกอบของการผลิตครูคุณภาพ 7) มีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในการผลิตครูคุณภาพ และ 8) มีสถาบันอุดมศึกษาหรือมหาวิทยาลัยเฉพาะทางวิชาการศึกษาที่มียุทธศาสตร์เป็นเลิศในด้านการฝึกหัดครูหรือระบบครุศึกษาทั้งระบบการผลิตครูใหม่ การพัฒนาครูใหม่ การพัฒนาครูประจำการ และการใช้ครูและการบริหารงานตามระบบคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ

10. จากผลการวิจัยเอกสาร ผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถาบันผลิตครู และทัศนะของผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ปัญหาอุปสรรคการผลิตครูในยุคปัจจุบัน (พ.ศ. 2552 - 2564) มี 6 ประการ โดยมี 3 ประการเป็นปัญหาและอุปสรรคการผลิตครูทั้งการผลิตครูในยุคที่ 2, 3 และ 4 ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคพื้นฐานการผลิตครู ได้แก่ 1) รัฐไม่มีนโยบายการผลิตครูที่แน่นอน ขาดความต่อเนื่องและไม่เป็นรูปธรรม ทั้งนี้ นโยบายของรัฐเปลี่ยนแปลงบ่อยตามนโยบายของนักการเมือง ตามวาระของรัฐบาลและผู้บริหาร 2) รัฐลงทุนการผลิตครูต่ำกว่าที่ควรจะเป็น และ 3) ระบบการผลิตครูยังขาดการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งขาดระบบและกลไกควบคุมคุณภาพการผลิตครู จากปัญหาอุปสรรคหลักดังกล่าวล้วนแสดงว่า ไม่มีการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตครูตามปัจจัยความสำเร็จ การผลิตครูในประเทศไทย มี 2 ข้อที่เป็นปัญหาอุปสรรคร่วมของการผลิตครูในยุคที่ 3 และ 4 คือ 4) การผลิตครูเกินความต้องการในภาพรวมและในบางสาขา แต่ขาดบางสาขาเนื่องจากขาดฐานข้อมูลความต้องการครู รวมทั้งขาดการประสานงานระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู และ 5) ระบบการผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการใช้ครู และขาดความต่อเนื่อง รวมทั้งการผลิตครูไม่ได้คุณภาพ ส่วนอีก 1 ข้อเป็นปัญหาอุปสรรคการผลิตครูเฉพาะการผลิตครูยุคที่ 4 คือ 6) ขาดการออกแบบระบบการผลิตครูที่เหมาะสม ไม่มีระบบ

การสร้างแรงจูงใจให้คนเก่ง คนดีมาเรียนครูและเป็นครู อีกทั้งการผลิตครูไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกัน ดังนั้น รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพึงร่วมมือกันในการแก้ปัญหาการผลิตครูจำนวน 6 ประการ โดยเริ่มที่ 3 ประการแรกที่เป็นปัญหาอุปสรรคพื้นฐานก่อนดำเนินการแก้ไขปัญหาการผลิตครูอีก 3 ประการต่อไป

11. จากการศึกษาปริมาณการผลิตครูระบบปิดเปรียบเทียบกับระบบเปิด กรณีศึกษาโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 และโครงการผลิตครูระดับปริญญาโทโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) พบว่า เป้าหมายการรับทุนโครงการผลิตครูระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) ปี พ.ศ. 2547 จำนวน 2,500 คน มีผู้ผ่านการคัดเลือกร้อยละ 85.50 ( $n=2,139$ ) และมีผู้สำเร็จการศึกษา 2,004 คน คิดเป็นร้อยละ 9.06 ของแผนการผลิตครูระดับปริญญาตรี ( $n=22,112$ ) และคิดเป็นร้อยละ 11.15 ของผลการดำเนินงานผลิตครูระดับปริญญาตรีทั้งหมด ( $n=17,971$ ) ในกรณีโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) มีเป้าหมายรับปีละ 580 คน มีผู้ผ่านเข้ารับการคัดเลือก (3 รุ่น) 125 คน คิดเป็นร้อยละ 21.55 โดยเฉลี่ยมีผู้สำเร็จการศึกษา 2 รุ่น จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 4.95 ของแผนการผลิตครูระดับปริญญาโท ( $n=2,544$ ) และคิดเป็นร้อยละ 6.64 ของผลการดำเนินงานผลิตครูระดับปริญญาโท ( $n=1,898$ ) เห็นได้ว่าการผลิตครูระบบปิดระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9 - 11 และ 5 - 7 ตามลำดับ ซึ่งนับว่ามีจำนวนน้อยมากไม่สามารถขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศได้ รัฐจำเป็นต้องพิจารณาการลงทุนผลิตครูระบบปิดไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ในกรณีโครงการ สควค. มีอัตราการคัดเลือกผู้รับทุนได้เพียงร้อยละ 22 ทั้งนี้เพราะไม่ผ่านเกณฑ์คะแนนภาษาอังกฤษในการคัดเลือก ทางโครงการ สควค. พึงพิจารณาคะแนนภาษาอังกฤษเป็นเกณฑ์เพื่อพัฒนาให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการ สควค. มีความสามารถทางภาษาอังกฤษได้ตามเกณฑ์มากกว่าที่จะใช้คะแนนภาษาอังกฤษเป็นเกณฑ์ตัดสินในการคัดเลือกเข้าโครงการ สควค.

12. ผลการประเมินระบบการผลิตครูรวมทั้งการเปรียบเทียบรูปแบบการผลิตครูระหว่างระบบปิดและระบบเปิดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยข้าราชการครูผู้รับทุนรัฐบาลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) และโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) และผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูทุนรัฐบาล ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แสดงว่า ข้าราชการครูทุนรัฐบาลเป็นผู้มีคุณภาพสูงทั้งด้านลักษณะและสมรรถนะการปฏิบัติงานและคุณภาพการปฏิบัติงานซึ่งมีคุณภาพมากกว่าครูเพื่อนร่วมงานที่ไม่ได้รับทุน ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในข้าราชการครูของครูที่เคยศึกษาในระบบปิดอยู่ในระดับค่อนข้างมากขึ้นไป ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2540); เทียน ทองแก้ว, สุริยะเจียมประชาชนรากร และ รุ่งนภา ตั้งจิตเรเจริญกุล (2551); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) และสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2561, 2563) รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดและผู้บริหารสถาบันครูและผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมระดมสมองมีความเห็นว่า ครู (นักศึกษาทุนรัฐบาล) จากการผลิตครูรูปแบบระบบปิดมีสมรรถนะ ความสามารถ ผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพครูมากกว่าครูที่ผลิตจากรูปแบบระบบเปิดปกติ ดังนั้น จึงมีความเห็นร่วมกันว่าการผลิตครูของประเทศไทยพึงดำเนินการผลิตตามรูปแบบระบบปิดเป็นสำคัญ กรณีตามแนวทาง “ครูจัดสรร” (วิจิตร ศรีสอ้าน, 2564)

13. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนครูระดับปริญญาตรีในระบบปิดและระบบเปิด พบว่า กระบวนการคัดเลือกนักเรียนครูในการผลิตครูรูปแบบระบบปิดเน้นการคัดเลือกและกลั่นกรอง อย่างรอบด้านมากกว่าการคัดเลือกในระบบเปิด เช่น มีการทดสอบเพื่อวัดจิตวิญญาณความเป็นครู ความถนัดเฉพาะ และใช้คะแนนการสอบสัมภาษณ์มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกนักเรียนครูด้วย บ่งชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการผลิตครูระบบปิดให้ความสำคัญกับการคัดเลือกนิสิตนักศึกษาที่มีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่านิสิตนักศึกษาที่เข้าศึกษาในระบบเปิดปกติ ซึ่งเป็นไปตามหลักการของโครงการผลิตครู รูปแบบระบบปิด คือ คัดเลือกคนดี คนเก่งมาเป็นครูที่ดี มีคุณภาพ มีความสามารถในการสอนและมีจิตวิญญาณในความเป็นครูอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับข้อเสนอการยกมาตรฐานวิชาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้เสนอว่าการพัฒนากระบวนการผลิตครูใหม่ให้เป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพจะต้องคัดเลือกคนดี คนเก่ง และศรัทธาในวิชาชีพให้เข้าเรียนครู โดยให้ทุนการศึกษาและประกันการทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษา (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2543)

14. ผลการเปรียบเทียบกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้ระหว่าง รูปแบบการผลิตครูระบบปิดและระบบเปิด สถาบันผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรีทั้ง ระบบปิดและระบบเปิด มีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ และการประเมินผลการเรียนรู้ตามระบบหน่วยกิตในทำนองเดียวกันตามมาตรฐานคุณวุฒิ ระดับอุดมศึกษาสาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ และมาตรฐานวิชาชีพครูของสภาวิชาชีพ คือ ครูสภา ทั้งนี้ เพื่อควบคุมมาตรฐานการผลิตบัณฑิตซึ่งครอบคลุมรูปแบบการผลิตครูระบบปิด หรือระบบเปิด อย่างไรก็ตาม การผลิตครูรูปแบบระบบปิดมีการสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูจัดกิจกรรม เสริมประสบการณ์ให้แก่ นิสิตนักศึกษาผู้รับทุนอย่างเด่นชัด โดยใช้งบประมาณสนับสนุนที่แต่ละโครงการ ได้สนับสนุนสำหรับการพัฒนานิสิตนักศึกษาในโครงการ ดังเช่น โครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) รุ่นปีการศึกษา 2547 ซึ่งได้กำหนดให้สถาบันผลิตครูจัดกิจกรรม พัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยปีที่ 1 ให้จัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์ เพื่อการสืบค้น ทักษะการใช้ภาษาเพื่อการสื่อสาร ทักษะการอยู่ร่วมกันและสร้างวิสัยทัศน์ทางวิชาชีพ ปีที่ 2 ให้จัดกิจกรรมที่เน้นทักษะทางคอมพิวเตอร์เพื่อการประยุกต์ใช้ ทักษะการพูดในที่ประชุม ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะการปรับตัวและแก้ปัญหา และเปิดโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ หรือการแสวงหาเครือข่ายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ปีที่ 3 ให้จัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาทักษะทางคอมพิวเตอร์

เพื่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ทักษะการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ ทักษะการเป็นผู้นำอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสในการประกอบอาชีพหรือเส้นทางอาชีพ ปีที่ 4 ให้จัดกิจกรรมที่เน้นการฝึกอบรมการเรียนรู้รูปแบบต่างๆ ทักษะการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ และทักษะการให้คำปรึกษา ส่วนปีที่ 5 อาจจัดกิจกรรมเสริมการจัดการเรียนรู้ตามความเหมาะสม (เทื่อน ทองแก้ว, สุริยะ เจียมประชาชนกร และ รุ่งนภา ตั้งจิตรเจริญกุล, 2551) และโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ซึ่งได้จัดการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้รับทุน โดยให้งบประมาณในการพัฒนาผู้รับทุนรายบุคคลในการไปศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ของสถาบันภาษาในมหาวิทยาลัยต่างๆ และจัดกิจกรรมการอบรมเสริมให้ผู้รับทุนเพิ่มเติมอีกหลายครั้ง โดยมีการร่วมมือกับบริษัทเอกชนต่างๆ ที่สอนภาษาอังกฤษ เพื่อพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของผู้รับทุน ให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และคอมพิวเตอร์โดยใช้ภาษาอังกฤษได้ (ฝ่ายส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.), 2561) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าการผลิตครูรูปแบบระบบปิดมีการจัดกิจกรรมพัฒนานิสิตนักศึกษาผู้รับทุนอย่างเด่นชัดทั้งทักษะทางวิชาการและคุณลักษณะที่พึงประสงค์

15. ผลการสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายทั้งสถานการณ์การผลิตครูในภาพรวมและรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พบว่า แนวทางการพัฒนาระบบการผลิตครูที่สำคัญ คือ การกำหนดนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูเป็นการใช้นโยบายและกฎหมายนำดังเช่นยุคที่ 4 ของการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูง ทั้งนี้เพราะหวังให้เกิดผลจริงจางและยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู จะเห็นได้ว่าในทั้ง 3 สถานการณ์การผลิตครู นโยบายและกฎหมายที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นตรงกันคือ มีนโยบายชัดเจนว่าการผลิตครูส่วนใหญ่เป็นระบบปิด ให้ลดสัดส่วนการผลิตครูระบบเปิดลงและเพิ่มการผลิตครูระบบปิดให้เป็นอย่างน้อย 3 ใน 4 ของความต้องการครูในแต่ละปี ทั้งนี้ นโยบายและกฎหมายดังกล่าวได้รับการสนับสนุนจากผลการประเมินว่า ครูจากระบบปิดมีคุณภาพและมาตรฐานสูงกว่าครูที่ผลิตจากระบบเปิด อย่างไรก็ตาม การมีนโยบายและกฎหมายการผลิตครูมีความจำเป็นแต่ไม่เพียงพอต่อการผลิตครูที่มีคุณภาพเพื่อปฏิรูปการศึกษาเพื่อผู้เรียนและการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการยกวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง จากบทเรียนในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงยุคที่ 4 แสดงให้เห็นว่าจะต้องมีกลยุทธ์และมาตรการเชิงรุกที่ดีมีประสิทธิภาพและมีเป้าหมายที่รับผิดชอบในการนำกลยุทธ์และมาตรการเชิงรุกสู่ปฏิบัติอย่างครบถ้วนและเพียงพอตามนโยบายและกฎหมายการผลิตครู (วิจิตร ศรีสอาน, 2557) ซึ่งในกรณีนี้ นโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูคือ “การผลิตครูส่วนใหญ่เป็นระบบปิด ให้ลดสัดส่วนการผลิตครูระบบเปิดลงและเพิ่มการผลิตครูระบบปิดให้เป็นอย่างน้อย 3 ใน 4 ของความต้องการครูในแต่ละปี” ในการกำหนดกลยุทธ์และมาตรการดำเนินการตามนโยบายและกฎหมายดังกล่าว สมบัติ นพรัถ (2560) เสนอให้มีคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตครูโดยตรง มีแผนการใช้ครูทั้งระยะสั้นและระยะยาว มีสถาบันการผลิตครูที่เข้มแข็ง ผู้เรียนครูต้องมีคุณภาพ

