รายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง

แนวทางการผลิตและการพัฒนาครู

ของคณะกรรมาธิการวิสามัญ
พิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู
วุฒิสภา







สำนักกรรมาธิการ ๒
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา



รายงานการพิจารณาศึกษา

เรื่อง

แนวทางการผลิตและการพัฒนาครู

ของ

คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู

วุฒิสภา

สำนักกรรมาธิการ ๒

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

รายงานการพิจารณาศึกษา

เรื่อง
แนวทางการผลิตและการพัฒนาครู

ของ
คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู
วุฒิสภา

สำนักกรรมาธิการ ๒
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

(สำเนา)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภา

ที่ สว (กมธ ๒) ๐๐๑๐/ (ร ๑๑) **วันที่** ๔ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภา

กราบเรียน ประธานวุฒิสภา

ด้วยในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๒๘ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันจันทร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้พิจารณาญัตติ เรื่อง ขอเสนอญัตติตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ซึ่งพลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง เป็นผู้เสนอ แล้วลงมติเห็นชอบด้วยกับญัตติดังกล่าว และตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๓๘ โดยมีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานภายใน ๗๕ วันนับแต่วันที่วุฒิสภามีมติแต่งตั้ง ซึ่งคณะกรรมาธิการวิสามัญคณะนี้ประกอบด้วย

๑. นายตวง อันทะไชย	ประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๒. รองศาสตราจารย์ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร	รองประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ คนที่หนึ่ง
๓. รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ	รองประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ คนที่สอง
๔. นายศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์	เลขานุการคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๕. นายชาญวิทย์ ผลชีวิน	โฆษกคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๖. นายออน กาจกระโทก	รองโฆษกคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๗. พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง	ประธานที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๘. นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร	ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๙. พระศรีธรรมภาณี	ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๑๐. นางกอบกุล อาภากร ณ อยุธยา	ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๑๑. นายพิทักษ์ ไชยเจริญ	ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๑๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์	
๑๓. นายดิเรก พรสีมา	
๑๔. นายถาวร เทพวิมลเพชรกุล	
๑๕. นายทรงเดช เสมอคำ	
๑๖. นายปรีชา บัววิรัตน์เลิศ	
๑๗. พลตำรวจโท วิบูลย์ บางท่าไม้	
๑๘. นางศิรินา ปวโรฬารวิทยา	
๑๙. นายสมเดช นิลพันธุ์	
๒๐. นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์	

๒๑. นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์ ...

๒๑. นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์
๒๒. รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์
๒๓. ศาสตราจารย์ไพฑูรย์ สินลารัตน์
๒๔. ศาสตราจารย์สัมพันธ์ ฤทธิเดช
๒๕. นายสุภัทร จำปาทอง
๒๖. นายอัมพร พินะสา

อนึ่ง ในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๖ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันอังคารที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้มีมติให้ขยายเวลาการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ออกไปอีก ๖๐ วัน และในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันอังคารที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ออกไปอีก ๓๐ วัน ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๐๐

บัดนี้ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้ดำเนินการพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครูเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวต่อวุฒิสภาตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๘ ประกอบข้อ ๙๙

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำเสนอรายงานของคณะกรรมาธิการวิสามัญต่อที่ประชุมวุฒิสภาพิจารณาต่อไป

ลงชื่อ ตวง อันทะไชย

(นายตวง อันทะไชย)
ประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ
พิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู
วุฒิสภา

สำเนาถูกต้อง

(นางปิยมาภรณ์ ทองปุย)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมาธิการวิสามัญ

(นายสุพัฒน์ โพธิ์เงิน)
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมาธิการวิสามัญ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมาธิการวิสามัญ
สำนักกรรมาธิการ ๒ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
โทรศัพท์ ๙๑๙๘ – ๙๑๙๙

ธนิสร พิมพ์
ปิยมาภรณ์/สุพัฒน์/มาณริกา/สถาพร ทาน

คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภา



นายตวง อันทะไชย
ประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ



รองศาสตราจารย์ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร
รองประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ
คนที่หนึ่ง



รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ
รองประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ
คนที่สอง



นายศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์
เลขานุการคณะกรรมาธิการวิสามัญ



นายชาญวิทย์ ผลชีวิน
โฆษกคณะกรรมาธิการวิสามัญ



นายออน กาจกระโทก
รองโฆษกคณะกรรมาธิการวิสามัญ



พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง
ประธานที่ปรึกษา
คณะกรรมาธิการวิสามัญ



นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร
ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ



พระศรีธรรมภาณี
ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ



นางกอบกุล อาภากร ณ อยุธยา
ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ



นายพิทักษ์ ไชยเจริญ
ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ



รองศาสตราจารย์ศิริเดช สุชีวะ
ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์
กรรมาธิการวิสามัญ



นายดิเรก พรสีมา
กรรมาธิการวิสามัญ



นายถาวร เทพวิมลเพชรกุล
กรรมาธิการวิสามัญ



นายทรงเดช เสมอคำ
กรรมาธิการวิสามัญ



นายปรีชา บัววิรัตน์เลิศ
กรรมาธิการวิสามัญ



พลตำรวจโท วิบูลย์ บางท่าไม้
กรรมาธิการวิสามัญ



นางศิรินา ปวโรฬารวิทยา
กรรมาธิการวิสามัญ



นายสมเดช นิลพันธุ์
กรรมาธิการวิสามัญ



นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์
กรรมาธิการวิสามัญ



นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์
กรรมาธิการวิสามัญ



รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์
กรรมาธิการวิสามัญ



ศาสตราจารย์ไพฑูรย์ สินลารัตน์
กรรมาธิการวิสามัญ



ศาสตราจารย์สัมพันธ์ ฤทธิเดช
กรรมาธิการวิสามัญ



นายสุภัทร จำปาทอง
กรรมาธิการวิสามัญ



นายอัมพร พินะสา
กรรมาธิการวิสามัญ



นางปิยมาภรณ์ ทองปุย
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมาธิการวิสามัญ



นายสุพัฒน์ โพธิ์เงิน
ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมาธิการวิสามัญ

คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู



รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ
ประธานคณะอนุกรรมาธิการ



นายปรีชา บัววิรัตน์เลิศ
รองประธานคณะอนุกรรมาธิการ คนที่หนึ่ง



นายออน กาจกระโทก
รองประธานคณะอนุกรรมาธิการ คนที่สอง



นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายสมเดช นิลพันธุ์
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นางกอบกุล อาภากร ณ อยุธยา
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายสุภัทร จำปาทอง
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายดิเรก พรสีมา
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายบุญช่วย ทองศรี
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายสงกรานต์ จันทร์น้อย
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นางเบญจวรรณ สุจริต
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นางนงรัตน์ อิสโร
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



รองศาสตราจารย์สุกัญญา แช่มช้อย
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์สันติกร ภมรปฐมกุล
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นางสาวนวลวรรณ ชะอุ่ม
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นางอภิญาณ์ หทัยธรรม
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



ศาสตราจารย์พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งทิวา แย้มรุ่ง
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชญ์วดี กิตติปัญญางาม
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นางอรสา ภาววิมล
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายโพยม จันทร์น้อย
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นางสาวจินตนา ศรีสารคาม
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



รองศาสตราจารย์ศิริเดช สุชีวะ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายอัมพร พินะสา
อนุกรรมาธิการ



นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์
อนุกรรมาธิการ



ศาสตราจารย์จินตวีร์ คล้ายสังข์
อนุกรรมาธิการ



รองศาสตราจารย์ศรีจิตรา เจริญลาภนพรัตน์
อนุกรรมาธิการ



รองศาสตราจารย์นภัทร วัจนเทพินทร์
อนุกรรมาธิการ



รองศาสตราจารย์ดวงพร ภู่ผะกา
อนุกรรมาธิการ



รองศาสตราจารย์วิทยา วิภาวิวัฒน์
อนุกรรมาธิการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาเรียม นิลพันธุ์
อนุกรรมาธิการ



นางสาวศุภลักษณ์ แจ้งใจ
อนุกรรมาธิการและเลขานุการ



นายสถาพร นพรัตน์
ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมาธิการ

คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู



รองศาสตราจารย์ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร
ประธานคณะอนุกรรมาธิการ



นายทรงเดช เสมอคำ
รองประธานคณะอนุกรรมาธิการ



นายชาญวิทย์ ผลชีวิน
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายอัมพร พินะสา
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารีย์ วชิรวราการ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพล พุฒคำ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์
อนุกรรมาธิการ



พลตำรวจโท วิบูลย์ บางท่าไม้
อนุกรรมาธิการ



นายศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์
อนุกรรมาธิการ



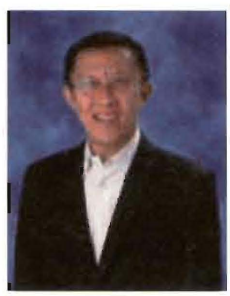
รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์
อนุกรรมาธิการ



รองศาสตราจารย์ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ
อนุกรรมาธิการ



นางเกศทิพย์ ศุภวานิช
อนุกรรมาธิการ



นายดนุช ตันเทอดทิตย์
อนุกรรมาธิการ



นายสท้าน วารี
อนุกรรมาธิการ



นายสัมพันธ์ เย็นสำราญ
อนุกรรมาธิการ



นายภูมิ พระรักษา
อนุกรรมาธิการและเลขานุการ



นายสุพัฒน์ โพธิ์เงิน
ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมาธิการ

คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล



พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง
ประธานคณะอนุกรรมาธิการ



นายสมเดช นิลพันธุ์
รองประธานคณะอนุกรรมาธิการ



นายทรงเดช เสมอคำ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นางศิรินา ปวโรฬารวิทยา
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นางสุวรรณี สิริเวชชะพันธ์
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายถาวร เทพวิมลเพชรกุล
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



ศาสตราจารย์ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายพรชัย มงคลวนิช
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายนพดล ปิยะตระภูมิ
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



รองศาสตราจารย์สิงหนาท น้อมเนียน
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ



นายพิทักษ์ ไชยเจริญ
อนุกรรมาธิการ



นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร
อนุกรรมาธิการ



นายสุภัทร จำปาทอง
อนุกรรมาธิการ



ศาสตราจารย์ นายแพทย์สิริฤกษ์ ทรงศิวิไล
อนุกรรมาธิการ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์
อนุกรรมาธิการ



รองศาสตราจารย์ดารณี อุทัยรัตนกิจ
อนุกรรมาธิการ



นายดิเรก พรสีมา
อนุกรรมาธิการ



นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์
อนุกรรมาธิการ



ศาสตราจารย์สัมพันธ์ ฤทธิเดช
อนุกรรมาธิการ



นางสาวดารณี อรุณวรากรณ์
อนุกรรมาธิการและเลขานุการ



นางสาวมาณริกา จันทาโภ
ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมาธิการ



นางธนิสร ยอดอินทร์
ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมาธิการ

รายงานการพิจารณาศึกษา
ของ
คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภา

ด้วยในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๒๘ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันจันทร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมได้พิจารณาญัตติ เรื่อง ขอเสนอญัตติตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณา ศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ซึ่งพลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง เป็นผู้เสนอ แล้วลงมติเห็นชอบด้วยกับญัตติดังกล่าว และตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๓๘ โดยมีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานภายใน ๗๕ วัน นับแต่วันที่วุฒิสภามีมติแต่งตั้ง ต่อมาในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๖ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันอังคารที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ขยายระยะเวลาการพิจารณาออกไปอีก ๖๐ วัน และในคราวประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๑๗ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่สอง) วันอังคารที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ ออกไปอีก ๓๐ วัน ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๐๐

บัดนี้ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้พิจารณาศึกษาเรื่อง “แนวทางการผลิตและการพัฒนาครู” เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวต่อวุฒิสภา ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๙๘ ประกอบข้อ ๙๙ ดังนี้

๑. การดำเนินงานของคณะกรรมาธิการวิสามัญ

๑.๑ คณะกรรมาธิการวิสามัญมีมติเลือกตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

๑) นายตวง อันทะไชย	เป็นประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๒) รองศาสตราจารย์ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร	เป็นรองประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ คนที่หนึ่ง
๓) รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ	เป็นรองประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ คนที่สอง
๔) นายศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์	เป็นเลขานุการคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๕) นายชาญวิทย์ ผลชีวิน	เป็นโฆษกคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๖) นายออน กาจกระโทก	เป็นรองโฆษกคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๗) พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง	เป็นประธานที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๘) นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร	เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๙) พระศรีธรรมภาณี	เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๑๐) นางกอบกุล อาภากร ณ อยุธยา	เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๑๑) นายพิทักษ์ ไชยเจริญ	เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๑๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์	
๑๓) นายดิเรก พรสีมา	

๑๔) นายถาวร เทพวิมลเพชรกุล
๑๕) นายทรงเดช เสมอคำ
๑๖) นายปรีชา บัววิรัตน์เลิศ
๑๗) พลตำรวจโท วิบูลย์ บางท่าไม้
๑๘) นางศิรินา ปวโรฬารวิทยา
๑๙) นายสมเดช นิลพันธุ์
๒๐) นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์
๒๑) นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์
๒๒) รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์
๒๓) ศาสตราจารย์ไพฑูรย์ สินลารัตน์
๒๔) ศาสตราจารย์สัมพันธ์ ฤทธิเดช
๒๕) นายสุภัทร จำปาทอง
๒๖) นายอัมพร พินะสา

๑.๒ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้มีมติตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ คือ
- รองศาสตราจารย์ศิริเดช สุชีวะ

๑.๓ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้มีมติแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘๗ วรรคสี่ ดังนี้

๑) นางปิยมาภรณ์ ทองปุย	ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิงในการประชุมกรรมาธิการ สำนักกรรมาธิการ ๒
๒) นายสุพัฒน์ โพธิ์เงิน	นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิงในการประชุมกรรมาธิการ สำนักกรรมาธิการ ๒

๑.๔ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้มีมติตั้งคณะอนุกรรมาธิการ จำนวน ๓ คณะ ตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. .๒๕๖๒ ข้อ ๘๙ วรรคสอง ดังนี้

๑.๔.๑ คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู ประกอบด้วย

๑) รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ	ประธานคณะอนุกรรมาธิการ
๒) นายปรีชา บัววิรัตน์เลิศ	รองประธานคณะอนุกรรมาธิการคนที่หนึ่ง