และมีการพัฒนาครูประจำการเป็นประจำและต่อเนื่อง นอกจากนี้ สมบัติ นพรัตน์ ยังได้ตอบแบบสอบถาม เสนอแนะให้ผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดแบ่งเป็น 3 ระยะ ระยะละ 5 ปี โดยกำหนดสัดส่วน การผลิตครูระบบปิดต่อระบบเปิดเป็น 60:40, 70:30 และ 80:20 ตามลำดับ

## 7.5 ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พึงเร่งรัดเจ้าภาพให้ดำเนินการและขับเคลื่อนการปฏิรูประบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 - 57 ให้ครบถ้วนและเพียงพอ สามารถยกระดับคุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ปฏิบัติวิชาชีพชั้นสูงโดยเฉพาะ มีระบบการบริหารงานบุคคลให้มีอิสระเหมาะสมกับผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงและการบริหารจัดการฐานโรงเรียน (School - Based Management: SBM) ทั้งนี้เพื่อการปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาประเทศ

2. รัฐพึงลงทุนผลิตครูคุณภาพระดับวิชาชีพชั้นสูงเพื่อปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาประเทศโดยรูปแบบระบบปิด โดยแบ่งเป็น 2 ระยะๆ ละ 5 ปี ระยะแรกผลิตครูระบบปิดต่อระบบเปิดเป็น 60:40 และในระยะ 5 ปีที่สองผลิตครูระบบปิดต่อระบบเปิดเป็น 80:20 หลังจาก 10 ปี ให้เป็นการผลิตครูระบบปิดทั้งหมด

3. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พึงดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการผลิตและพัฒนาครูระดับชาติหรือองค์กร ตามมติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2551 โดยให้จัดตั้งสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ ในการผลิตและพัฒนาครู มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผน ส่งเสริมสนับสนุน กำกับดูแล ประสานงานและบริหารจัดการให้มีเอกภาพในการผลิตครูตามความต้องการของประเทศและหน่วยงาน ผู้ใช้ครู

4. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกระทรวงศึกษาธิการ พึงสนับสนุน ให้มีสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทางในการผลิตครูโดยตรง เป็นสถาบันวิจัยและพัฒนาการครูศึกษารวมทั้งเป็นศูนย์วิชาการของวิชาชีพครู ซึ่งในระยะแรกอาจดำเนินการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเฉพาะทาง ในการผลิตและพัฒนาครูในมหาวิทยาลัยสมบูรณแบบ

5. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พึงดำเนินการให้มีนโยบายและแผนการพัฒนาการฝึกหัดครูหรือการครูศึกษาเพื่อปฏิรูป การศึกษาและพัฒนาประเทศที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

6. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา ต้องเร่งประเมินเพื่อพัฒนาสถาบันผลิตครูในทุกมิติ ให้มีความเข้มแข็ง มีความพร้อม

ในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับวิชาชีพชั้นสูงเพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาและพัฒนาประเทศในยุคพลิกผัน

7. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคุรุสภา พิจารณาร่างแผนและดำเนินการให้มีการพัฒนา “ครูของครู” (Teacher Educator) ให้เป็นผู้มีประสบการณ์สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรู้ลึกในศาสตร์สาขาที่สอนไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ด้านการสอน และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการสอนในสาขาที่ผลิตด้วย

8. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พิจารณาร่างแผนดำเนินการจัดให้มีระบบฐานข้อมูลที่ได้มาตรฐานเท่าทันเทคโนโลยี มีการจัดการทบทวนและปรับปรุงข้อมูลในระบบดิจิทัลให้ทันสมัยตลอดเวลา รวมทั้งสร้างระบบและกลไก เครือข่ายแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานกำกับ หน่วยงานผู้ใช้ หน่วยงานผู้ผลิต และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

9. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาร่างแผนและกลไกการนำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการผลิตครูในภาพรวมและรูปแบบการผลิตครูทั้งระบบปิดและระบบเปิดสู่ปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ

10. คณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. .... โดยมี นายตวง อันทะไชย เป็นประธานคณะกรรมการพิจารณาข้อค้นพบจากการวิจัยเรื่องนี้ในการกำหนด สาระบัญญัติเพื่อตรากฎหมายลูกเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาครูเพื่อปฏิรูปการศึกษาและพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นการออกกฎหมายที่มีฐานจากงานวิจัยเชิงประเมิณสนับสนุน อันจะนำไปสู่สัมฤทธิ์ผล ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ



## บรรณานุกรม

- กรมการฝึกหัดครู. (2523). **ประวัติและงานของกรมการฝึกหัดครู**. (ม.ป.ท.)
- \_\_\_\_\_. (2530). การดำเนินงานวิจัยในวิทยาลัยครูและสรุปผลงานวิจัยที่นำเสนอในการจัดประชุมระดับนานาชาติ ฉลองครบรอบ 100 ปี การฝึกหัดครูไทย. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2535). **หนึ่งศตวรรษ การฝึกหัดครูไทย**. รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาของบุคลากรกรมการฝึกหัดครู. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. (2525). **ประมวลศัพท์บัญญัติวิชาการศึกษา**. โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **บันทึกการศึกษาไทย 2547**. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2552). กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2522. **ราชกิจจานุเบกษา**. หน้า 17 เล่ม 126 ตอนพิเศษ 125 ง.
- กาญจนา มณีแสง. (2540). **คุณภาพบัณฑิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**. ภาควิชาวิจัยและวัดผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลธิดา รุ่งเรืองเกียรติ. (2563). **100 นวัตกรรมสร้างฟินแลนด์**. สยามปริทัศน์.
- โกวิท วรพิพัฒน์. (2543). “ความรักและความห่วงใยต่อการศึกษาไทย : คำปรารภสุดท้ายที่ฝากไว้ของปรมาจารย์ ดร. โกวิท วรพิพัฒน์”. ในหนังสือชีวิตพ่อแล้ว ดร. โกวิท วรพิพัฒน์ อนุสรณ์งานพระราชทานเพลิงศพ ดร. โกวิท วรพิพัฒน์ ม.ป.ช., ม.ว.ม., ท.จ. อดีตปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ณ เมรุหลวงหน้าพลับพลาอิศริยาภรณ์ วัดเทพศิรินทราวาส กรุงเทพมหานคร วันอาทิตย์ที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2544.
- คณะกรรมการบริหารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2543). **108 ปัญหาปฏิรูปการศึกษา/กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ และกลุ่มงานกฎหมาย สำนักงานปฏิรูปการศึกษา**. สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- คณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา. (2518). **การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม**. โรงพิมพ์ศูนย์ทหารราบ.
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). **รายงานพันธกิจเพื่อปฏิรูปการศึกษาไทย**. สำนักงานคณะกรรมการสภาการศึกษา.
- คุรุสภา. (2500). **การพัฒนาวิชาชีพครู**. เอกสารอัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. (2501). **ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา**. เอกสารอัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. (2502). **แผนภูมิ แสดงความสัมพันธ์ของ สคบศ. กับหน่วยงานอื่น**. เอกสารอัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. (2504). **แนวคิดในการกำหนดมาตรฐานวิทยฐานะครู**. เอกสารอัดสำเนา.
- โครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครู. (2525). **หลักสูตรปริญญาตรีทางการศึกษา (4 ปี) สาขาวิชาการประถมศึกษา พุทธศักราช 2524 กรมการฝึกหัดครู**. กรมการฝึกหัดครู.

- จรรยา วงษ์สายัณห์. (2532). ระบบการศึกษาไทยในระบอบรัฐธรรมนูญช่วง พ.ศ. 2475-2520. โรงพิมพ์  
คุรุสภาลาดพร้าว.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน และรัตนา ตุงคสวัสดิ์. (2541). วิวัฒนาการและทางเลือกของนโยบายการครุศึกษา  
ของรัฐบาลไทย. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจือจันทร์ จงสถิตอยู่. (2527). การปรับโครงการจัดการการศึกษาโอกาสก้าวสู่สังคมแห่งปัญญา  
และการเรียนรู้. อัมรินทร์วิชาการและมูลนิธิสวดศรี-สถิตย์วงษ์.
- ฉลอง บุญญานันต์, วิชัย วงษ์ใหญ่, สำเร็จ ประเสริฐสุข, นาดยา ปิลัมธนานนท์, จริญญา ทัพพะกุล ณ อยุธยา,  
จริยา หาสิตพานิชกุล, ชนิตา รักษ์พลเมือง, สุมาลี สังข์ศรี, สนั่น มณีดำ, และชาดา เมี้ยนกำเนิด.  
(2529). สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการศึกษา และสภาพความต้องการกำลังคน และบริการ  
ด้านต่างๆ ที่หน่วยงานของรัฐ และเอกชนคาดหวังจากสถาบันฝึกหัดครู. รายงานวิจัยอันดับ 2.  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนา  
ครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- ชัยพร วิชาวุธ. (2519). การวิจัยเชิงจิตวิทยา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2521). จิตวิทยาฉบับประสบการณ์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูลีพร อร่ามเนตร. (2562). 20 ปี 10 โครงการผลิตครูปัญหา คุณภาพ ยังคงมีอยู่. <https://www.komchadluek.net/news/edu-health/395706>
- ชูชาติ อัครกะภิญญา และคณะ. (2515). การฝึกหัดครูในประเทศไทย. ภาคนิพนธ์, วิทยาลัยวิชาการศึกษา  
ประสานมิตร. (เอกสารอัดสำเนา).
- ดวงจันทร์ เต๋ยววิไล. (2530). การวิเคราะห์หลักสูตรการครุศึกษาไทย พุทธศักราช 2435-2530. จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย
- ดวงเดือน พิศาลบุตร. (2520). ประวัติการศึกษาไทย (ฉบับย่อ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดาร์ลิง-แฮมมอนต์, ลินดา. (2564). *บันดรู เปลี่ยนโลก : ถอดนโยบายสร้างครูแห่งศตวรรษที่ 21*. บ็อคเสปก.  
ดิเรก พรสีมา. (2561). รายงานการวิจัยประกอบการร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ การพัฒนา  
วิชาชีพครู. (ม.ป.ท.)
- ดิเรก พรสีมา และคณะ. (2541). รายงานวิจัย การพัฒนาวิชาชีพครู. เอกสารอัดสำเนา.
- ถนอม อินทรกำเนิด (2562). *อบรมครูผู้สอนการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐานสำหรับประชาชน*. มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สุรินทร์.
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. (2529). รายงานการศึกษาสถานภาพการประเมินและพัฒนาหลักสูตรของทบวง  
มหาวิทยาลัย. ทบวงมหาวิทยาลัย.

- เทียน ทองแก้ว, สุริยะ เจียมประชาชนากร, และรุ่งนภา ตั้งจิตตร. (2551). รายงานการวิจัยเชิงประเมินโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) เสนอต่อคณะกรรมการติดตามและประเมินผลโครงการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี). สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- นวิรัตน์ สมนาม. (2542). การศึกษาโครงการครุทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวรรณคุณตะกูล, และปิยนาด บุนนาค. (2549). “พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช” ในเอกสารการวิจัยเรื่อง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระอัจฉริยภาพในการบริหารจัดการ. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. วิชั่น พริน แอนด์ มีเดีย.
- นิพัทธ์ เลิศณรงค์. (2531). พัฒนาการของสถาบันฝึกหัดครูและวิชาชีพครูในประเทศไทย พ.ศ. 2435 - 2475. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บำรุง กัดเจริญ. (2506). ประวัติการฝึกหัดครูของประเทศไทย. ปริญญาโท. วิทยาลัยวิชาการศึกษา.
- ปทีป เมธาคุณวุฒิ. (2530). ครุศึกษา. โครงการตำราและเอกสารทางวิชาการคณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (หลักสูตรสี่ปี). (2562). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 56. 6 มีนาคม 2562
- ประไพศรี ตยานันท์. (2533). การประเมินโครงการครุทายาทของวิทยาลัยครู. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประวัติ เอรารวรรณ์. (2560). ระบบการผลิตและพัฒนาครูประเทศสิงคโปร์ : บทเรียนสำหรับประเทศไทย. กระทรวงการต่างประเทศ.
- \_\_\_\_\_. (2561). สิงคโปร์ผลิตและพัฒนาครูอย่างไร. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 5(2), 61-84.
- \_\_\_\_\_. (2562). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ โครงการการสังเคราะห์ระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู: จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- ปิ่น มาลากุล. (2530). ปาฐกถาชุด “สิรินธร” ครั้งที่ 3 เรื่อง การพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศไทย. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, และ อรัญญา ศิริผล. (2556). ย้อนพินิจการประกันคุณภาพอุดมศึกษาด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2538). เพื่ออนาคตของการศึกษาไทย. ธรรมสภา.
- พระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งสำนักปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542. (2542). ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 45 เล่ม 116 ตอนที่ 118 ก .
- พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558. ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 7 เล่ม 132 ตอนที่ 43 ก.

- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1 เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 16 เล่มที่ 119 ตอนที่ 123 ก.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (2553). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1 เล่มที่ 127 ตอนที่ 45 ก.
- พสุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ. (2544). *ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์เพื่อปฏิรูปการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545 - 2554)*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- พะยอม แก้วกำเนิด. (2528). กระทรวงศึกษาธิการ. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์*. 2, 125-129.
- เพชรรัตน์ เพ็ชรภักดี, มณฑิรา สติมานนท์, นันทนุช, อุดมละมุล, พศุทธิ์ ลาสุขะ, และ เวฬุรีย์ เมธาวิวินิจฉัย. (2560). *รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาประเทศสิงคโปร์ : กระบวนการเปลี่ยนแปลงผ่าน และความท้าทาย*.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์. (2529). *การบริหารการศึกษา*. โอเดียนสโตร์.
- มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2564). *ทบทวนอัตลักษณ์แห่งตัวตนของครุภายใต้วิถีคิดของการศึกษายุคใหม่*. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 6(1), 301-320.
- มยุรี จารุปาน, สุรางค์ วีรกิจพาณิชย์, และ กุลจิตรา ภัยกานนท์, (2537). *การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ผู้บริหาร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้นำชุมชนเพื่อการพัฒนาการศึกษา*. (ม.ป.ท.).
- มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. (2564). *การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้าศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2564 โครงการทุนเพชรราชภัฏกาญจนบุรี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. (2564). *การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้าศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2564 โครงการทุนเพชรราชภัฏพิบูลสงคราม*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. (2564). *การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเข้าศึกษาภาคปกติ ระดับปริญญาตรี ประจำปีการศึกษา 2564 โครงการทุนเพชรราชภัฏสวนสุนันทา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ไมตรี อินทร์ประสิทธิ์. (2555). *การใช้วิธีการพัฒนากระบวนการคิดของนักเรียนแบบ Open Approach เพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครุคณิตศาสตร์แบบ Lesson Study Approach*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- \_\_\_\_\_. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครูคณิตศาสตร์ด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีการแบบเปิด (Open Approach). เอกสารประกอบการอบรมเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครูคณิตศาสตร์ด้วยนวัตกรรมการศึกษาชั้นเรียน (Lesson Study) และวิธีการแบบเปิด (Open Approach) ในเขตพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- เย็นใจ เลหาภณช. (2521). กระบวนการตัดสินใจในวิชาประชากรศึกษา. *วารสารประชากรศึกษา*, 5(3), 16-26.
- \_\_\_\_\_. (2532). การศึกษากับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. *วารสารการศึกษาแห่งชาติ*. 6(3), 7-9.
- รอง ศยามานนท์. (2503). *ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2495*. กระทรวงศึกษาธิการ
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. (2540). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1 - 99 เล่ม 114 ตอน 5 ก.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1 - 127 เล่ม 124 ตอน 47 ก.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1 - 90 เล่ม 134 ตอน 40 ก.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. โอเดียนสโตร์
- \_\_\_\_\_. (2546). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*. ข้าวฟ่าง.
- \_\_\_\_\_. (2564). *คำตอบในแบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ*. (เอกสารอัดสำเนา).
- วรวิทย์ วตินสรการ. (2551). การฝึกหัดครูไทย. *สารานุกรมไทย*, 41, 69-79.
- \_\_\_\_\_. (2551). จริยธรรม. *สารานุกรมศึกษาศาสตร์*. 42, 36.
- วิจารณ์ พานิช. (2563). *การศึกษาเปรียบเทียบ*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- \_\_\_\_\_. (2563). *การศึกษาคุณภาพสูงระดับโลก*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2533). *นวัตกรรมมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. ศรีเอทีฟคอมมอนส์.
- \_\_\_\_\_. (2545). *จากต้นกล้า สู่มิแกร่ง เส้นทางแห่งการปฏิรูปการศึกษา*. เอกสารอัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. (2551). *บรรยายพิเศษ เรื่องการปฏิรูปการศึกษาศาสตร์*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิชุดา กิจจรธรรม. (2549). *การคาดการณ์อนาคตคณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : การประยุกต์ใช้เทคนิคเชิงปริมาณและคุณภาพ*. วิทยานิพนธ์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. [https://www.researchgate.net/publication/48332786\\_karkhadkarnxnakhtkhnakhrusastr\\_culalngkrnmhawithalay\\_karprayuktchithekhnikhcheingprimanlaekhunphaph](https://www.researchgate.net/publication/48332786_karkhadkarnxnakhtkhnakhrusastr_culalngkrnmhawithalay_karprayuktchithekhnikhcheingprimanlaekhunphaph)
- วิชุดา กิจจรธรรม, พรทิพย์ อันทิวโรทัย, ศศิธร เขียวกอ, และ วรภรณ์ แยมทิม. (2554). *การศึกษาวิเคราะห์ข้อดีปัจจุบันและโอกาส/ความหวังในอนาคตของการผลิตครูในประเทศไทย*. สถาบันวิจัย พุทธศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย. (2558). *อนาคตภาพการผลิตครูของสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วิทยานิพนธ์, คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ชาย เพชรช่วย, พันธุ์ศักดิ์ พลสารรัมย์, และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2560). *แนวปฏิบัติที่ดีของโครงการผลิตครูในสถาบันอุดมศึกษาไทย*. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 307-320.
- ศูนย์ดำเนินงาน PISA แห่งชาติ สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2561). *ผลการประเมิน PISA 2015 วิทยาศาสตร์ การอ่าน และคณิตศาสตร์ (ฉบับสมบูรณ์)*. [www.ored.org/pisa](http://www.ored.org/pisa); <https://pisathailand.ipst.ac.th/isbn-9786163627179/>
- \_\_\_\_\_. (2564). *ผลการประเมิน PISA 2018 การอ่าน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์*. <https://pisathailand.ipst.ac.th/pisa2018-fullreport/>
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (โครงการ สควค.)*. <http://www.dpstcenter.org/psmt/page/?mem=psmt>, 20 ตุลาคม 2559.
- \_\_\_\_\_. (2561). *การวิเคราะห์ห้วงอวกาศ รายงานการวิจัยเชิงประเมินโครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) ระยะที่ 3 ปี พ.ศ. 2556 - 2559 ของศูนย์มหาวิทยาลัย*. ฝ่ายส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษ ทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.) สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (เอกสารอัดสำเนา).
- \_\_\_\_\_. (2563). *รายงานการติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ทุนโครงการ สควค. ประเภท Premium และประเภท Super Premium ประจำปีงบประมาณ 2563*.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2535). *การประเมินโปรแกรมโครงการงานการศึกษานอกโรงเรียน*. มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สมโชติ อ๋องสกุล. (2534). *การศึกษาเกี่ยวกับการเมือง : รวมบทความวิชาการและปาฐกถาพิเศษ*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- \_\_\_\_\_. (2543). *ประวัติศาสตร์การศึกษาในสังคมไทย*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์. (2503). *ประวัติสังเขปแห่งการจัดการศึกษาปรัตยบันแห่งประเทศไทย*. องค์การค้ำของคุรุสภา.
- สมบัติ นพรัก. (2554, 20 มีนาคม). TQF : อภัยศ. *มติชนรายวัน*, 6.
- \_\_\_\_\_. (2557). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, 4(3), 38-52.
- \_\_\_\_\_. (2560). “*แนวทางการผลิตครูระบบปิดในประเทศไทย*.” ในสำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. *ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทยและความเป็นสากล*. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 87 – 110.