๓) นายออน กาจกระโทก	รองประธานคณะอนุกรรมาธิการ คนที่สอง
๔) นายอัมพร พินะสา	อนุกรรมาธิการ
๕) นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์	อนุกรรมาธิการ
๖) ศาสตราจารย์จินตรีร์ คล้ายสังข์	อนุกรรมาธิการ
๗) รองศาสตราจารย์ศรีจิตรา เจริญลาภนพรัตน์	อนุกรรมาธิการ
๘) รองศาสตราจารย์นภัทร วัจนเทพินทร์	อนุกรรมาธิการ
๙) รองศาสตราจารย์ดวงพร ภู่ผะกา	อนุกรรมาธิการ
๑๐) รองศาสตราจารย์วิทยา วิภาวิวัฒน์	อนุกรรมาธิการ
๑๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาเรียม นิลพันธุ์	อนุกรรมาธิการ
๑๒) นางสาวศุภลักษณ์ แจ้งใจ	อนุกรรมาธิการและเลขานุการ
๑๓) นายสวัสดิ์ สมัครพงษ์	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๔) นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๕) นายสมเดช นิลพันธุ์	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๖) นางกอบกุล อาภากร ณ อยุธยา	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๗) นายสุภัทร จำปาทอง	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๘) นายดิเรก พรสีมา	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๙) ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๐) นายบุญช่วย ทองศรี	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๑) นายสงกรานต์ จันทร์น้อย	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๒) นางเบญจวรรณ สุจริต	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๓) นางนงรัตน์ อิสโร	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๔) รองศาสตราจารย์สุกัญญา แช่มช้อย	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สันติกร ภมรปฐมกุล	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๖) นางสาวนวลวรรณ ชะอุ่ม	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๗) นางอภิญาณ์ หทัยธรรม	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๘) ศาสตราจารย์พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๙) ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งทิวา แย้มรุ่ง	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๓๐) ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชญ์วดี กิตติปัญญางาม	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๓๑) นางอรสา ภาววิมล	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๓๒) นายโพยม จันทร์น้อย	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๓๓) นางสาวจินตนา ศรีสารคาม	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๓๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๓๕) รองศาสตราจารย์ศิริเดช สุชีวะ	ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ

ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมาธิการ

- นายสถาพร นพรัตน์ นิติกรชำนาญการ กลุ่มงานคณะกรรมาธิการวิสามัญ ๔ สำนักกรรมาธิการ ๒

๑.๔.๒ คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู ประกอบด้วย

๑) รองศาสตราจารย์ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ประธานคณะอนุกรรมาธิการ
๒) นายทรงเดช เสมอคำ รองประธานคณะอนุกรรมาธิการ
๓) นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์ อนุกรรมาธิการ
๔) พลตำรวจโท วิบูลย์ บางท่าไม้ อนุกรรมาธิการ
๕) นายศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์ อนุกรรมาธิการ
๖) รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์ อนุกรรมาธิการ
๗) รองศาสตราจารย์ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ อนุกรรมาธิการ
๘) นางเกศทิพย์ ศุภวานิช อนุกรรมาธิการ
๙) นายดนุช ตันเทิดทิตย์ อนุกรรมาธิการ
๑๐) นายสท้าน วารี อนุกรรมาธิการ
๑๑) นายสัมพันธ์ เย็นสำราญ อนุกรรมาธิการ
๑๒) นายภูมิ พระรักษา อนุกรรมาธิการและเลขานุการ
๑๓) นายชาญวิทย์ ผลชีวิน ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๔) นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์ ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๕) นายอัมพร พินะสา ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๖) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารีย์ วชิรวราการ ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๗) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพล พุฒคำ ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ

ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมาธิการ

- นายสุพัฒน์ โพธิ์เงิน นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานบริหารเอกสารอ้างอิงในการประชุมกรรมาธิการ สำนักกรรมาธิการ ๒

๑.๔.๓ คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครู ตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

๑) พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง ประธานคณะอนุกรรมาธิการ
๒) นายสมเดช นิลพันธุ์ รองประธานคณะอนุกรรมาธิการ
๓) นายพิทักษ์ ไชยเจริญ อนุกรรมาธิการ
๔) นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร อนุกรรมาธิการ
๕) นายสุภัทร จำปาทอง อนุกรรมาธิการ

๖) ศาสตราจารย์ นายแพทย์สิริฤกษ์ ทรงศิวิไล
อนุกรรมาธิการ
๗) ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์ อนุกรรมาธิการ
๘) รองศาสตราจารย์ดารณี อุทัยรัตนกิจ อนุกรรมาธิการ
๙) นายดิเรก พรสีมา อนุกรรมาธิการ
๑๐) นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์ อนุกรรมาธิการ
๑๑) ศาสตราจารย์สัมพันธ์ ฤทธิเดช อนุกรรมาธิการ
๑๒) นางสาวดารณี อรุณวรากรณ์ อนุกรรมาธิการและเลขานุการ
๑๓) นายทรงเดช เสมอคำ ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๔) นางศิรินา ปวโรฬารวิทยา ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๕) นางสุวรรณี สิริเวชชะพันธ์ ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๖) นายถาวร เทพวิมลเพชรกุล ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๗) ศาสตราจารย์ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล
ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๘) นายพรชัย มงคลวนิช ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๑๙) นายนพดล ปิยะตระภูมิ ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ
๒๐) รองศาสตราจารย์สิงหนาท น้อมเนียน ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ

ผู้ช่วยเลขานุการคณะอนุกรรมาธิการ

๑) นางสาวมาณริกา จันทาโภ วิทยากรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง
ในการประชุมกรรมาธิการ
สำนักกรรมาธิการ ๒
๒) นางธนิสร ยอดอินทร์ นิติกรชำนาญการ
กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิง
ในการประชุมกรรมาธิการ
สำนักกรรมาธิการ ๒

๒. วิธีการพิจารณา

๒.๑ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้จัดให้มีการประชุม จำนวน ๙ ครั้ง ดังนี้

๒.๑.๑ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒.๑.๒ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดีที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒.๑.๓ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดีที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒.๑.๔ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๒.๑.๕ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๒.๑.๖ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ วันจันทร์ที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒.๑.๗ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

๒.๑.๘ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๒.๑.๙ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ วันพฤหัสบดีที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔

๒.๒ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้มีมติเดินทางไปศึกษาดูงาน จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา และวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ในวันศุกร์ที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒.๓ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้จัดสัมมนา จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๒.๓.๑ การสัมมนา เรื่อง วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทย: “ครู?” คือทางออกของประเทศ ในวันศุกร์ที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๐๐-๑๔.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องภาณุมาศ ชั้น ๑๐ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร

๒.๓.๒ การสัมมนา เรื่อง แนวทางการผลิตและพัฒนาครูปฐมวัย ในวันจันทร์ที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๒.๐๐-๑๗.๐๐ นาฬิกา ณ อาคารรัฐสภา

๒.๓.๓ การสัมมนา เรื่อง การผลิตและพัฒนา: ครูไทยวิถีใหม่ในศตวรรษที่ ๒๑ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๓๐ นาฬิกา ณ อาคารรัฐสภา

๒.๔ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้ตั้งคณะทำงานขึ้น ๘ คณะ

๒.๔.๑ คณะทำงานด้านการผลิตครูปฐมวัย

๒.๔.๒ คณะทำงานด้านการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒.๔.๓ คณะทำงานด้านการผลิตครูอาชีวศึกษา

๒.๔.๔ คณะทำงานด้านการผลิตครูการศึกษาพิเศษ

๒.๔.๕ คณะทำงานด้านการผลิตครูอุดมศึกษา

๒.๔.๖ คณะทำงานด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๒.๔.๗ คณะทำงานพิจารณากรอบ เกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูและคุณวุฒิวิชาชีพครู

๒.๔.๘ คณะทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ผลการพิจารณาศึกษา

คณะกรรมาธิการวิสามัญขอรายงานผลการพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู โดยคณะกรรมาธิการวิสามัญได้มอบหมายให้คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู และคณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล ดำเนินการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวซึ่งคณะกรรมาธิการ

วิสามัญได้พิจารณารายงานของคณะอนุกรรมาธิการด้วยความละเอียดรอบคอบแล้ว และได้มีมติให้ความเห็นชอบกับรายงานดังกล่าว โดยถือเป็นรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมาธิการวิสามัญ

จากการพิจารณาศึกษาเรื่องดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมาธิการวิสามัญจึงเสนอรายงานการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมาธิการ โดยมีรายละเอียดตามรายงานท้ายนี้ เพื่อให้วุฒิสภาได้พิจารณาหากวุฒิสภาให้ความเห็นชอบด้วยกับผลการพิจารณาศึกษาของคณะกรรมาธิการวิสามัญขอได้โปรดแจ้งไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาและดำเนินการตามแต่จะเห็นสมควรต่อไป ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนสืบไป

(นายศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์)
เลขานุการคณะกรรมาธิการวิสามัญ
พิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู
วุฒิสภา

บทสรุปผู้บริหาร

คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภาได้พิจารณาศึกษาและจัดทำรายงานผลการพิจารณาศึกษาโดยสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ ขอบเขตและกรอบความคิด วิธีดำเนินการ และผลการพิจารณาศึกษาซึ่งรวมทั้งความเห็นและข้อเสนอเชิงนโยบายตลอดจนเงื่อนไขของความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

๑. ความเป็นมา

ครูและอาจารย์เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและเป็นต้นแบบในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษา จึงต้องมีคุณภาพและมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ประกอบกับรัฐธรรมนูญได้กำหนดเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ดังนั้นการผลิตและการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นในสังคมปัจจุบันที่ต้องเร่งดำเนินการหาแนวทางที่ชัดเจน เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถดำเนินการภายใต้กรอบหน้าที่และอำนาจของวุฒิสภา จึงตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญ เพื่อพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครูและเสนอต่อผู้เกี่ยวข้องต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อพิจารณาศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้งกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล กลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ความเห็นและข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้งการจัดทำรายงานผลการพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู

๓. ขอบเขตและกรอบความคิด

ขอบเขตเนื้อหาแบ่งเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ (๑) การผลิตครู (๒) การพัฒนาครู และ (๓) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งรวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของครู โดยอาศัยกรอบความคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ หลักกฎหมาย หลักนโยบายและแผน และหลักวิชาการเกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครู กลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหา ความต้องการและแนวโน้มการผลิตครูและการพัฒนาครูเพื่อสรุปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายตามขอบเขตเนื้อหาดังกล่าว

๔. วิธีดำเนินการ

คณะกรรมาธิการวิสามัญได้จัดตั้งคณะอนุกรรมาธิการ ๓ คณะ ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู (๒) คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู และ (๓) คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อดำเนินการรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และการรับฟังความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องในระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔ โดยการจัดประชุมการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เกี่ยวข้องมาให้ข้อมูล การจัดสัมมนา การศึกษาดูงาน และการสังเคราะห์สรุปข้อมูลจัดทำเอกสารส่งให้หน่วยงานผู้ที่เกี่ยวข้องตรวจสอบและให้ความเห็น และเสนอผลการพิจารณาศึกษาเป็นเอกสารและการจัดนิทรรศการ

๕. ผลการพิจารณาศึกษา

๕.๑ สภาพและปัญหาการผลิตครูและการพัฒนาครูที่มีความหลากหลายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพยังไม่สอดคล้องกับความต้องการและแนวโน้มของการศึกษาและสังคม กลไกและระบบการผลิตครูและการพัฒนาครู รวมทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูที่แยกส่วนกันยังไม่เหมาะสมและไม่สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษา ตัวแปรหรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูและการพัฒนาครู ได้แก่ กลไกและระบบการคัดกรองและการใช้ครูที่แตกต่างกันยังไม่สอดคล้องกับความต้องการและมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๕.๒ แนวทางการผลิตและการพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ หลักกฎหมาย หลักนโยบายและแผน และหลักวิชาการที่สอดคล้องกัน คือ ได้ครูที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยมีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับความต้องการและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน การศึกษาและสังคมในศตวรรษที่ ๒๑

๕.๓ ข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล ตามขอบเขตและกรอบความคิดในการพิจารณาศึกษา สรุปได้ดังนี้

๕.๓.๑ การผลิตครู ควรมีกลไกและระบบการคัดสรรผู้เรียนที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู ปริมาณการผลิตครูต้องสอดคล้องกับความต้องการการใช้ครูจริงโดยมีฐานข้อมูลดิจิทัล (Big Data) ซึ่งแสดงความต้องการครูทุกระดับทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เป็นปัจจุบัน การผลิตครูมุ่งเน้นคุณภาพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครู ให้ความสำคัญกับครูการศึกษาพิเศษ และเน้นการผลิตครูตามระดับหรือประเภทของการศึกษาโดยได้นำเสนอรูปแบบการผลิตครูหรือโมเดล “ครูชนะ” ได้แก่ ครูปฐมวัย ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูการศึกษาพิเศษ ครูอาชีวศึกษา และครูอุดมศึกษา เน้นหลักสูตรฐานสมรรถนะในกระบวนการผลิตครู ควรเน้นการผลิตครูในระบบปิดโดยสถาบันผลิต ที่มีมาตรฐานและศักยภาพเพียงพอ และมีการจูงใจคนเก่งเข้าเรียนโดยการสนับสนุนทุนการศึกษาพร้อมเตรียมอัตราบรรจุเมื่อจบการศึกษา กำหนดหลักสูตรการเรียนรู้ครอบคลุมองค์ประกอบ TPCK (Technology, Pedagogy, Content, Knowledge) เสริมด้วยการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม ตัวอย่างเช่น Life Design for Learners, Learner Become Inventor,

New Generation Teachers และ New Transformation Leaders ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเข้มข้น เน้นวิธีการเรียนรู้แบบ Active Learning ปฏิบัติจริงทุกวิชาด้วยการคิดขั้นสูงเชิงระบบ (HOT = Higher Order Thinking) ซึ่งกลไกการผลิตครูจะประสบผลสำเร็จได้ควรมีการกำหนดให้มีคณะกรรมการนโยบายระดับชาติ มีอำนาจหน้าที่กำหนดแผนการผลิตที่สะท้อนข้อมูลความต้องการผู้ใช้ครูที่แท้จริง มีการควบคุม ตรวจสอบและประเมินด้วยกลไกการมีส่วนร่วม ควรพิจารณาแยกใบประกอบวิชาชีพครู แต่ละกลุ่มสนับสนุนและพัฒนาหน่วยงาน/สถาบันผลิตครูที่ได้มาตรฐานที่มีศักยภาพเพียงพอ

๕.๓.๒ การพัฒนาครู ควรมีการพัฒนาครูประจำการทั้งระบบให้สามารถสอนแบบ Active Learning ด้วยการคิดขั้นสูงเชิงระบบได้ (Higher Order Thinking: HOT) สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ Lesson Study โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งกลไกการพัฒนาจะเกิดผลสำเร็จได้จะต้องมีการกระจายอำนาจ การพัฒนาครูไปยังหน่วยงานระดับพื้นที่และสถานศึกษา มีกลไกกำหนดนโยบายและแผนระบบการพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งจัดระบบการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเข้มข้นตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ระดับกลาง ระดับสูง สอดคล้องกับการพัฒนาวิทยฐานะ โดยมีแนวทางที่สำคัญดังนี้ (๑) เป้าหมายการพัฒนาครู กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวังและครอบคลุมกิจกรรมของวิชาชีพเพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาครูที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู ควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบกฎหมายที่ไม่ทันสมัยและเป็นอุปสรรคในการพัฒนาครู สนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาครูอย่างทั่วถึงและเพียงพอ ฯลฯ (๒) หลักสูตรการพัฒนาครู กำหนดหน่วยงานหลักในการจัดทำหลักสูตรพัฒนาครู ทดลองใช้ ติดตามการใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสนอหลักสูตรการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง (๓) รูปแบบการพัฒนาครู สร้างความตระหนักและผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทในการเสนอรูปแบบใหม่ในการพัฒนาครูและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาโดยคำนึงถึงสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง ส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาตนเอง (Self-Development Unit) ใช้หลักการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) (๔) การเชื่อมโยงหน่วยผลิตและพัฒนาครู กำหนดกิจกรรมที่หน่วยงานผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูให้สามารถดำเนินการร่วมกันหรือดำเนินการต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน ฯลฯ (๕) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูเพื่อให้ทราบความสำเร็จของการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนที่ชัดเจน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูโดยเฉพาะผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครูคือสมรรถนะของผู้เรียน (๖) การบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาครู กำหนดทิศทางการพัฒนาครู โดยเชื่อมโยงกับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนรวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ฯลฯ (๗) เทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาครู กำหนดเป้าหมายการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาครูที่คำนึงถึงสมรรถนะของผู้เรียน กำหนดแนวปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม ฯลฯ (๘) การสร้างนวัตกรรมการวิจัยและการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานสร้างงานวิจัยพัฒนานวัตกรรมและพัฒนาวิชาชีพครูโดยบูรณาการกับหน่วยงานอื่นให้เต็มตามศักยภาพ ฯลฯ