- สมพร แสงชัย และ ดวงเดือน แสงชัย. (2511). การช่วยเหลือระหว่างประเทศที่ให้แก่ประเทศไทย : olithic อานานิคมแบบใหม่? พัฒนบริหารศาสตร์, 8(1): 144-146.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2529). ฝันถึงบัณฑิตศึกษาทางศึกษาศาสตร์ในทศวรรษหน้า. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 3(1), 43 – 47.
- \_\_\_\_\_. (2543). การจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. รายงานการวิจัย เอกสาร. สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- \_\_\_\_\_. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2546). กลยุทธ์คืนปัญญาสู่ชุมชน : กรณีศึกษาโรงเรียนสามประโยชน์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2558). รวมบทความทางการประเมินโครงการ. ชุดรวมบทความ เล่มที่ 4. พิมพ์ครั้งที่ 9. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2559). วิทยาการประเมิน : ศาสตร์แห่งคุณค่า. พิมพ์ครั้งที่ 6. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- \_\_\_\_\_. (2561). รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของชาติในศตวรรษที่ 21. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, จิราทัศน์ รัตนมณีฉัตร, และ แทน พิธิยานุวัฒน์. (2563). ระบบการคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา : เรียนจากแชมป์เพื่อเป็นแชมป์. วารสารการทดสอบและการประเมินทางการศึกษาระดับชาติ, 1(1), 1-16.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, เสรี ชัดแจ้ง, ปาน กิมปี, คมศร วงษ์รักษา, เพชรา พิพัฒน์สันติกุล และ ศรีศุภร์ รั่มพิบูลย์. (2539). การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สายงานการสอน. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2542). ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. สำนักพิมพ์บริษัท ที.พี.พรินท์ จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2543). ร่างสาระสำคัญของนโยบายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1, บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2555). โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่: หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกสถาบันผลิตครู และนิสิต/ นักศึกษาคู. (เอกสารการประชุม). เอกสารอัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. (2556). การปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในทศวรรษแรกของการปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2542 – 2551). เอกสารอัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. (2563). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ รายงานการศึกษาวิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายงานการสอน. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) งบประมาณ พ.ศ. 2563.
- สมาคมครุศาสตร์สัมพันธ์. (2525). ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (ม.ป.ท.).

- สร้อยดี อ่องสกุล. (2524). การศึกษาประวัติศาสตร์ชุมชนโบราณในล้านนา. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สวัสดิ์ ประทุมราช และคณะ. (2523). การติดตามผลการปฏิบัติงานของมหาดบัณฑิตทางการวิจัยการศึกษา  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในทัศนะของตนเองและผู้บังคับบัญชา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายหยุด จำปาทอง. (2531). การบริหารในวิทยาลัยครูโครงการฝึกหัดครูชนบท. กรมการฝึกหัดครู  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). โครงการส่งเสริมการผลิตครูที่มีความสามารถพิเศษ  
ทางวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ (สควค.). <http://www.psmt-southern.org.html>
- \_\_\_\_\_. (2555). แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล. กระทรวงศึกษาธิการ.
- \_\_\_\_\_. (2555). รายงานการติดตามผลการปฏิบัติงานของครู (นักศึกษามหาวิทยาลัย) สังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- \_\_\_\_\_. (2558). เหลียวหลัง...แลหน้า ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การเสวนาการปฏิรูปการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2527). ความเคลื่อนไหวทางการศึกษาที่สำคัญในรอบ 25 ปี  
(พ.ศ. 2502- 2527). จุลสารการศึกษา, 8(2).
- \_\_\_\_\_. (2540). รายงานการประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)  
ด้านครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- \_\_\_\_\_. (2542). นโยบายการผลิตและพัฒนาครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2542). รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา ในวาระครบรอบ 3 ปี  
ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 2. บริษัท อมรินทร์  
พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- \_\_\_\_\_. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและพัฒนาครู. เอกสารอัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.  
บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (ม.ป.ป). ระบบและรูปแบบการพัฒนาครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย  
และความเป็นสากล. (ม.ป.ท.).
- \_\_\_\_\_. (2554). ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์/  
ศึกษาศาสตร์ พ.ศ.2553.
- \_\_\_\_\_. (2558). ครูศึกษาสำหรับครูในอนาคต. อนุสารอุดมศึกษา, 41(446).
- \_\_\_\_\_. (2559). ข้อมูลพื้นฐานโครงการผลิตครูเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. ผลการดำเนินงานโครงการผลิตครู  
เพื่อพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. 2559 - 2561. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.). (2556). ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วย  
เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติ  
หน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. 2556.



- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สปศ.). (2542). *พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2542*.  
สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (องค์การมหาชน).
- \_\_\_\_\_. (2544). *รายงานเพื่อการปฏิรูปการศึกษา*. องค์การมหาชนเฉพาะกิจ.
- \_\_\_\_\_. (2545). *การพัฒนาวิชาชีพครู*. (ม.ป.ท.).
- สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา,  
(2564). *แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2564 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม*.  
สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2551). *จุลสารประชาคม  
ประกันคุณภาพการศึกษา*, 7(11). [www.onesqa.or.th](http://www.onesqa.or.th)
- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2560). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัยชุดการประเมิน การวิจัยและ  
การประกันคุณภาพ*. ฉบับราชบัณฑิตยสภา. สำนักงานราชบัณฑิตยสภา.
- \_\_\_\_\_. (2561). *พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ชุดการประเมินการวิจัยและการประกันคุณภาพ  
ฉบับราชบัณฑิตยสภา*. อรุณการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *รายงานเสนอวิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบ  
มาตรฐานวิชาชีพครูชาวไทยกับครู ประชาคมอาเซียน*. โดย สุภัทรา เอื้อวงศ์ และคณะ  
มหาวิทยาลัยสยาม. สำนักเลขาธิการคุรุสภา กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษ  
ที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2552). *สรุปผลการดำเนินการ 9 ปีของการปฏิรูปการศึกษา (2542 - 2551)*. กรุงเทพมหานคร.
- \_\_\_\_\_. (2553). *ปัญหาวิจัย และข้อมูลราชบัณฑิตยสภา 1*. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2554). *ยุทธศาสตร์และมาตรการการปฏิรูประบบครูศึกษาของประเทศ*. พิมพ์ครั้งที่ 1.  
ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี. ที. ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- \_\_\_\_\_. (2556). *รายงานการวิจัยพัฒนาเพื่อส่งเสริมสถาบันผลิตครูสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ:  
กรอบการจัดกลุ่มคุณภาพสถาบันผลิตครูสำหรับประเทศไทย*. ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.  
คอมมิวนิเคชั่น.
- \_\_\_\_\_. (2558). *มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท พี.เอ. ลีฟวิ่ง จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2559). *รายงานผลการศึกษาค้นคว้ามาตรฐานการศึกษาของต่างประเทศ*. บริษัท 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. พิมพ์ครั้งที่ 1. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2560). *ระบบและรูปแบบการผลิตครูและระบบวิจัยของสถาบันผลิตครูที่เหมาะสมกับสังคมไทย  
และความเป็นสากล*. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- \_\_\_\_\_. (2561). *การพัฒนาเทคโนโลยีขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย 4.0*.  
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

- \_\_\_\_\_. (2563). รายงานผลการศึกษาเรื่อง การนำมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ : บทเรียนจากต่างประเทศ. บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน). (2553). แนวทางการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553. โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ลีปนนท์ เกตุทัต. (2518). การศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม รายงานของคณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1, โรงพิมพ์ศูนย์การทหารราบ.
- สุกัญญา ไชวิโลกุล และคณะ. (2539). การศึกษาระบบการผลิตบัณฑิตทางการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภัทรา เอื้องวงศ์, บุญส่ง หาญพานิช, เตือนเพ็ญทองน่วม, สุวพัทธ์เวศม์วิบูลย์, และ กมลรัตน์วัชรินทร์. (2556). การศึกษาเปรียบเทียบมาตรฐานวิชาชีพครูชาวไทยกับครูประชาคมอาเซียน. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. สุมณ อมรวิวัฒน์. (2543). หัวใจของลูก หัวใจของพ่อแม่ หัวใจของครู. (ม.ป.ท.)
- สุมณ อมรวิวัฒน์, สวัสดิ์ ใจจงกล, และไพฑูรย์สินลาร์ตัน. (2541) ปรึชาญาณสยาม : บทวิเคราะห์ด้านการศึกษ. พิมพ์ครั้งที่ 1. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุไวย๊ะ สะมะแอ. (2547). การประเมินผลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์.
- หทัย ต้นหยง. (2531). โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร. สารานุกรมศึกษาศาสตร์, 8, 124-135.
- อภิชัย พันธเสน. (2558). การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการยกระดับแรงงานฝีมือและคุณวุฒิทางการศึกษา ผ่านการจัดตั้งคณะกรรมการมาตรฐานฝีมือแรงงาน. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อมเรศ ศิลาอ่อน. (2556). การเสวนาเรื่องครูผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีวิชาชีพชั้นสูงกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. รายงานสืบเนื่องจากการเสวนาวิชาการ เรื่อง ผลิดอกออกผล 9 ปี แห่งการปฏิรูปการศึกษา. สถาบันวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา.
- อารัต จันท์คง. (2548). พัฒนาเกณฑ์ประเมินคุณลักษณะที่พึงประสงค์โปรแกรมวิชาคณิตศาสตร์ของคณะ ครุศาสตร์ในสถาบันราชภัฏ เขตภูมิภาคใต้. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Alkin, C.R. (1973). *Evaluation Theory Development*. In *Evaluation Action Program: Readings in Social Action and Education*. Allyn and Bacon.
- Chen, H. T. (1990). *Theory-driven Evaluations*. Sage. DOI:10.1007/978-94-007-4507-0\_15
- Eisenschmidt, E. (2011). Teacher Education in Estonia. *European Dimensions of Teacher Education—Similarities and Differences*, 115-132.

- European Commission. (2018, April 6). National Education Systems: Estonia Overview. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/estonia\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/estonia_en)
- Guba, E. G. (1963). *An Examination of Potential Change Roles in Education*. Seminar on Innovation in Planning School. [Unpublished thesis]. University of Illinois.
- \_\_\_\_\_. (1969). The Failure of Educational Evaluation. *Educational Technology*, 9(5), 29-38.
- Hammond, F. (1972). Context Evaluation of Instruction in Local Districts, *Educational Technology*, 6(3), 1-17.
- Jensen, B., Roberts-Hull, K., Magee, J., & Ginnivan, L. (2016). *Not So Elementary: Primary School Teacher Quality in Top-Performing Systems*. National Center on Education and the Economy.
- Kansanen, P. (2003). *Teacher Education in Finland: Current Models and New Developments. Institutional Approaches to Teacher Education within Higher Education in Europe: Current Models and New Developments*, 85-108.
- Liu, W. C. (2021). *Singapore's Approach to Developing Teachers: Hindsight, Insight and Foresight*. Routledge.
- Metferse & Michael. (1967). *The Methodology of Evaluation. In Curriculum Evaluation*. American Educational Research Association.
- Na, W. U. (2014). The Implementation of the National Professional Standard for K-12 Teachers, 2012 (NPST) at Regional and Local Level in China: A Case Study of Regional Teacher Professional Development Standards Implementation in Qingyang District, Chengdu, China. *Higher Education of Social Science*, 7(3), 88-98.
- Nairn, R. C. (1966). Freezing in an Isopentane-Liquid Nitrogen Mixture and Storage in 2-Octanol: Technical Improvements for Immunofluorescence. *Stain Technology*, 41(6), 305-307.
- Owens, R. J. (1970). Teaching English Composition. *RELC Journal*, 1(1), 119-126.
- Parlett & Hamilton, D. (1976). *Beyond the Numbers Game*. MacMillan Education.
- Pitayanuwat, S. (2012). Learning Assessment Reform in Thailand.
- Pitayanuwat, S., Charupan, M. & Kavin, C. (2002). Improving the Economic Status of Teacher: A Case of Thailand. [Copies of documents].
- Provus, M. (1969). Evaluation of Ongoing Programs in the Public School System. *Education Technology*, 6(3), 1-17.
- Rice, J. M. (1915). *Scientific Management in Education*. George G. Harrap.

- Rippey, R. M. (1973). Transactional Evaluation and the Improvement of Instruction. *Educational Technology, 17*(2), 7-11.
- Sahlberg, P. (2016). *Finnish Lessons 2.0: What Can the World Learn from Educational Change in Finland*. Translated by Wichaya Pidchamook. Openworlds.
- Scriven, M. (1967). The Methodology of Evaluation. *American Educational Research Association, 39*-83.
- \_\_\_\_\_. (1998). Minimalist Theory: the Least Practice Requires. *American Journal of Evaluation, 19*, 57-70.
- Stake, R. E. (1967). The Countenance of Educational Evaluation. *Teacher College Record, 68*, 523-540.
- \_\_\_\_\_. (2004). *Standards-based & Responsive Evaluation*. Sage Publication.
- Stufflebeam, D. L. (1971). The Relevance of the CIPP Evaluation Model for Educational Accountability. *Journal of Research and Development in Education, 5*, 19-25.
- Thomas, L., & Hirschhorn, M. (2015). *Change and Progress in Canadian Teacher Education: Research on Recent Innovations in Teacher Preparation in Canada*. <https://www.cotap.hk/index.php/en/t-standard>.
- Tulayasook, A. C. (1979). *Historical Analysis of the Department of Teacher Training in the Ministry of Education in Thailand: 1954-1976*. Dissertations. Doctor of Education, Faculty of the School of Education of Loyola. University of Chicago.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic Principle of Curriculum and Instruction*. The University of Chicago Press.
- Welch, A. R. (1974). Chapter 9: Making Education Policy. *Education, Change and Society*. 2nd Edition. Oxford University Press.
- Worthen, B. R., & Sanders, J. R. (1987). *Educational Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines*. Longman Press.
- Yamasaki, H. (2016). Teachers and Teacher Education in Japan. *Bulletin of the Graduate School of Education, Hiroshima University. Part. 3. Education and Human Science, (65)*, 19-28.



# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก.

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถาม

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอาน	นักวิชาการอิสระ ประธานคณะกรรมการบริหารสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (สนศ.) อดีตนายกสภามหาวิทยาลัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คนที่ 72
ดร.สายหยุด จำปาทอง	นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อดีตนายกกระทรวงศึกษาธิการ อดีตนายกกรมการฝึกหัดครู
ดร.รุ่ง แก้วแดง	อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ อดีตนายกสภาการศึกษาแห่งชาติ อดีตนายกสภาการศึกษา อดีตนายกสภาการศึกษาแห่งชาติ อดีตนายกสภาการศึกษาเอกชน อดีตนายกสภาการวัฒนธรรมแห่งชาติ อดีตนายกสภาศึกษานอกโรงเรียน
รองศาสตราจารย์ ดร.ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต อดีตนายกสภาการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ ฤทธิเดช	เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา
ศาสตราจารย์ ดร.ชูกิจ ลิมปิจำนงค์	ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรรัตน์	คณบดีวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ประธานที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ แห่งประเทศไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ์	เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
ดร.พรพรรณ ไวย่างกูร	ผู้อำนวยการศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยสะเต็มศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO STEM - ED) อดีตผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เอนก เทพสุภรณ์กุล	อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์
นายสุรศักดิ์ อินศรีไกร	เลขาธิการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
นายสมเกียรติ พึ่งคุณไตรรัตน์	ผู้อำนวยการกลุ่มแผนอัตรากำลัง สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (แทนเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน)
นางสาวอรุณช หงวนไธสง	ผู้อำนวยการกลุ่มรับรองปริญญาและประกาศนียบัตร สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (แทนเลขาธิการคุรุสภา)
ดร.ภูมิศรัณย์ ทองเลี้ยมนาค	ผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษา กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา นักวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ดร.รัตนา แซ่เล้า	เจ้าหน้าที่โครงการอาวุธใส นโยบาย และวิจัย มูลนิธิเอเชีย



## ภาคผนวก ข.

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประชุมระดับสมทบ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
ดร.ดิเรก พรสีมา	คณบดีวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร อดีตรองเลขาธิการสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ
ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยสยาม ภาคีสมาชิก ประเภทวิชาศึกษาศาสตร์ สำนักธรรมศาสตร์ และการเมือง อดีตคณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัถ	คณบดีวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา ประธานที่ประชุมคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ แห่งประเทศไทย
รองศาสตราจารย์ ดร.ดารณี อุทัยรัตนกิจ	รองประธานกรรมการกองทุนเพื่อความเสมอภาค ทางการศึกษา ภาคีสมาชิก ประเภทวิชาศึกษาศาสตร์ สำนักธรรมศาสตร์ และการเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตนานาชาติ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
รองศาสตราจารย์ ดร.เอกชัย กี่สุขพันธ์	ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหาร สมศ. อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ อดีตรองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
ศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์	อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อดีตกณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ	คณบดีคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลวรรณ วีระธรรมโม	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสเมฉาย บุญญานันต์	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
คุณอรนุช หงวนไธสง	ผู้อำนวยการกลุ่มรับรองปริญญาและประกาศนียบัตรบัณฑิต สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
คุณณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (ผู้แทน)	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
คุณน้ำฝน ออยู่ดี (ผู้แทน)	ผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร
คุณวิริยะ ผลโภค	นักวิชาการอิสระ อดีตกรรมการ บริษัท ปีโก (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน)
ดร.นงรัตน์ อิศโร	ผู้เชี่ยวชาญด้านนโยบายการศึกษา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ชาย เพชรช่วย	อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
ดร.สุรศักดิ์ เมาทืออก (ผู้แทน)	อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## คณะผู้จัดทำ

### ที่ปรึกษา

ดร.อรรถพล สังขวาสี

ดร.สวัสดิ์ ภูทอง

นางศิริพร ศรีพันธุ์

ดร.ภูมิพัทธ์ เรืองแหล่ง

นางอำภา พรหมวาทย

เลขาธิการสภาการศึกษา

รองเลขาธิการสภาการศึกษา

ที่ปรึกษาด้านวิจัยและประเมินผลการศึกษา

ผู้ช่วยเลขาธิการสภาการศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักประเมินผลการจัดการศึกษา

### คณะผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารายงาน

ดร.ดิเรก พรสีมา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประसार มาลากุล ณ อยุธยา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอรารวรรณ

คณบดีวิทยาลัยการฝึกหัดครู

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

### คณะผู้วิจัย

ดร. เสนีย์ สุวรรณดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิราทัศน์ รัตนมณีฉัตร

ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ราชบัณฑิต

รองศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ ตั้งธนานนท์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์แทน พิธิยานุวัฒน์

อาจารย์ ดร. นิติบดี สุขเจริญ

อาจารย์ ดร. ศักดิ์ชาย รักการ

อาจารย์ขวัญฤดีนภัทร ขนออนคราม

นางสาวทิพนาด ชารีรักษ์

นางสาววันดี เสมสมบุรณ์

ที่ปรึกษาโครงการ

หัวหน้าโครงการ

ผู้จัดการโครงการและนักวิจัย

นักวิจัย

นักวิจัย

นักวิจัย

นักวิจัย

นักวิจัย

ผู้ช่วยนักวิจัย

ผู้ช่วยนักวิจัยและเลขานุการ

## บรรณาธิการ

นางสาวกึ่งกาญจน์ เมฆา  
นางสาวทัศนีย์ ชุ่มชื่นดี  
นายวรจักร จงศักดิ์

## ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสาวกึ่งกาญจน์ เมฆา  
นายจิรวิทย์ ไทภูวไพบูลย์  
นางสาวทัศนีย์ ชุ่มชื่นดี  
นางสาวกนกวรรณ ศรีลาเลิศ  
นายภูริต วาจาบัณฑิตย์  
นางสาวสุภารัตน์ ศรีหลัก  
นายวรจักร จงศักดิ์  
นายธนกฤต ศรีกิตติพงษ์

ผู้อำนวยการกลุ่มติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ  
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ  
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ  
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ  
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ  
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ  
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ

## หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา  
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ



**สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา**

99/20 ถนนสุขุโขทัย เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์ 0 2668 7123 โทรสาร. 0 2668 7915

website : [www.onec.go.th](http://www.onec.go.th)



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ

สังพิมพ์ สกศ.  
ลำดับที่ 23/2565  
ISBN : 978-616-270-374-4