๕.๓.๓ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล สรุปข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญดังนี้ (๑) ใช้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF) เพื่อเป็นกลไกการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิของประเทศทุกระดับและประเภทการศึกษาให้ยึดโยงกับระดับความสามารถของบุคคลที่เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์จากกรอบคุณวุฒิทางการศึกษาเพื่อให้เกิดระบบการพัฒนากำลังคนระดับชาติที่เป็นเอกภาพและช่วยยกระดับการศึกษาและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (๒) ปรับปรุงพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ รวมถึงดำเนินการกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบอาชีพและหลักเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถและความชำนาญการ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ (๓) กำกับดูแลคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของครูโดยเข้มงวดในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น รวมทั้งเข้มงวดการวินิจฉัยเพิกถอนใบอนุญาตอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ควรเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับธรรมาภิบาลของคุรุสภาและ ก.ค.ศ. ให้ครูที่กระทำความผิดได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสม ควรประเมิน กำกับและติดตามคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูของนักศึกษาครูโดยใช้เป็นเกณฑ์การจบการศึกษา ควรส่งเสริมให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและจรรยาบรรณตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครู รู้จักการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสตร์พระราชาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีวินัยในการใช้เงินและสร้างเกียรติภูมิในตนเอง (๔) ปรับปรุงมาตรฐานและกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งมีจำนวนมากและไม่เอื้อต่อการดำเนินงานในทางปฏิบัติ โดยการแก้ไขกฎหมายหลัก กฎหมายลำดับรองและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ รวมทั้งให้นำกฎหมาย กฎ ระเบียบเข้ามาควบคุม กำกับ การผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้งเรื่องวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

๕.๔ เงื่อนไขความสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการผลิตครูและการพัฒนาครู รวมทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาลต้องมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ จ. โดยเฉพาะเป้าหมายตาม (๔) ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าวโดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ โดยการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนต้องเน้นการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกและการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน

ดังนั้น การดำเนินงานตามแนวทางการผลิตและการพัฒนาครูจะเกิดผลสำเร็จอย่างแท้จริงตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ จ. วรรคสาม บัญญัติไว้ รัฐบาลจะต้องกำหนดแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู กลไกและระบบการผลิตคัดกรอง และพัฒนาครู รวมทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาลและการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นนโยบายเร่งด่วน และดำเนินการแก้ไขปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว เร่งรัดหลักสูตรการผลิตครูและการพัฒนาครูให้เป็น Active Learning ปรับหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ให้เห็นผลเป็นรูปธรรมภายใน ๑ ปี เร่งรัดกระบวนการผลิตครูให้สอดคล้องตรงกับความต้องการอย่างแท้จริงของประเทศ กระจายอำนาจไปยังหน่วยงานระดับพื้นที่ ปรับปรุงงบประมาณสนับสนุนและทุนการศึกษาเพื่อการผลิตครูในระบบปิดและการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู รวมทั้งจัดให้มีคณะกรรมการและหน่วยงานกลางกำกับ ติดตาม ประเมินผล สนับสนุนการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างแท้จริง

สารบัญ

หน้า

บทสรุปผู้บริหาร ธ
สารบัญ ฝ
สารบัญตาราง ภ
สารบัญแผนภาพ ม
บทที่ ๑ บทนำ ๑
๑.๑ ความเป็นมาของการพิจารณาศึกษา ๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการพิจารณาศึกษา ๕
๑.๓ ขอบเขตของการพิจารณาศึกษา ๖
๑.๔ กรอบแนวคิดในการพิจารณาศึกษา ๖
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ ๗
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ๙
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๑๐
๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครู ๑๐
๒.๒ หลักการและแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ๑๓
๒.๒.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา ๑๓
๒.๒.๒ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการผลิตครู ๑๘
๒.๒.๓ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู ๔๒
๒.๒.๔ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครู ๔๗
๒.๓ กฎหมาย นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง ๖๖
๒.๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ๖๖
๒.๓.๒ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ๖๖
๒.๓.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ๗๘
๒.๓.๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ๗๙
๒.๓.๕ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙ ๘๐
๒.๓.๖ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ๘๒
๒.๓.๗ นโยบายรัฐบาล ๘๔

หน้า

๒.๓.๘ *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐–๒๕๖๔)* ๘๕

๒.๓.๙ *มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑* ๘๖

๒.๔ งานวิจัยและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง ๘๘

บทที่ ๓ วิธีการพิจารณาศึกษา **๙๕**

๓.๑ กรรมาธิการและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ๙๕

๓.๒ คณะอนุกรรมาธิการ ๙๖

๓.๒.๑ *คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู* ๙๖

๓.๒.๒ *คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู* ๙๘

๓.๒.๓ *คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครู ตามหลักธรรมาภิบาล* ๑๐๐

๓.๓ แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล ๑๐๒

๓.๔ การจัดทำ การวิเคราะห์ และการนำเสนอข้อมูล ๑๐๓

บทที่ ๔ ผลการพิจารณาศึกษา **๑๐๔**

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ๑๐๔

๔.๑.๑ *การผลิตครู* ๑๐๔

๔.๑.๒ *การพัฒนาครู* ๑๑๙

๔.๑.๓ *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล* ๑๒๑

๔.๒ แนวทาง กลไก และระบบการผลิตและการพัฒนาครู ๑๒๔

๔.๒.๑ *การผลิตครูแบบพลิกโฉม* ๑๒๔

๔.๒.๒ *การพัฒนาครู* ๑๒๙

๔.๒.๓ *กรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล* ๑๓๒

๔.๓ ความเห็นและข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ๑๔๓

๔.๓.๑ *ด้านกฎหมาย* ๑๔๓

๔.๓.๒ *ด้านมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครู* ๑๔๔

๔.๓.๓ *ด้านการผลิต การคัดกรอง การใช้ และการพัฒนาครู* ๑๔๔

๔.๓.๔ *ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล* ๑๔๗

บทที่ ๕ บทสรุปและข้อเสนอแนะ **๑๔๘**

๕.๑ สรุปผลรายงานการพิจารณาศึกษา ๑๔๘

๕.๑.๑ *ด้านการผลิตครู* ๑๔๘

หน้า

๕.๑.๒ *ด้านการพัฒนาครู* ๑๕๐
๕.๑.๓ *ด้านกรอบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานคุณวุฒิ* ๑๕๖
๕.๑.๔ *ด้านการคัดกรองครู* ๑๖๐
๕.๑.๕ *ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของครูตามหลักธรรมาภิบาล* ๑๖๑
๕.๑.๖ *ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง* ๑๖๑
๕.๒ เงื่อนไขความสำเร็จของแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ๑๖๒
บรรณานุกรม **๑๖๘**
ภาคผนวก **๑๗๐**

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ ๑ จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู/ลูกจ้าง และห้องเรียน จำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา ๒๕๖๒ ๑๑

ตารางที่ ๒ จำนวนโรงเรียน นักเรียน และครู ในโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา ๒๕๖๒ ๑๒

ตารางที่ ๓ จำนวนผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๒ ๑๓

ตารางที่ ๔ จำนวนบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๒ ๑๓

ตารางที่ ๕ รูปแบบสมรรถนะครูในการศึกษายุค ๔.๐ (อภิภา ปรัชญาฤทธิ์ ๒๕๖๐) ๓๑

ตารางที่ ๖ ความหมายมาตรฐานวิชาชีพ ๔๘

ตารางที่ ๗ ตารางคำอธิบายขอบเขตสมรรถนะ ๔ ด้านในกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ๘ ระดับ ๖๐

ตารางที่ ๘ ความเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ๖๒

ตารางที่ ๙ จำนวนเด็ก ห้องเรียน ครูในการเรียนระดับปฐมวัย ปี ๒๕๕๙ ๑๐๖

ตารางที่ ๑๐ อัตราส่วนครูต่อจำนวนเด็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ๑๐๗

ตารางที่ ๑๑ มาตรฐานที่แนะนำสำหรับอัตราส่วนเด็กต่อผู้ดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ๑๐๗

ตารางที่ ๑๒ ข้อมูลจำนวนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ปี ๒๕๖๓ ๑๑๑

สารบัญรูปภาพ

หน้า

แผนภาพที่ ๑ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครู ๒

แผนภาพที่ ๒ กลไก ระบบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครู ๓

แผนภาพที่ ๓ กรอบแนวคิดในการพิจารณาศึกษา ๖

แผนภาพที่ ๔ กรอบสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ และผลลัพธ์ของผู้เรียน ๑๗

แผนภาพที่ ๕ โมเดล TPACK ๒๙

แผนภาพที่ ๖ กรอบสมรรถนะทางดิจิทัลสำหรับผู้จัดการเรียนการสอนและผู้เรียน (ดัดแปลงจากรีเด็กเกอร์ และพูนีย์ (๒๐๑๗)) ๓๒

แผนภาพที่ ๗ มาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competencies) ๓๕

แผนภาพที่ ๘ ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระบบการพัฒนาวิชาชีพครู ๓๖

แผนภาพที่ ๙ กรอบแนวคิดในการพัฒนานิสิต/นักศึกษาครูสำหรับการพัฒนาวิชาชีพและสมรรถนะอย่างยั่งยืน ๓๘

แผนภาพที่ ๑๐ สมรรถนะของครูประเทศเกาหลีใต้ ๔๐

แผนภาพที่ ๑๑ กรอบแนวคิดของสมรรถนะครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ๔๑

แผนภาพที่ ๑๒ มาตรฐานวิชาชีพครู ๔๙

แผนภาพที่ ๑๓ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ๕๐

แผนภาพที่ ๑๔ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ๕๑

แผนภาพที่ ๑๕ กลุ่มวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์) ๕๒

แผนภาพที่ ๑๖ แนวทางการเชื่อมโยง/เทียบเคียงสู่กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ๕๕

แผนภาพที่ ๑๗ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ กับการต่อยอดสู่ภาคการศึกษา ๖๓

แผนภาพที่ ๑๘ การกระจายตัวของเด็กปฐมวัยในการได้รับการศึกษา ๑๐๕

แผนภาพที่ ๑๙ ที่มาของปัญหาด้านคุณภาพอาชีวศึกษา ๑๑๓

แผนภาพที่ ๒๐ เส้นทางการผลิตครูอาชีวะ ๑๑๔

แผนภาพที่ ๒๑ แนวทางการดำเนินงาน ๑๑๕

แผนภาพที่ ๒๒ โมเดล “ครูชนะ-ปฐมวัย” ๑๒๕

แผนภาพที่ ๒๓ โมเดล “ครูชนะ-การศึกษาขั้นพื้นฐาน” ๑๒๖

แผนภาพที่ ๒๔ โมเดล “ครูชนะ-การศึกษาพิเศษ” ๑๒๗

แผนภาพที่ ๒๕ โมเดล “ครูชนะ-อาชีวศึกษา” ๑๒๘

แผนภาพที่ ๒๖ โมเดล “ครูชนะ-อุดมศึกษา” ๑๒๙

แผนภาพที่ ๒๗ กรอบแนวคิดในการพิจารณาศึกษาและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู ๑๖๔

แผนภาพที่ ๒๘ สรุปแนวความคิดเชิงระบบของการพัฒนาครู ๑๖๖

แผนภาพที่ ๒๙ ภาพรวมแนวความคิดเชิงระบบของการผลิตครู โมเดล “ครูชนะ” ๑๖๗

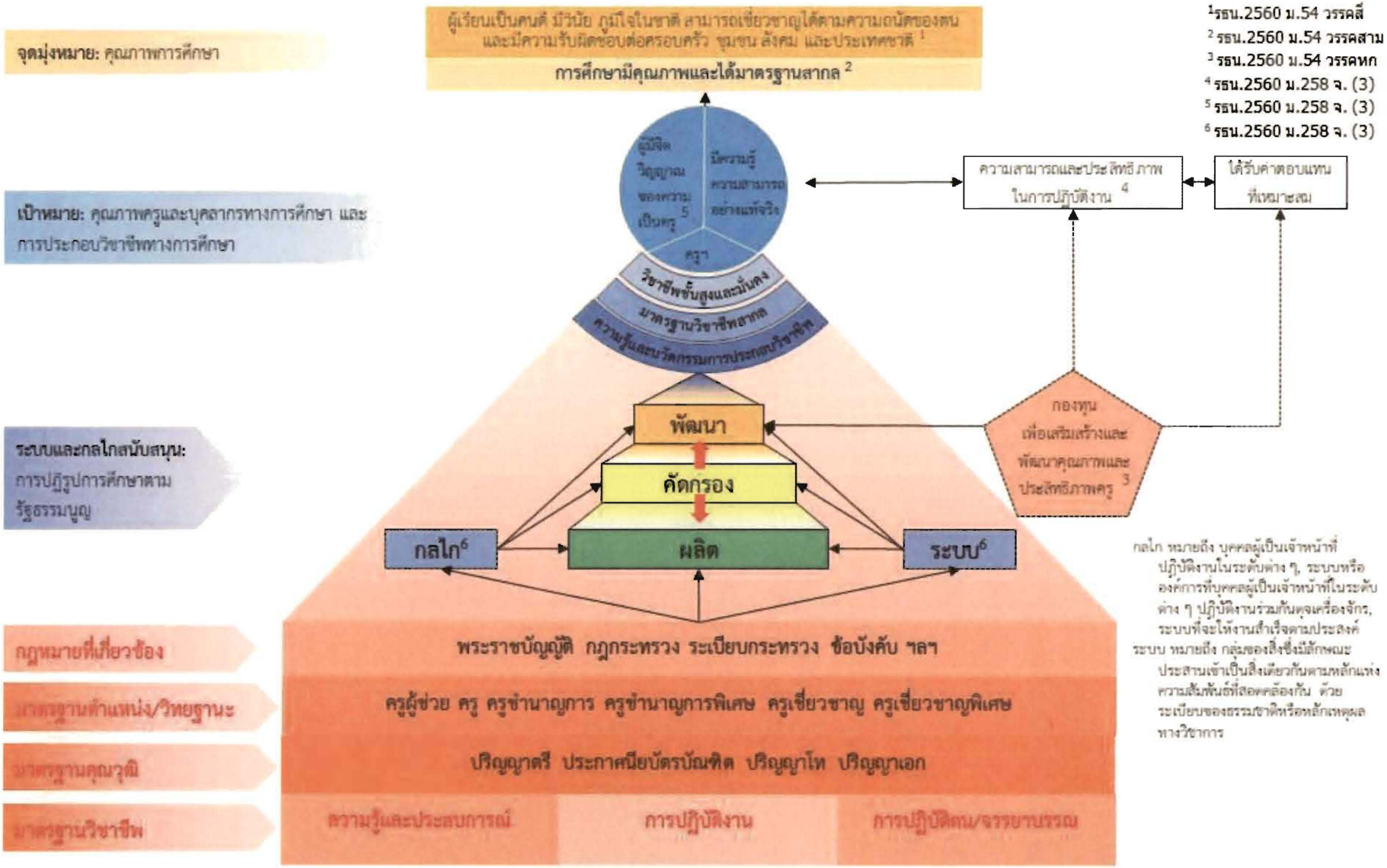
บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาของการพิจารณาศึกษา

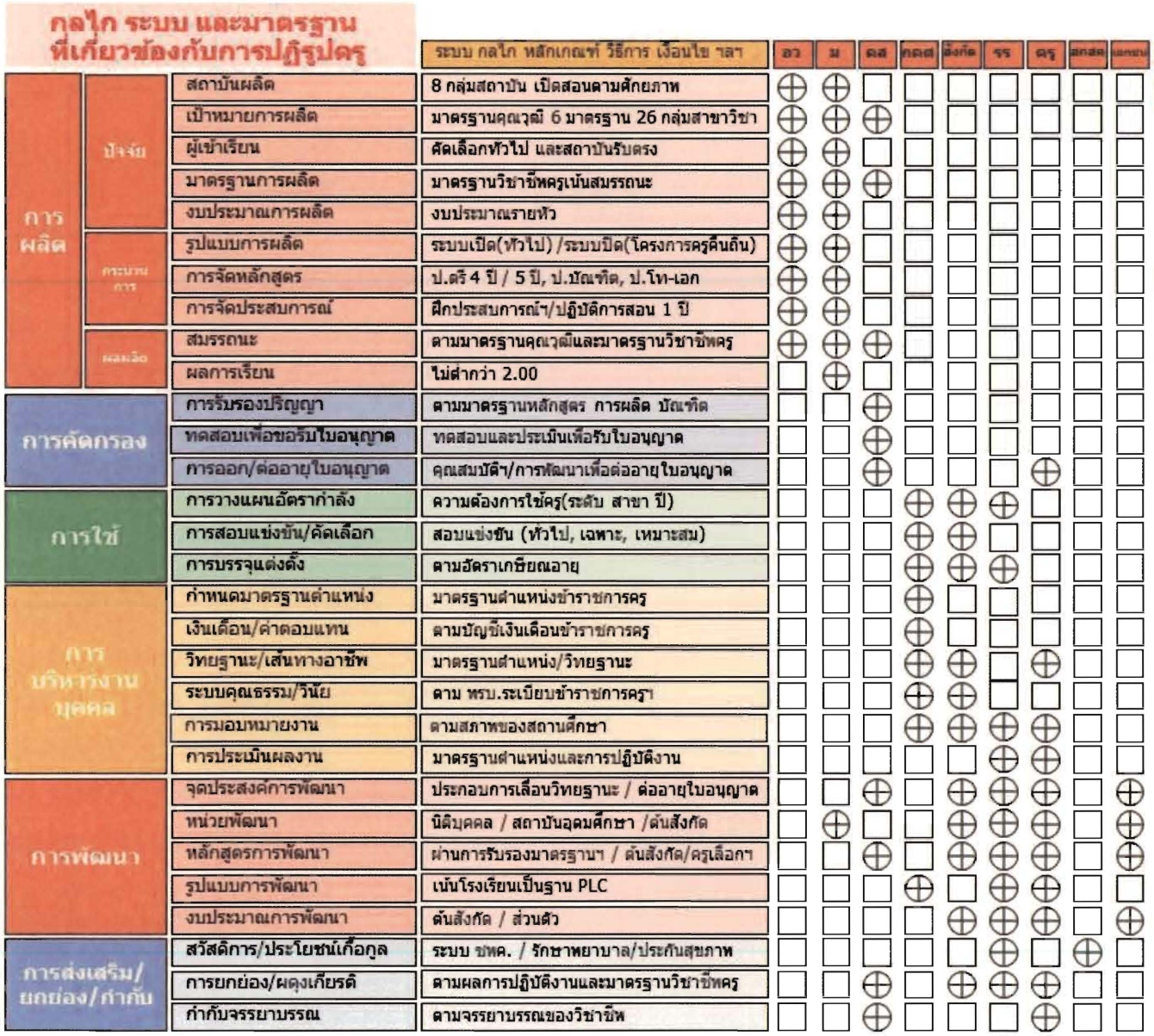
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษาและการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายให้ “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีมีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” โดย “การจัดการศึกษาต้องมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล” และมีเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู”... ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของรัฐบาล โดยกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญที่กล่าวถึงนี้ภายในกรอบเวลาที่กำหนด และเนื่องจากครู อาจารย์เป็นบุคลากรทางการศึกษาสำคัญที่ขับเคลื่อนและเป็นต้นแบบในการผลิตและถ่ายทอดความรู้ทางการศึกษาให้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาหรือผู้เรียนทุกคน แต่สภาพปัจจุบันกลไกและระบบเกี่ยวกับการผลิต การคัดกรอง และการพัฒนาครูมีปัจจัยและตัวแปรหลายประการที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อคุณภาพ ความสามารถ และประสิทธิภาพของครู เช่น การผลิต การคัดกรอง การใช้ การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาตลอดจนการยกย่องผดุงเกียรติครู

การดำเนินงานของกลไกและระบบดังกล่าวส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของครูโดยตรง และโดยอ้อม ซึ่งตามหลักการทั่วไปครูในทุกระดับและทุกสถาบันการศึกษาควรมีมาตรฐาน และคุณภาพในระดับเดียวกันเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเฉพาะการกำหนดมาตรฐานของวิชาชีพครูต้องมีการทบทวนแก้ไขให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน จึงควรมีการสำรวจอัตราปริมาณความต้องการบุคลากรครูทั้งในทุกระดับ การปรับหลักสูตรการผลิตครูให้เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู รวมถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ช่วยสร้างครูให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับอีกทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตและสถานะทางสังคมของผู้ได้รับใบประกอบวิชาชีพครูให้มีคุณภาพเทียบเท่ากับใบประกอบวิชาชีพสาขาวิชาชีพอื่น รวมทั้งการปรับปรุงยกระดับมหาวิทยาลัยในการผลิตครูที่มีคุณภาพด้วย ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญและความสัมพันธ์ของจุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์ประกอบของกลไกและระบบ รวมทั้งกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๑ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครู



แผนภาพที่ ๒ กลไก ระบบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครู



ปัญหาของการผลิตครูในปัจจุบัน ประกอบด้วย (๑) แนวคิดการผลิตครูที่ไม่สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากการผลิตครูในอดีตที่เน้นผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว (Product-Oriented Approach) ปัจจุบันกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตครู ควรเน้นทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ควบคู่กันไป (Process Product-Oriented Approach) การบูรณาการนวัตกรรมสำหรับการสอนและการพัฒนาวิชาชีพเข้าไปในหลักสูตรผลิตครู รวมถึงการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community) ในการรองรับมุมมองเชิงวิชาชีพของบัณฑิตครู (๒) ขาดความต่อเนื่องและความเป็นเอกภาพของนโยบายการผลิต เนื่องจากที่ผ่านมาการผลิตครูยังขาดการวางแผนและไร้ความต่อเนื่องของนโยบาย รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนที่ยังไม่เพียงพอ (๓) ความอ่อนแอของสถาบันผลิตครู สาเหตุมาจากการมีครูสำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศน้อยมาก ทำให้ขาดประสบการณ์และมุมมองทางการศึกษาที่หลากหลาย (Inbreed) และการไม่มีการวางแผนสร้างครูทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ (๔) โครงสร้างหลักสูตรและสมรรถนะที่ไม่ทันสมัยของการผลิตบัณฑิตครู เนื่องจากมีการเน้นภาคปฏิบัติน้อยโดยเฉพาะการปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Classroom Teaching Practice) จึงควรเริ่มต้นจากโครงสร้างหลักสูตรและเน้นทั้งภาคทฤษฎีควบคู่ไปกับภาคปฏิบัติ (๕) บัณฑิตครูขาดการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จึงควรมีเครื่องมือสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติการสอน (Improving Classroom Teaching Practice) เพื่อให้เห็นถึงการปฏิบัติการสอนของตนเองและมีมุมมองเกี่ยวกับการสอนของตนเองได้ นำไปสู่การปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (๖) การผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้ครูจริง เนื่องจากในปัจจุบันมีการผลิตครูเกินอัตราความต้องการใช้ครูเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันผลิตครูเพียง ๑ ใน ๑๐ ที่มีงานทำ (๗) ปัญหาการได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทั้งผู้ที่กำลังจะเข้าสู่วิชาชีพครูและผู้ที่ไม่ได้จบปริญญาทางด้านการศึกษาแต่ต้องการเป็นครู รวมถึงความยุ่งยากในขั้นตอนของการขออนุมัติใบประกอบวิชาชีพครู (พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ, ๒๕๖๑)

สภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นสอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๖) ที่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของการพัฒนาครูพบว่า (๑) ด้านระบบการพัฒนาครูในภาพรวม ที่ยังไม่มีหน่วยงานหลักในการกำกับดูแล ทำให้ขาดระบบฐานข้อมูลของครู เกิดความซ้ำซ้อนในการพัฒนา (๒) กลไกการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาครู ที่ยังขาดการรวมพลังขับเคลื่อนในการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมถึงไม่มีระบบการบริหารจัดการนิเทศติดตามผลที่จะช่วยพัฒนาครู (๓) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูที่ยังขาดการวิเคราะห์สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครู หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในห้องเรียน (๔) วิธีการและสาระการพัฒนาครู ที่พบว่ายังใช้รูปแบบเดิมในการพัฒนา เน้นการบรรยาย ฝึกอบรมและพัฒนาในห้องประชุม เน้นหลักการหรือทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติขาดการเชื่อมโยงกับกิจกรรมการเรียนการสอนจริงในห้องเรียน รวมถึงเป็นการอบรมระยะสั้นที่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของครูได้ (๕) สถานที่จัดอบรมพัฒนาครูที่เน้นการอบรมตามห้องประชุมในโรงแรมหรือในมหาวิทยาลัย (๖) ระบบการติดตามผลการพัฒนา

ครูที่ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นมีเพียงครูที่เข้ารับการอบรมจัดทำรายงานส่งผู้บริหารเท่านั้น ไม่มีการขยายผลไปใช้ในชั้นเรียนอย่างเป็นรูปธรรม และ (๗) แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของครูที่พบว่าครูยังขาดแรงจูงใจในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทั้งด้านความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอน

การผลิตครูและการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนในสังคมปัจจุบันที่ต้องเร่งดำเนินการหาแนวทางที่ชัดเจน เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถดำเนินการภายใต้กรอบหน้าที่และอำนาจของวุฒิสภา จึงมีการเสนอญัตติตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๓๘ และที่ประชุมวุฒิสภา ครั้งที่ ๒๘ (สมัยสามัญประจำปีครั้งที่หนึ่ง) วันจันทร์ที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาญัตติเรื่อง ขอเสนอญัตติตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ตามที่พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง เป็นผู้เสนอ แล้วลงมติเห็นชอบด้วยกับญัตติดังกล่าว และตั้งคณะกรรมาธิการวิสามัญขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู โดยมีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานภายใน ๗๕ วันนับแต่วันที่วุฒิสภามีมติแต่งตั้ง โดยมีนายตวง อันทะไชย เป็นประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู และพลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง เป็นประธานที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญดังกล่าว และได้ดำเนินการพิจารณาศึกษาและกำหนดกรอบความคิดในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครู ครั้งนี้

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการพิจารณาศึกษา

คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภาได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการพิจารณาศึกษา ดังนี้

๑) เพื่อพิจารณาศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลตามจุดมุ่งหมายการศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

๒) เพื่อพิจารณาศึกษากลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง รวมทั้งปัจจัยหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องและส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพของครู

๓) เพื่อพิจารณาศึกษาความเห็นและข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้งกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งการจัดทำรายงานผลการพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครูเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง

๑.๓ ขอบเขตของการพิจารณาศึกษา

การพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครูครั้งนี้ มุ่งพิจารณาศึกษาสภาพ ปัญหาและแนวทางเกี่ยวกับกลไกและระบบการผลิตและการพัฒนาครู ทั้งในเชิงกฎหมาย นโยบาย หลักวิชาการและการดำเนินงาน โดยจัดเนื้อหาเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๑.๓.๑ การผลิตครู

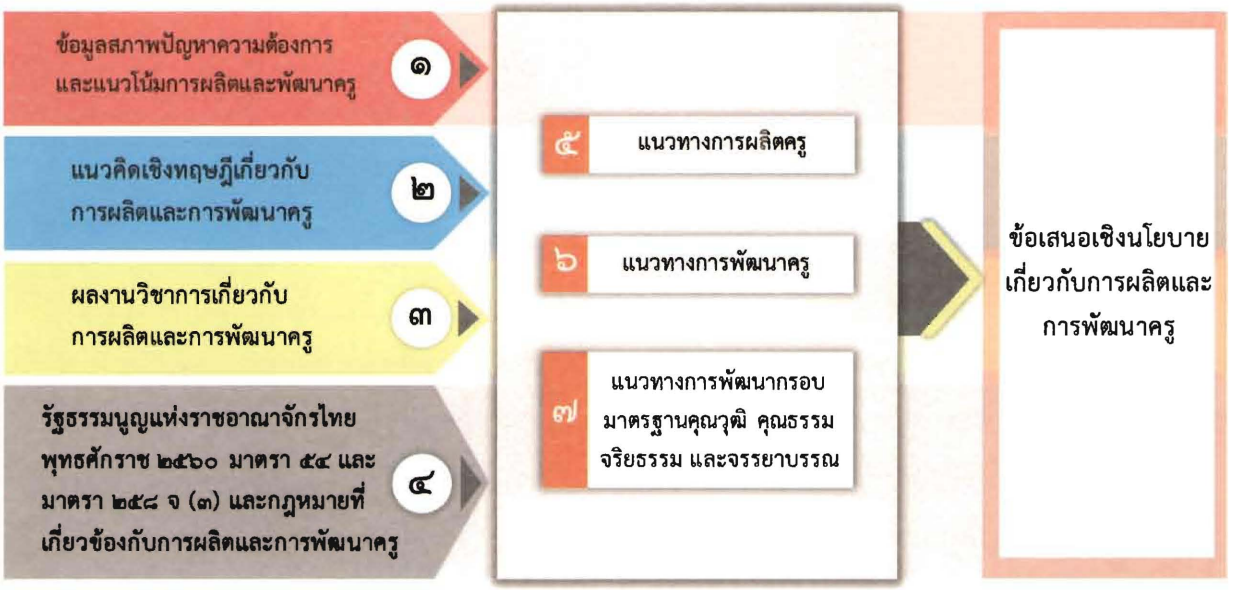
๑.๓.๒ การพัฒนาครู

๑.๓.๓ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของครู

๑.๔ กรอบแนวคิดในการพิจารณาศึกษา

คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภา ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการพิจารณาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๕๔ และมาตรา ๒๕๘ จ. (๓) และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาการศึกษาที่เกี่ยวข้อง แนวคิดเชิงทฤษฎี และงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครู สรุปได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๓ กรอบแนวคิดในการพิจารณาศึกษา



๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะ

การพิจารณาศึกษาครั้งนี้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อใช้เป็นแนวทางการพิจารณาศึกษา ดังนี้

๑) **ครู** หมายถึง ข้าราชการ บุคลากร ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

๒) **อาจารย์ (ครูอุดมศึกษาหรือครูของครู)** หมายถึง ข้าราชการ บุคลากร ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

๓) **บุคลากรทางการศึกษาอื่น** หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษากำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา (ปัจจุบันมีเพียงตำแหน่งเดียว ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ ซึ่งกำหนดโดยกฎกระทรวงการประกอบวิชาชีพควบคุม พ.ศ. ๒๕๔๙ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๔๙)

๔) **กลไก** หมายถึง บุคคลหรือหน่วยงานผู้เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ระบบหรือองค์กรที่บุคคลผู้เป็นเจ้าหน้าที่ในระดับต่าง ๆ ปฏิบัติงานร่วมกันที่จะทำให้งานสำเร็จตามจุดประสงค์

๕) **ระบบ** หมายถึง ชุดหรือกลุ่มของวิธีการ ขั้นตอน กิจกรรม หรือกลไกที่ประสานสัมพันธ์กันเข้าเป็นเรื่องเดียวกันด้วยหลักเหตุผลเพื่อจุดมุ่งหมายหลักเดียวกัน

๖) **แนวทาง** หมายถึง หลักการ วิธีการ หรือกระบวนการที่เป็นกรอบหรือทิศทางในการดำเนินงานหรือแนวการปฏิบัติงาน

๗) **การผลิตครู** หมายถึง การจัดการศึกษาหรือการผลิตบัณฑิตทางการศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพครู

๘) **การพัฒนาครู** หมายถึง การเสริมสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และเจตคติเพื่อให้ครูสามารถประกอบวิชาชีพหรือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๙) **การคัดกรองครู** หมายถึง การเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความเหมาะสมมาเป็นครูหรือประกอบวิชาชีพครู

๑๐) **การใช้ครู** หมายถึง การบรรจุแต่งตั้งและการมอบหมายให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาของผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต้นสังกัด

๑๑) **วิชาชีพครู** หมายถึง วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

๑๒) **กรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครู** หมายถึง ขอบข่ายของข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะ ระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษา รวมทั้งตำแหน่งและวิทยฐานะของครู

๑๓) มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่องค์กรวิชาชีพกำหนดขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพ

๑๔) มาตรฐานอาชีพ หมายถึง แนวทางการกำหนดระดับความสามารถในการปฏิบัติงานหรือระดับสมรรถนะในการปฏิบัติที่มีความยุ่งยากซับซ้อนต่างกัน ประกอบด้วย มาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานฝีมือแรงงาน และมาตรฐานอาชีพในระดับสากล

๑๕) คุณธรรม หมายถึง สภาพของคุณงามความดีที่มีอยู่ในจิตใจคน

๑๖) จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ศีลธรรม และกฎศีลธรรม

๑๗) จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและสร้างเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

๑๘) หลักธรรมาภิบาล หมายถึง หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีเป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการ และฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลัง ก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศเพื่อบรรเทาป้องกันหรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติ ภยันตรายที่หากจะมีมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลกยุคปัจจุบัน (ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑๙) คณะกรรมาธิการวิสามัญ หมายถึง คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภา ซึ่งประกอบด้วยคณะอนุกรรมาธิการ ๓ คณะ ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู (๒) คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู และ (๓) คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

๒๐) ข้อเสนอเชิงนโยบาย หมายถึง หลักการ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ กลไก ระบบ หรือสิ่งที่เสนอเพื่อแสดงทิศทางหรือเป็นแนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงาน

๒๑) เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง สิ่งที่เป็นข้อกำหนด หลักเกณฑ์ ตัวแปร หรือปัจจัยที่จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบสภาพปัญหาและแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู รวมถึงคุณสมบัติ คุณวุฒิ คุณลักษณะ สิทธิ หน้าที่ และความรับผิดชอบในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๒) องค์กร หน่วยงาน และผู้เกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอและกำหนดแนวทางการผลิตและการพัฒนาครูในปัจจุบันและอนาคต

๓) รัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ได้ข้อมูลสารสนเทศและแนวทางในการกำหนดนโยบายและแนวทางในการผลิตและการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

๔) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีนโยบายในการผลิตและการพัฒนาครูที่มีประโยชน์ สามารถใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการปรับปรุง พัฒนาระบบและกลไกการผลิตและการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนานโยบายและแผนยุทธศาสตร์ การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย รวมทั้งการบริหารการจัดการและการดำเนินงานเกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครูได้อย่างชัดเจน เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพิจารณาศึกษาข้อมูลและแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู แบ่งเนื้อหาเป็น ๔ หัวข้อ ดังนี้

๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครู

๒.๒ หลักการและแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

๒.๒.๒ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการผลิตครู

๒.๒.๓ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

๒.๒.๔ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครู

๒.๓ กฎหมาย นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ งานวิจัยและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครู

การผลิตและการพัฒนาครูของประเทศไทยมีความเกี่ยวข้องและต้องพิจารณาข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาที่สำคัญ คือ จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู/ลูกจ้าง และห้องเรียน ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู/ลูกจ้าง และห้องเรียน จำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา ๒๕๖๒



ตารางที่ ๑ จำนวนโรงเรียน นักเรียน ครู/ลูกจ้าง และห้องเรียน จำแนกตามขนาดจำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา ๒๕๖๒

จำนวน	ประเภท	รวมทั้งสิ้น	ขนาดที่ ๑	ขนาดที่ ๒	ขนาดที่ ๓	ขนาดที่ ๔	ขนาดที่ ๕	ขนาดที่ ๖	ขนาดที่ ๗
			๐-๑๒๐	๑๒๑-๒๐๐	๒๐๑-๓๐๐	๓๐๑-๔๙๙	๕๐๐-๑๔๙๙	๑๕๐๐-๒๔๙๙	>=๒๕๐๐
โรงเรียน	ประถม	๒๗,๔๑๔	๑๔,๙๗๐	๖,๕๑๗	๓,๐๕๑	๑,๖๗๓	๑,๐๓๖	๑๓๓	๓๔
	มัธยม	๒,๓๕๘	๑๘๒	๓๐๐	๓๒๖	๓๖๐	๖๘๗	๒๖๔	๒๓๙
	สงเคราะห์	๕๑	๑	-	๑	๙	๔๐	-	-
	พิเศษ	๔๘	๕	๑๑	๑๔	๑๘	-	-	-
	รวม	**๒๙,๘๗๑**	**๑๕,๑๕๘**	**๖,๘๒๘**	**๓,๓๙๒**	**๒,๐๖๐**	**๑,๗๖๓**	**๓๙๗**	**๒๗๓**
นักเรียน	ประถม	๔,๔๘๖,๕๑๕	๙๖๔,๘๘๗	๙๙๙,๕๒๕	๗๓๕,๘๐๘	๖๒๘,๗๔๑	๘๐๒,๖๕๙	๒๔๙,๘๒๘	๑๐๕,๐๖๗
	มัธยม	๒,๑๒๐,๗๑๔	๑๖,๔๖๓	๔๘,๕๔๘	๘๑,๔๒๔	๑๔๐,๕๙๔	๕๘๔,๘๙๘	๕๑๑,๙๒๔	๗๓๖,๘๖๓
	สงเคราะห์	๓๓,๕๐๓	๖๘	-	๒๙๒	๓,๔๘๒	๒๙,๖๖๑	-	-
	พิเศษ	๑๒,๔๒๘	๔๑๓	๑,๘๓๙	๓,๒๗๘	๖,๘๙๘	-	-	-
	รวม	**๖,๖๕๓,๑๖๐**	**๙๘๑,๘๓๑**	**๑,๐๔๙,๙๑๒**	**๘๒๐,๘๐๒**	**๗๗๙,๗๑๕**	**๑,๔๑๗,๒๑๘**	**๗๖๑,๗๕๒**	**๘๔๑,๙๓๐**
ครู/ลูกจ้าง	ประถม	๓๓๕,๒๕๘	๑๐๐,๓๕๔	๘๖,๔๘๐	๕๐,๘๘๓	๓๖,๘๖๐	๔๒,๕๑๓	๑๒,๘๘๙	๕,๒๗๙
	มัธยม	๑๓๒,๑๐๔	๒,๖๙๕	๕,๑๐๒	๗,๐๓๑	๑๐,๘๑๖	๓๖,๙๐๓	๒๘,๘๓๓	๔๐,๗๒๔
	สงเคราะห์	๑,๓๗๗	๑	-	๑๐	๓๐๒	๑,๐๖๔	-	-
	พิเศษ	๙๖๙	๒๙	๒๘๒	๒๔๖	๔๑๒	-	-	-
	รวม	**๔๖๙,๗๐๘**	**๑๐๓,๐๗๙**	**๙๑,๘๖๔**	**๕๘,๑๗๐**	**๔๘,๓๙๐**	**๘๐,๔๘๐**	**๔๑,๗๒๒**	**๔๖,๐๐๓**
ห้องเรียน	ประถม	๕๓๐	-	๙	๓๖	๑๑๒	๒๔๐	๙๓	๔๐
	มัธยม	๓๐,๔๗๘	๖๓๒	๑,๒๓๘	๑,๗๐๖	๒,๕๒๑	๘,๔๕๘	๖,๖๐๘	๙,๓๑๕
	สงเคราะห์	๓๘๕	-	-	๓	๕๑	๓๓๑	-	-
	พิเศษ	๓๓๑	๑๓	๖๖	๘๔	๑๖๘	-	-	-
	รวม	**๓๑,๗๒๔**	**๖๔๕**	**๑,๓๑๓**	**๑,๘๒๙**	**๒,๘๕๒**	**๙,๐๒๙**	**๖,๗๐๑**	**๙,๓๕๕**

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ๒๕๖๓.

จากตารางที่ ๑ แสดงว่าสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนรวมทั้งสิ้น จำนวน ๒๙,๘๗๑ โรง มีนักเรียน จำนวน ๖,๖๕๓,๑๖๐ คน มีครู/ลูกจ้าง จำนวน ๔๖๙,๗๐๘ คน และมีห้องเรียนรวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๑,๗๒๔ ห้อง

๒.๑.๒ จำนวนโรงเรียน นักเรียน และครู ในโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา ๒๕๖๒

ตารางที่ ๒ จำนวนโรงเรียน นักเรียน และครู ในโรงเรียนเอกชน ปีการศึกษา ๒๕๖๒

ระดับและประเภท	โรงเรียน	นักเรียน	ครู
๑. การศึกษาในระบบโรงเรียน	**๔,๑๑๒**	**๒,๑๖๓,๗๘๒**	**๑๐๐,๓๐๗**
๑.๑ ประเภทสามัญศึกษา	๓,๘๘๔	๒,๑๔๐,๕๑๙	๙๗,๖๙๐
๑.๑.๑ ก่อนประถมศึกษา	๓,๓๒๙	๕๕๐,๗๕๕	๒๖,๙๔๑
๑.๑.๒ ประถมศึกษา	๒,๕๖๐	๑,๐๗๙,๐๕๙	๔๕,๘๕๗
๑.๑.๓ มัธยมศึกษาตอนต้น	๑,๔๑๓	๓๓๙,๘๘๑	๑๖,๐๕๒
๑.๑.๔ มัธยมศึกษาตอนปลาย	๗๘๓	๑๗๐,๘๒๔	๘,๘๔๐
๑.๒ ประเภทนานาชาติ	๒๒๘	๒๓,๒๖๓	๒,๖๑๗
๒. โรงเรียนนอกระบบ	**๑๐,๐๖๗**	**๑,๒๘๗,๙๕๘**	**๒๖,๓๙๓**
๒.๑ หลักสูตรระยะสั้น	๗,๔๑๖	๑,๐๖๔,๐๓๔	๑๔,๘๘๘
๒.๑.๑ สอนศาสนา	๑๙๐	๑๓,๔๒๕	๒๔๕
๒.๑.๒ ศิลปะและกีฬา	๗๗๐	๕๗,๔๓๙	๖๕๓
๒.๑.๓ วิชาชีพ	๓,๖๙๔	๔๘๔,๔๗๘	๗,๑๐๔
๒.๑.๔ กวดวิชา	๒,๕๐๘	๔๕๓,๘๐๙	๓,๖๔๔
๒.๑.๕ เสริมสร้างทักษะชีวิต	๒๕๔	๕๔,๘๘๓	๓,๒๔๒
๒.๒ สถาบันการศึกษาปอเนาะ	๕๑๙	๓๔,๙๖๓	๑,๔๓๘
๒.๓ ศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา)	๒,๑๓๒	๑๘๘,๙๖๑	๑๐,๐๖๗
รวม	**๑๔,๑๗๙**	**๓,๔๕๑,๗๔๐**	**๑๒๖,๗๐๐**

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. ๒๕๖๓.

จากตารางที่ ๒ แสดงว่าปีการศึกษา ๒๕๖๒ มีโรงเรียนเอกชนทั้งสิ้น ๑๔,๑๗๙ โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน ๓,๔๕๑,๗๔๐ คน และมีครู จำนวน ๑๒๖,๗๐๐ คน

๒.๑.๓ จำนวนสถานศึกษา ผู้เรียน และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๒

ตารางที่ ๓ จำนวนผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๒

ระดับการศึกษา	จำนวนผู้เรียนอาชีวศึกษา		รวม
	รัฐบาล	เอกชน	
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	๔๓๗,๘๑๐	๒๐๖,๗๓๙	๖๔๔,๕๔๙
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	๒๔๔,๗๘๖	๑๑๓,๗๖๘	๓๕๘,๕๕๔
หลักสูตรระยะสั้น และหลักสูตรนอกระบบอื่น	๘๖๔,๑๑๒	-	๘๖๔,๑๑๒
ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ	๘,๗๐๐	-	๘,๗๐๐
รวม	**๑,๕๕๕,๔๐๘**	**๓๒๐,๕๐๗**	**๑,๘๗๕,๙๑๕**

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ๒๕๖๓.

ตารางที่ ๔ จำนวนบุคลากร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๒

ที่	ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)
๑	ข้าราชการพลเรือนสามัญ	๓๗๖
๒	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	๑๕,๔๗๓
๓	บุคลากรทางการศึกษา มาตรา ๓๘ ค (๒)	๓๓๕
๔	ลูกจ้างประจำ	๑,๔๗๓
๕	พนักงานราชการ	๕,๐๐๘
รวม		**๒๒,๖๖๕**

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ๒๕๖๓.

จากตารางที่ ๓ และตารางที่ ๔ แสดงว่า จำนวนผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ปีการศึกษา ๒๕๖๒ มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๗๕,๙๑๕ คน และบุคลากรจำนวน ๒๒,๖๖๕ คน

๒.๒ หลักการและแนวคิดเชิงทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒.๒.๑ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา

๑) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (๒๕๕๗ : ๔-๑๑) กล่าวว่า หัวใจสำคัญของการปฏิรูประบบการศึกษาอยู่ที่การสร้างระบบความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ โดยให้โรงเรียนมีความรับผิดชอบโดยตรงต่อผู้ปกครองและนักเรียนมากขึ้น โดยโรงเรียนควรเป็นหน่วยหลักในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีอิสระในการบริหารจัดการ

ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการออกแบบหลักสูตร วิธีการสอน และวิธีการวัดผลตามแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเจตนารมณ์ของโรงเรียน รวมถึงตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและการพัฒนาครูและการประเมินคุณภาพสถานศึกษาภายในโดยมีการปฏิรูประบบการจัดทำและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพของสถานศึกษาต่อสาธารณะเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจของผู้ปกครองในการคัดเลือกโรงเรียน

นอกจากการสร้างระบบความรับผิดชอบโดยตรงแล้ว การปรับหลักสูตร สื่อการเรียนรู้และการพัฒนาครูก็ยังคงเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูประบบการศึกษา เพราะระบบในปัจจุบันยังไม่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ตามแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ แต่การปฏิรูประบบการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของศตวรรษที่ ๒๑ จำเป็นต้องลงมือทำควบคู่ไปกับการปฏิรูปด้านอื่น ๆ เช่น การสร้างระบบความรับผิดชอบดังที่ได้กล่าวไป รวมถึงการลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาโดยจัดสรรงบประมาณให้กับพื้นที่ที่มีปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้น และสร้างระบบให้ความช่วยเหลือโรงเรียน ครูและนักเรียนที่มีปัญหา ทั้งนี้การปฏิรูประบบการศึกษาต้องดำเนินการร่วมกันทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การปฏิรูปหลักสูตรสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี ๒) การปฏิรูประบบการวัดและประเมินผลการเรียน ๓) การปฏิรูประบบการพัฒนาคุณภาพครู ๔) การปฏิรูประบบการประเมินคุณภาพสถานศึกษา และ ๕) การปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา

สำหรับแนวคิดทักษะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ นั้น ตั้งต้นจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ (Learning Outcomes) ที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ โดยให้ความสำคัญกับการปลูกฝัง “ทักษะ” (Skills) ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เช่น ทักษะในการคิดขั้นสูง ทักษะในการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะชีวิตและการทำงาน ทักษะด้านสารสนเทศและการสื่อสาร ควบคู่กับ “เนื้อหา” (Contents) ในสาระวิชาหลักและความรู้อื่นที่สำคัญในศตวรรษที่ ๒๑ เช่น ความรู้เรื่องโลก ความรู้ด้านการเงิน เศรษฐกิจ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้ด้านพลเมือง ความรู้ด้านสุขภาพ และความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม ผ่านหลักสูตรที่มีลักษณะกระชับ (Lean Curriculum) ช่างคิด (Thinking Curriculum) และบูรณาการ (Interdisciplinary Curriculum) เพื่อสร้างนักเรียนที่มี “คุณลักษณะ” (Characters) อันพึงปรารถนาของโลกศตวรรษที่ ๒๑ นั่นคือ รู้จักคิด รักการเรียนรู้ มีสำนึกพลเมือง มีความกล้าหาญทางจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผลตลอดชีวิต นอกจากนี้การเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ยังต้องมีการผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับเนื้อหาและวิธีการสอน (Pedagogy) โดยใช้เทคโนโลยีสนับสนุนทฤษฎีการเรียนรู้แบบใหม่ในการพัฒนาเนื้อหาและทักษะแบบใหม่ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ควรมีคุณลักษณะที่มีชีวิต มีพลวัต มีปฏิสัมพันธ์เชื่อมต่อและมีส่วนร่วม ใช้สื่อผสมอย่างหลากหลาย ปรับเปลี่ยนตามความสามารถและระดับของผู้เรียน มีเนื้อหาที่ไม่ยึดติดกับตัวสื่อ เลือกประกอบเนื้อหาได้เอง ค้นหา-แก้ไข-จดบันทึกได้ เก็บประวัติการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และมีระบบการประเมินผลการเรียนรู้ที่รวดเร็วและต่อเนื่อง

๒) พิมพันธ์ เดชะคุปต์ (๒๕๕๘ : ๘๐-๘๑) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ โดยเฉพาะเรื่องการจัดการเรียนรู้ของครูนั้น วัฒนธรรมการสอนของครูจำเป็นต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงเป็นวัฒนธรรมของการให้เด็กใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างผลการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก กระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหลักคือกระบวนการคิด กระบวนการปฏิบัติ และกระบวนการกลุ่ม โดยให้ผู้เรียนได้เป็นผู้เรียนรู้โดยการลงมือทำร่วมกับการเรียนรู้โดยใช้ทีมเป็นฐาน กระบวนการดังกล่าวสามารถน้อมนำสร้างเด็กไทยให้เป็นนักเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตแบบยั่งยืน

๓) ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (๒๕๕๘ : ๑๐๕-๑๓๒) กล่าวว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ต้องเริ่มที่ครูเป็นหลัก การปฏิรูปการเรียนรู้ในคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ จึงต้องเริ่มต้นด้วยการคัดคนเก่งมาเป็นครู ตามด้วยการพัฒนาคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ให้เป็นคณะชั้น ๑ ให้ได้ การควบคุมคุณภาพมาตรฐานต้องเข้มข้น กระบวนการเรียนการสอนต้องเลิกการบรรยายทั้งหมด ให้มีการทำวิจัยทุกคน และต้องหาทางฟื้นวิทยาการครูกลับมาให้ได้ ทั้งนี้ได้เสนอ ๗ กรณีศึกษา เพื่อการหาทางออก คือ (๑) โครงการคุรุทายาท เพื่อการคัดเลือกคนเก่งมาเป็นครู (๒) คัดเลือกเฉพาะครูจบปริญญาเอก เพื่อสร้างการเป็นสถาบันครุศึกษาที่เข้มแข็ง (๓) ห้องเรียนไม่เกินกว่า ๓๐ คน ชั้นเรียนเล็กเพื่อให้ครูฝึกปฏิบัติวิชาชีพ (๔) เปิดปากศิษย์ปิดปากครู ยกเลิกการสอนแบบบรรยาย (๕) ตั้งความหวังให้สูงไว้ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อคุณภาพ (๖) ต้มยำกุ้งโมเดลการวิจัยให้สอดคล้องกับบริบทสังคม และ (๗) ไม่สนแม้กระทั่งรัฐมนตรี ทุ่มเทผู้เรียนอย่างจริงจัง

บทบาทของครูผู้เอื้อความรู้ซึ่งเป็นทักษะใหม่ของครูนั้น แทนที่ครูจะเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด คือ กำหนดจุดมุ่งหมายให้หาความรู้ ให้วิเคราะห์ ประเมิน เลือก และประยุกต์ให้ผู้เรียนทั้งหมด แต่บทบาทใหม่ ครูทำหน้าที่เป็นผู้เอื้อให้เด็กมีการเรียนรู้ด้วยตนเอง จึงเรียกว่าเป็นผู้เอื้อความรู้ คือ เอื้อให้เด็กหาความรู้ด้วยตนเองนั่นเอง ซึ่งประกอบไปด้วย (๑) การสอนให้เด็กกำหนดจุดมุ่งหมายได้เอง (๒) การสอนให้เด็กหาความรู้ได้เอง (๓) การสอนให้เด็กกลั่นกรองความรู้ได้ (๔) การสอนให้เด็กสรุปความรู้และนำเสนอได้ (๕) การสอนให้เด็กวิเคราะห์ได้ และ (๖) การสอนให้เด็กประยุกต์ได้

๔) วิทยากร เชียงกูล (๒๕๕๙ : ๗๖) เสนอว่า แนวทางในการปฏิรูปการศึกษาไทยให้ก้าวทันโลกในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องปฏิรูปครูใหม่ให้มีความรู้ ทักษะ คุณสมบัติแบบใหม่ก่อน พวกเขาจึงจะสามารถสอนแบบใหม่ได้ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนต้องเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม จากการที่ครูสอนแบบบรรยายให้นักเรียนจำ ประมวลความรู้ เป็นการเรียนรู้แบบสัมมนา ทดลอง ทำโครงการ ทำวิจัย ทำความเข้าใจปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่ผู้เรียนจะต้องอ่าน ค้นคว้า เรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น ครูเปลี่ยนจากผู้บรรยายเป็นโคช เป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องฝึกการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ใช้เป็น ฝึกภาคปฏิบัติ วิจัย ทำโครงการแก้ปัญหา การฝึกทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกันและกัน

๕) อนันต์ ระงับทุกข์ (๒๕๕๘ : ๘๓) กล่าวว่า พัฒนาการของการปฏิรูปการศึกษาจุดสำคัญอยู่ที่การปรับการเรียน คือ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน

จากที่มุ่งให้ความรู้ไปสู่การพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ สร้างสรรค์ และทักษะอื่นที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ ผ่านกิจกรรม กระบวนการ และวิถีปฏิบัติไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในสถานศึกษาอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับวิถีชีวิตที่ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานกับการเรียนรู้ โดยหากจะปรับเปลี่ยนไปในแนวนี้สิ่งที่ต้องปรับปรุงพัฒนาและเปลี่ยนแปลง คือ ความสามารถในการจัดการเรียนรู้และการวัดประเมินผลของครู

๖) ประเทศสิงคโปร์ซึ่งเป็นประเทศที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นประเทศที่มีการศึกษาที่ดีในระดับต้น ๆ ของโลกได้สรุปผลลัพธ์การศึกษาที่พึงประสงค์ในด้านสมรรถนะและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ ของกระทรวงศึกษาธิการสิงคโปร์ดังนี้ *(๑) บุคคลที่มั่นใจ (Confident Persons)* ซึ่งมีความสนุกสนานในชีวิต มีความสำนึกในสิ่งที่ถูกต้องและผิด สามารถปรับตัวและยืดหยุ่น รู้จักตนเอง พินิจพิจารณา คิดอย่างอิสระและอย่างมีวิจารณญาณ และสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ *(๒) ผู้เรียนที่นำตนเอง (Self-Directed Learners)* ซึ่งรับผิดชอบต่อการเรียนรู้และตั้งคำถามของตนเอง ไตร่ตรองและพากเพียรแสวงหาการเรียนรู้ตลอดชีวิต *(๓) ผู้มีส่วนร่วมที่กระตือรือร้น (Active Contributors)* ซึ่งสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ความคิดริเริ่ม รับความเสี่ยงจากการคำนวณ มีความเป็นนวัตกรรม และมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ *(๔) พลเมืองที่ห่วงใย (Concerned Citizens)* ซึ่งมีรากฐานมาจากสิงคโปร์ มีจิตสำนึกพลเมืองที่เข้มแข็ง รับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ และมีบทบาทสำคัญในการปรับปรุงชีวิตของผู้อื่น (MOE, ๒๐๒๐)

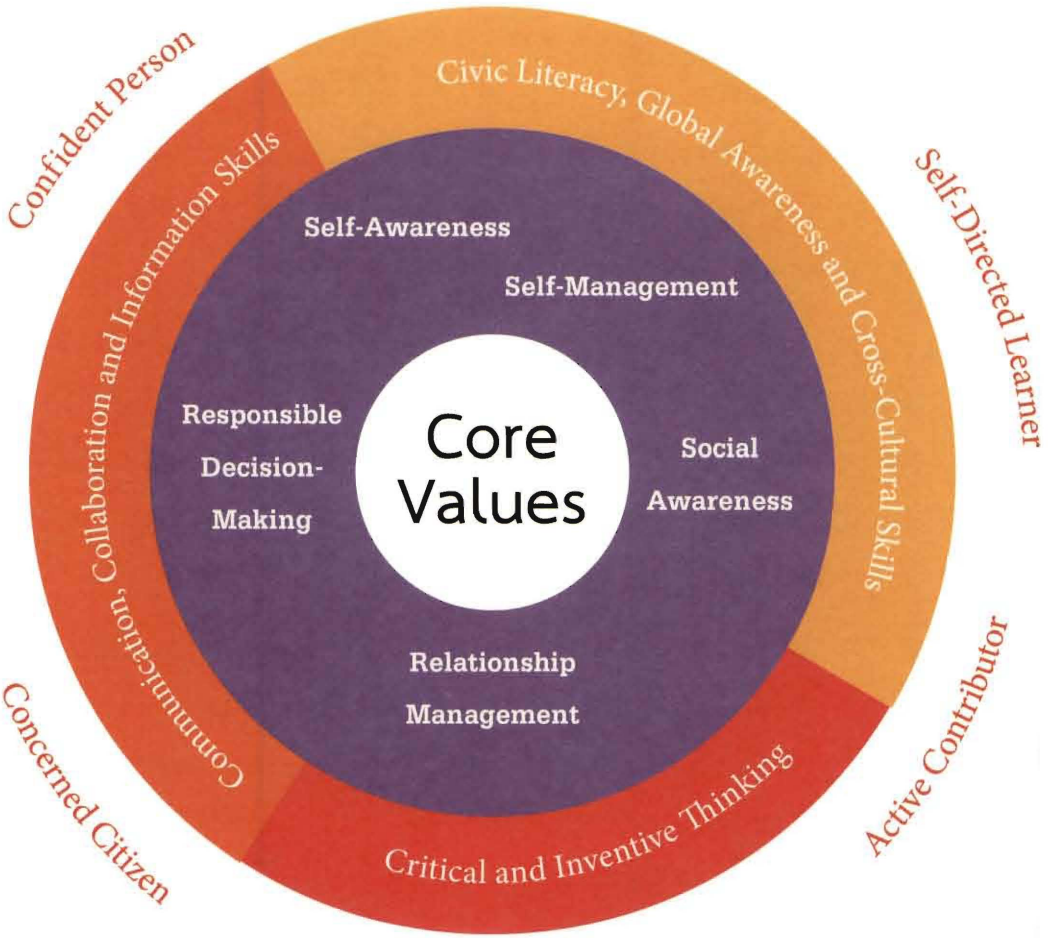
ตามผลลัพธ์การศึกษาที่พึงประสงค์ข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการสิงคโปร์ยังกำหนดสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้เรียนสำหรับอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งแบ่งเป็นสองด้าน คือ สมรรถนะทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Competency) และสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับโลกยุคโลกาภิวัตน์ และมีรายละเอียดดังนี้ *(๑) สมรรถนะทางอารมณ์และสังคม* ประกอบด้วย การรู้จักตนเอง (Self-Awareness) การบริหารตนเอง (Self-Management) การตัดสินใจอย่างมีความรับผิดชอบ (Responsible Decision-Making) การรู้ทางสังคม (Social Awareness) และการบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) *(๒) สมรรถนะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ สำหรับโลกยุคโลกาภิวัตน์* ประกอบด้วย ทักษะข้ามวัฒนธรรม การรู้ทันโลก และความฉลาดรู้พลเมือง (Civic Literacy, Global Awareness and Cross-Cultural Skills) เชิงการคิด เชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ (Critical and Inventive Thinking) ทักษะสารสนเทศ ทำงานร่วมกันและสื่อสาร (Communication, Collaboration and Information Skills) (MOE, ๒๐๒๐)

ในการพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ต้องคำนึงถึงค่านิยมหลัก ๖ ประการ ดังนี้ *(๑) ความเคารพ (Respect)* ผู้เรียนของเราแสดงความเคารพเมื่อผู้เรียนเชื่อในคุณค่าในตนเอง และคุณค่าที่แท้จริงของผู้คน *(๒) ความรับผิดชอบ (Responsibility)* ผู้เรียนมีความรับผิดชอบเมื่อผู้เรียนรู้ว่าพวกเขามีหน้าที่ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน ประเทศชาติ และโลก และปฏิบัติตามความรับผิดชอบด้วยความรักและความมุ่งมั่น *(๓) ความยืดหยุ่น (Resilience)* ผู้เรียนมีความยืดหยุ่น เมื่อผู้เรียนแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางอารมณ์และอดทนต่อการเผชิญกับความท้าทาย ผู้เรียนแสดงความกล้าหาญ มองโลกในแง่ดี

ปรับตัวได้และมีไหวพริบ *(๔) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity)* ผู้เรียนแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์สุจริต เมื่อผู้เรียนยึดมั่นในหลักจริยธรรมและมีความกล้าหาญทางจริยธรรมที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง *(๕) การเอาใจใส่ (Care)* ผู้เรียนมีความเอาใจใส่เมื่อผู้เรียนปฏิบัติด้วยความดีและความเมตตาและมีส่วนช่วยให้ชุมชนและโลกดีขึ้น *(๖) ความสามัคคี (Harmony)* ผู้เรียนรักษาความสามัคคีเมื่อผู้เรียนส่งเสริมการสร้างความยึดเหนี่ยวทางสังคม (Social Cohesion) และซาบซึ้งความสามัคคีและความหลากหลายของสังคมพหุวัฒนธรรม (MOE, ๒๐๒๐)

ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการสิงคโปร์ได้สรุปการศึกษา ทั้งผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ ๒๑ รวมทั้งค่านิยมหลักสมรรถนะดังแผนภาพที่ ๔

แผนภาพที่ ๔ กรอบสมรรถนะแห่งศตวรรษที่ ๒๑ และผลลัพธ์ของผู้เรียน



ที่มา : MOE (๒๐๒๐a)

๒.๒.๒ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการผลิตครู

๑) แนวคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการผลิตครู

การศึกษาการผลิตครูได้พิจารณาศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาจัดทำข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญ คือ (๑) ศึกษาผลลัพธ์การเรียนรู้คนไทยที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และ (๒) ศึกษาสมรรถนะครูไทยที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

(๑) ศึกษาผลลัพธ์การเรียนรู้คนไทยที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

- ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดรูปแบบของผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcome of Education: DOE) ประกอบด้วยคุณลักษณะ ๓ ด้าน คือ ผู้เรียนรู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรมและพลเมืองที่เข้มแข็ง ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะขั้นต่ำของคนไทย ๔.๐ ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยผลลัพธ์หรือคุณลักษณะแต่ละด้านจะประกอบด้วยทักษะสำคัญที่คนไทยจะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้น คุณลักษณะละไม่เกิน ๖-๗ เรื่อง ไล่ระดับกันไปตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา เช่น

ผู้เรียนรู้ ผลลัพธ์หรือคุณลักษณะหนึ่งในหลายคุณลักษณะที่จะเกิดขึ้นกับเด็กเมื่อจบการศึกษาระดับประถมศึกษา คือ มีความรักและรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คือ รู้จักตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายและทักษะการเรียนรู้ บริหารจัดการตนเอง ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คือ สามารถชี้นำการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีทักษะการเรียนรู้ มีความรอบรู้ ทันการเปลี่ยนแปลง ระดับอุดมศึกษา คือ เรียนรู้ตลอดชีวิต พร้อมเผชิญความเปลี่ยนแปลง

ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลลัพธ์หรือคุณลักษณะหนึ่งในหลายคุณลักษณะที่จะเกิดขึ้นกับเด็กเมื่อจบการศึกษาระดับประถมศึกษา คือ มีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คือ มีทักษะการทำงานร่วมกัน ทักษะการสื่อสาร ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คือ สามารถแก้ปัญหา มีการสื่อสารเชิงบวก ระดับอุดมศึกษา คือ ร่วมแก้ไขปัญหาสังคม สามารถบูรณาการข้ามศาสตร์

พลเมืองที่เข้มแข็ง ผลลัพธ์หรือคุณลักษณะหนึ่งในหลายคุณลักษณะที่จะเกิดขึ้นกับเด็กเมื่อจบการศึกษาระดับประถมศึกษา คือ สามารถแยกแยะผิดถูก ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คือ มีความเชื่อมั่นในความถูกต้อง ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คือ มีความเชื่อมั่นในความเท่าเทียมเป็นธรรม ระดับอุดมศึกษา คือ กล้าต่อต้านการกระทำในสิ่งที่ผิด

อย่างไรก็ตาม มาตรฐานการศึกษาของชาติได้กำหนดคุณลักษณะขั้นต่ำทั้ง ๓ ด้าน เพื่อพัฒนาคนไทย ๔.๐ ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม ยึดค่านิยมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตนเอง

มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันกับการพัฒนาคนไทยในยุทธศาสตร์ชาติ กฎหมาย และแผนพัฒนาประเทศ คือ ธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก ซึ่งคุณลักษณะขั้นต่ำของแต่ละด้านจะนำมาแตกออกเป็นทักษะสำคัญที่เด็กไทยจะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้น เป็นผลลัพธ์ของการศึกษาเมื่อจบการศึกษาในแต่ละระดับการศึกษา โดยรายละเอียดของคุณลักษณะขั้นต่ำทั้ง ๓ ด้าน ประกอบด้วย (๑) ผู้เรียนรู้ต้องการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ก้าวทันโลกดิจิทัลและโลกอนาคต มีสมรรถนะที่เกิดจากความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างมีสุนทรียรักษ์ และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิตเพื่อสร้างงานบนพื้นฐานของความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม (๒) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม ต้องการพัฒนาคนให้เป็นผู้มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ ความฉลาดทางดิจิทัล ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์ และมีคุณลักษณะการเป็นผู้ประกอบการเพื่อร่วมสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เป็นการสร้างโอกาสเพิ่มมูลค่าให้กับตนเองและสังคม (๓) พลเมืองที่เข้มแข็ง เน้นการสร้างคนให้เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศบนฐานของประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม และเสมอภาค เพื่อจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนและอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ

จากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจะต้องจัดการศึกษา ตลอดจนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงและต่อเนื่องกันในแต่ละระดับชั้นตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษา ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ดังนี้

- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (๒๕๖๒) ได้ศึกษาคุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ โดยการศึกษาการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย ๔.๐ โดยการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย ๔.๐ คนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย ๔.๐ ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย ๔.๐ ระบบการผลิตและการพัฒนาครูทั้งในและต่างประเทศ พบว่า (๑) คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์ประกอบด้วยคุณลักษณะ ๙ ประการ คือ ๑) เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น ๒) เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ๓) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก ๔) เป็นผู้มีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง ๕) เป็นพลเมืองคุณภาพ ๖) เป็นผู้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ ๒๑ (Marketable Skill and Knowledge) ๗) เป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) ๘) เป็นผู้ที่มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน (Career Readiness) และ ๙) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) (๒) ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย ๔.๐ ประกอบด้วย สมรรถนะหลักของครู ๖ ประการ คือ ๑) สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General Knowledge and Ability) ๒) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and Understanding)

๓) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ๔) สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values) ๕) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) และ ๖) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement)

(๒) ศึกษาสมรรถนะครูไทยที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต

- วิไลลักษณ์ ลังกา (๒๕๕๘) ได้ทำการวิจัยเรื่องอนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๙) โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ๓ ข้อ คือ ๑) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะครูไทยและครูในประเทศที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษา (ประเทศสิงคโปร์และฟินแลนด์) ๒) เพื่อศึกษาอนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า และ ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูไทยตามคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า โดยผู้วิจัยได้แบ่งการดำเนินงานวิจัยเป็น ๓ ระยะ ดังนี้ งานวิจัยระยะที่ ๑ : งานวิจัยระยะที่หนึ่ง การสังเคราะห์องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะครูไทย โดยวิธีสังเคราะห์งานวิจัยแบบปริทัศน์พรรณนาจากจำนวนงานวิจัย ๑๐๓ เรื่อง ช่วง พ.ศ. ๒๕๔๒-๒๕๕๘ และการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะของครูในประเทศสิงคโปร์และประเทศฟินแลนด์ จากการวิเคราะห์เอกสารการสัมภาษณ์และการสอบถามกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในประเด็นคุณลักษณะครูไทย จำนวน ๒๕๐ คน งานวิจัยระยะที่ ๒ : งานวิจัยระยะที่สองเป็นการศึกษาแนวโน้มและอนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้าด้วยเทคนิควิธี EFR (Ethnographic Futures Research) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๗ คน ในประเด็นของคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า งานวิจัยระยะที่ ๓ : งานวิจัยระยะที่สามเป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณลักษณะครูทั้งในและต่างประเทศที่สอดคล้องกับคุณลักษณะครูไทยที่ได้มาจากงานวิจัยระยะที่ ๒ การสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน ๑๕ คน เพื่อสร้างข้อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัย มีดังนี้

๑. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะครูไทยและครูประเทศสิงคโปร์และฟินแลนด์ ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของครูสิงคโปร์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความสามารถรอบตัว ต้องมีความรักในวิชาชีพ มีความผูกพันต่องาน มีคุณธรรม จริยธรรม มีทักษะชีวิตครู ทักษะพลเมือง สามารถใช้และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ได้ โดยครูจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันและทันต่อความต้องการของผู้เรียน ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า คุณลักษณะของครูไทยมีประเด็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับครูสิงคโปร์ ยกเว้นในประเด็นของความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันและทันต่อความต้องการของผู้เรียน ทักษะชีวิตครู ทักษะพลเมืองในส่วนของคุณลักษณะของครูฟินแลนด์ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ มีความสามารถในการทำวิจัย มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชา มีค่านิยมและแบบอย่างที่ดี มีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม รักในวิชาชีพครู มีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะ

การสอน และทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน โดยครูจะต้องมีความรับผิดชอบต่อนักเรียน ชุมชน และสังคม มีความพร้อมในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า คุณลักษณะของครูไทยมีประเด็นคุณลักษณะที่สอดคล้องกับครูฟินแลนด์ ยกเว้นในประเด็นของการมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม ความรับผิดชอบต่อนักเรียน ชุมชน และสังคม ความพร้อมในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

๒. อนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยในทศวรรษหน้า ผลการศึกษาภาพอนาคตของคุณลักษณะครูไทยที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๙) พบว่า คุณลักษณะครูไทยที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า ครูต้องมีหลักของการดำเนินชีวิตบนฐานหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยยึดถือแนวปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ “พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” บนเงื่อนไข “ความรู้” และ “คุณธรรม” โดยคุณลักษณะครูที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดใน ๑๐ ปีข้างหน้า ในด้านการรู้คิด ครูจะต้องมีความรู้ รอบรู้ รู้ลึก มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาเป็นพื้นฐานบวกกับการมีปัญญา มีการรู้เท่าทัน มีความสามารถในการคิดขั้นสูง และมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ในส่วนด้านจิตใจ นอกจากจะมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณความเป็นครู จิตวิญญาณความเป็นครูเป็นพื้นฐานแล้ว ครูจะมีจิตสาธารณะ จิตอาสา มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมและมีความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ชุมชน และสังคม ในส่วนของทักษะ ครูจะต้องมีทักษะการสอน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการเป็นผู้ช่วยเหลือ และทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ และสังคม

๓. แนวทางในการพัฒนาครูไทยในทศวรรษหน้าที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้วิจัยมีข้อสรุปเสนอแนะว่า กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษา การผลิตและพัฒนาครู ควรมีการกำหนดนโยบายการผลิตและพัฒนาครูที่มีจุดเน้นถึงคุณลักษณะครูในทศวรรษหน้าบนพื้นฐานของการพัฒนาส่งเสริมการดำเนินชีวิตครูตามหลักไตรสิกขาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควรมีการกำหนดตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินมาตรฐานคุณลักษณะครูไทยเพื่อความเป็นมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครูที่เป็นมาตรฐานกลางของประเทศ ควรจัดตั้งองค์กรหน่วยงานการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเป็นหน่วยงานกลางของประเทศในการพัฒนาวิชาชีพครู พร้อมทั้งจัดทำคู่มือเส้นทางการพัฒนาตนบนเส้นทางวิชาชีพครูให้กับครู โดยมีการส่งเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีเครือข่ายทางการศึกษาในการพัฒนาครูไทย แสวงหาความร่วมมือทั้งในและนอกประเทศ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่องและสร้างเครือข่ายในการพัฒนา ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สร้างระบบหรือกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูที่ประสบความสำเร็จ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอน และการปรับการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ

สถาบันการผลิตครู ทั้งมหาวิทยาลัยและกลุ่มสถาบันราชภัฏ ควรมีความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครู โดยในรายวิชาชีพครูควรมีการเสริมสร้างคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์ในทุกชั้นปีการศึกษา มีการออกแบบและจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นครูตามภาพอนาคต คุณลักษณะ

ครูไทยในทศวรรษหน้าที่พบในงานวิจัย สร้างรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครู พัฒนานักศึกษาครูระหว่างสถาบันการผลิตครูกับโรงเรียนและศึกษาธิการภาค สถาบันการผลิตครูควรให้ความสำคัญในการปลูกฝังนักศึกษาครูให้เห็นและตระหนักถึงความสำคัญของการนำหลักไตรสิกขาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ศึกษาธิการภาคควรเพิ่มบทบาทการเป็นผู้เอื้ออำนวยความสะดวกในการพัฒนาครูตามมิติของคุณลักษณะครูในทศวรรษหน้า และตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีศึกษาธิการจังหวัดเป็นส่วนงานที่รับมอบต่อ มีหน้าที่เป็นผู้แนะ (Coach) ให้ความรู้ในการพัฒนาครูแก่ผู้บริหารโรงเรียนโดยอิงตามความต้องการของครูและบริบทของโรงเรียนในเขตพื้นที่ มีรูปแบบดำเนินการนิเทศ ติดตามผลการพัฒนาส่งเสริมคุณลักษณะครูที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของผู้เรียน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนเขตพื้นที่ที่ดูแล โดยศึกษาธิการภาค ศึกษาธิการจังหวัดควรมีกิจกรรมส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและเกิดความตระหนักถึงการนำหลักไตรสิกขาและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะครูที่จำเป็นต่อการพัฒนาให้เกิดกับครูในโรงเรียน โดยสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนให้ตรงตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จัดทำแผนการพัฒนาครูที่ครบทั้ง ๓ มิติ ของคุณลักษณะครูในทศวรรษหน้า โดยมีการกำหนดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาครูที่เป็นรูปธรรม มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาของกลุ่มครูอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

- อภิภา ปรัชญพฤทธิ์ (๒๕๖๐) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการผลิตครูเพื่อรองรับการศึกษายุค ๔.๐ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในการศึกษายุค ๔.๐ ประกอบด้วยสมรรถนะแกนกลางของการศึกษายุค ๔.๐ จำนวน ๑๐ ด้าน และสมรรถนะวิชาชีพครู ๖ ด้าน ดังนี้

สมรรถนะที่จำเป็นของครูในการศึกษายุค ๔.๐ ประกอบด้วยสมรรถนะแกนกลางของการศึกษายุค ๔.๐ จำนวน ๑๐ ด้าน ได้แก่ ๑) การคิดแบบมีวิจารณญาณ ๒) การแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ ๓) การสร้างนวัตกรรม ๔) ความเป็นผู้ประกอบการ ๕) ความเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ๖) การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ๗) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ๘) การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ๙) ภาวะผู้นำ และ ๑๐) การมีจิตสาธารณะ

สมรรถนะวิชาชีพครู ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ๒) การพัฒนาหลักสูตร ๓) การรู้ลึกในเนื้อหาวิชาและวิธีวิทยาการสอน ๔) การประเมินผลและวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา ๕) การพัฒนาผู้เรียน และ ๖) การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

ส่วนผลการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของการผลิตครูปัจจุบันในประเทศไทยพบว่าค่อนข้างมีจุดอ่อนมากกว่าจุดแข็ง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยหลายชิ้นที่เกี่ยวกับสภาพการผลิตครูในประเทศไทย สภาพดังกล่าวแตกต่างจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในการผลิตครู ดังนี้ ประเทศไทย

ยังมีปัญหาการผลิตครูไม่ตรงกับความต้องการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ชนิตา รักษ์พลเมือง (๒๕๕๙) สาเหตุของปัญหานี้อาจเป็นเพราะขาดการวางแผนการผลิตร่วมกันระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ครู ซึ่งแตกต่างจากประเทศที่ประสบความสำเร็จในการผลิตครูที่มีการวางแผนการผลิตร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครูและผู้ใช้ครู และใช้วิธีการผลิตครูในระบบปิด (NIE, ๒๐๐๙) ทำให้สามารถควบคุมปริมาณและคุณภาพการผลิตครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- สมรรถนะครูในประเทศที่ระบบการศึกษามีคุณภาพสูง (High Performance Education System) ซึ่งได้ศึกษาจากเอกสารประกอบการประชุม "อภิวัฒน์ การเรียนรู้...สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย" เมื่อวันที่ ๖-๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗ (การยกระดับคุณภาพครูไทยในศตวรรษที่ ๒๑, ๒๕๕๗) กล่าวถึงสมรรถนะครูของประเทศสหรัฐอเมริกาและออสเตรเลียไว้ดังนี้

สหรัฐอเมริกา คุณลักษณะ ๑๐ ประการของครูสอนดี (Great Teachers) ของสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย ๑) การใส่ใจด้านการสอนและการดูแลนักเรียน ๒) มีการวางเป้าหมายและจุดประสงค์การสอนในแต่ละครั้งอย่างชัดเจนและดำเนินการให้บรรลุผลตามที่ได้วางไว้ ๓) มีทักษะการจัดการเชิงบวกในห้องเรียน ๔) มีทักษะการจัดการห้องเรียนที่ดี ๕) การสื่อสารกับพ่อแม่ผู้ปกครอง ๖) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง ๗) มีความรู้ด้านหลักสูตรและมาตรฐาน ๘) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ๙) รักเด็กและรักการสอน และ ๑๐) มีความเป็นมิตรและความวางใจต่อนักเรียนสูง

ออสเตรเลีย รัฐบาลควีนแลนด์ ประเทศออสเตรเลียได้กำหนดคุณลักษณะ ๑๐ ประการของครูสอนดี (Good Teacher) ดังนี้ ๑) มีทักษะในการอธิบาย ๒) รักการพบปะผู้คน ๓) มีความกระตือรือร้น ๔) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ๕) มีความเป็นผู้จัดการโดยเฉพาะด้านเวลา ๖) มีทักษะการทำงานเป็นทีมและความริเริ่ม ๗) สามารถรับความกดดันได้ดี ๘) มีความอดทนและอารมณ์ขัน ๙) รักความยุติธรรม และ ๑๐) สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้

- ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมของรัฐบาลออสเตรเลียตะวันตก (Training, ๒๐๐๔) ได้กำหนดสมรรถนะของครูไว้ดังนี้

๑) การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน อธิบายถึงภารกิจที่ซับซ้อนในการเรียนการสอน อธิบายวิธีการที่ครูวางแผน พัฒนา จัดการ และประยุกต์ใช้กลยุทธ์การสอนหลากหลายรูปแบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนที่มีคุณภาพ

๒) การประเมินรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน อธิบายถึงวิธีที่ครูตรวจสอบประเมิน บันทึก และรายงานการเรียนรู้ของนักเรียน

๓) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในวิชาชีพ อธิบายถึงวิธีที่ครูจัดการเรียนรู้ในวิชาชีพของตนเอง และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในวิชาชีพของเพื่อนร่วมงาน

๔) การมีส่วนร่วมในนโยบายหลักสูตรและการริเริ่มโครงการอื่น ๆ ในสภาพแวดล้อมที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ อธิบายว่าครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการจัดการในนโยบายหลักสูตรในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างไร

๕) การสร้างความร่วมมือภายในชุมชนโรงเรียน อธิบายวิธีที่ครูสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก และสานสัมพันธ์ในการทำงานกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และผู้ดูแลอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน

มาตรฐานวิชาชีพครูของประเทศออสเตรเลียประกอบด้วยมาตรฐาน ๗ ข้อ ซึ่งระบุถึงสิ่งที่ครูควรรู้และสามารถทำได้ โดยมีการเชื่อมต่อกัน พึ่งพากัน และทับซ้อนกัน มาตรฐานดังกล่าวถูกจัดกลุ่มเป็น ๓ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสอน คือ ความรู้ทางวิชาชีพ การปฏิบัติทางวิชาชีพ และการมีส่วนร่วมทางวิชาชีพ ในทางปฏิบัติแล้วการสอนจะนำไปสู่ด้านต่าง ๆ ของทั้งสามกลุ่ม ในแต่ละมาตรฐานจะแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของการสอน การปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมในวิชาชีพ โดยมีคำอธิบายตามระดับความเชี่ยวชาญ ๔ ระดับ คือ จบการศึกษา (Graduate) มีความเชี่ยวชาญ (Proficient) มีความสำเร็จสูง (Highly Accomplished) และระดับผู้นำ (Lead)

ความรู้ทางวิชาชีพ ครูใช้ความรู้ทางวิชาชีพและงานวิจัยในการตอบสนองความต้องการทางการศึกษาของนักเรียน ครูจัดนักเรียนของตนเองเป็นอย่างดี เข้าใจความแตกต่างทางด้านภาษา วัฒนธรรมและศาสนา ครูเข้าใจว่าประสบการณ์ต่าง ๆ ของนักเรียนในห้องเรียนจะส่งผลต่อการเรียนอย่างต่อเนื่องของพวกเขา ครูรู้วิธีการจัดโครงสร้างของบทเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาทางร่างกาย สังคม สติปัญญา และลักษณะของนักเรียน ครูรู้เนื้อหาของวิชาและหลักสูตรของตนเอง รู้จักและเข้าใจแนวคิดพื้นฐาน โครงสร้าง และกระบวนการตั้งคำถามที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมที่พวกเขาสอน ครูเข้าใจว่าอะไรเป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาการเรียนรู้และการสอนของพวกเขา และใช้ความรู้นี้เพื่อทำให้เนื้อหามีความหมายกับนักเรียน ครูผู้สอนจะช่วยพัฒนาความรู้และการคำนวณของนักเรียนในสาขาวิชา พวกเขายังสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปตามบริบทที่เหมาะสม และขยายรูปแบบการเรียนรู้และเปิดโลกกว้างในการเรียนรู้ของนักเรียน

การปฏิบัติทางวิชาชีพ ครูสามารถทำให้การเรียนรู้มีส่วนร่วมและมีคุณค่า พวกเขาสามารถที่จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและท้าทาย ใช้แผนการจัดการพฤติกรรมที่ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน พวกเขาใช้เทคนิคการสื่อสารที่ทันสมัย ครูมีกลยุทธ์การสอนที่มีประสิทธิภาพและใช้กลยุทธ์เหล่านี้จัดการเรียนการสอนและบทเรียนที่รับออกแบบมาอย่างดี พวกเขาประเมินทุกแง่มุมของการปฏิบัติการสอนของพวกเขาอย่างเป็นประจำ เพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาจะตอบสนองความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนของพวกเขา ครูตีความและใช้ข้อมูลจากการประเมินของนักเรียนเพื่อวินิจฉัยอุปสรรคในการเรียนรู้ และเพื่อท้าทายนักเรียนในการปรับปรุงประสิทธิภาพของพวกเขา พวกเขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนของวงจรการเรียนการสอน รวมทั้งการวางแผนเพื่อการเรียนรู้และการประเมิน การพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ การสอน การประเมิน การให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน และการรายงานต่อผู้ปกครอง ผู้ดูแล

การมีส่วนร่วมในวิชาชีพ ครูเป็นตัวอย่างในการสร้างการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พวกเขาระบุความต้องการการเรียนรู้ของตนเองและวิเคราะห์ ประเมิน ขยายการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ทั้งในระดับเพื่อนร่วมงานและเป็นรายบุคคล ครูแสดงความเคารพ และความเป็นมืออาชีพในการโต้ตอบกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน พ่อแม่ ผู้ดูแล และชุมชน พวกเขามีความเข้าใจต่อความต้องการของพ่อแม่ผู้ดูแล และสามารถสื่อสารกับพวกเขาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกี่ยวกับการเรียนรู้ของเด็ก ครูให้ความสำคัญกับโอกาสในการมีส่วนร่วมกับชุมชนของโรงเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อเสริมสร้างบริบทการศึกษาสำหรับนักเรียน พวกเขาเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียน บ้าน และชุมชนในการพัฒนาสังคมและสติปัญญาของนักเรียน

๒) แนวคิดเกี่ยวกับการผลิตครูตามระดับและประเภทการศึกษา

จากการศึกษาข้อมูลแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งผลลัพธ์การเรียนรู้คนไทยที่พึงประสงค์ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และสมรรถนะครูไทยที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีผลลัพธ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญในการผลิตครูแต่ละระดับได้ ดังนี้

(๑) การผลิตครูปฐมวัย ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูการศึกษาพิเศษ

- รุ่งทิวา และคณะ (๒๕๖๐) รายงานผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์สภาพปัญหา ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการผลิตครูของประเทศไทย โดยนำเสนอประเด็นปัญหา ปัจจัยเสริม ปัจจัยอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่สำคัญและสรุปได้ดังนี้

ก. ด้านนโยบายและการจัดการหลักสูตร ได้แก่ ๑) การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐด้านการผลิตครูโดยเฉพาะ (ไม่ใช่ระบบรายหัว) ๒) หน่วยงานกลางของรัฐกับสถานผลิตครูขาดการวางแผนผลิตครู (สาขา) ร่วมกัน ๓) นโยบายผลิตครูไม่ชัดเจน ขึ้นกับนโยบายการเมือง ๔) คุรุสภาไม่เปิดโอกาสให้สถาบันผลิตครูมีส่วนร่วมในการบริหาร วางแผนจัดการหลักสูตรเท่าที่ควร ๕) คุรุสภาไม่สามารถทำหน้าที่ประสานนโยบายผลิตครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๖) คณะวิชาที่เกี่ยวข้องในสถานผลิตครูขาดเอกภาพในการออกแบบรายวิชาในหลักสูตรร่วมกัน

ข. ด้านกระบวนการผลิตครู ได้แก่ ๑) พัฒนาระบบหรือวิธีการที่จะดึงคนเก่ง-คนดีเข้ามาเรียนครู (เช่น รัฐจ้างเรียน-จบมามีงานทำบรรจุทันที คุรุทายาท ฯลฯ) ๒) พัฒนาจัดกิจกรรมในกระบวนการเพื่อส่งเสริมให้ครูมีจิตวิญญาณ อุดมการณ์ มีทักษะของครูในศตวรรษที่ ๒๑ (๔C) เข้าใจ ปรับตัวเองให้ทันต่อนักเรียนในเจ็นซี และเจ็นแอลฟา (Gen Z and Gen Alpha) ๓) ควรมีแผนการผลิตครู (สาขา) ให้ตรงกับความต้องการ ขาดแคลนจากผู้ใช้ครู (เชื่อมโยงระหว่างนโยบายรัฐ กระทรวง คุรุสภา สถานผลิตครู ๔) ผู้เข้าเรียนครูขาดความรู้ความสามารถเท่าที่ควร (กลุ่มเด็กที่มีคะแนนสูงสุดร้อยละ ๓๐ แรกไม่เข้ามาเรียนครู)

ค. การติดตามคุณภาพของบัณฑิตครู ได้แก่ ๑) ขาดระบบการอบรม พัฒนาความรู้ ทักษะตามยุคสมัยของครูหลังจบการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ๒) ปัจจัยเสริม การกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ มีส่วนช่วยให้การควบคุมคุณภาพการผลิตครูได้จริง (ด้านการยกระดับความสามารถ การประเมิน)

๓) อุปสรรค นโยบายภาครัฐ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ๑ ปี ควรปรับใหม่ให้เป็นจบครูใน ๔ ปี (ทั้งเวลาการศึกษารวมระยะเวลาการฝึกประสบการณ์สอนแล้ว)

- พิณสุดา สิริธรังศรี (๒๕๕๗) ได้ศึกษาการยกระดับครูไทยในศตวรรษที่ ๒๑ พบว่า คุณลักษณะครูที่มีคุณภาพในศตวรรษที่ ๒๑ คือ ๑) เป็นผู้ที่มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและผู้ให้ ๒) มีความรู้ความสามารถและทักษะการจัดการเรียนรู้ ๓) มีทักษะการสื่อสาร ๔) อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ๕) ตื่นรู้ ทันสมัยทันเหตุการณ์ ๖) ตามทันเทคโนโลยี และข่าวสารความก้าวหน้าทางวิทยาการและความรู้ ๗) สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ของผู้เรียน ๘) ใฝ่คว้าและแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง ๙) เป็นแบบอย่างทางคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรม ๑๐) รู้และเข้าใจอัตลักษณ์ความเป็นชนชาติไทยที่หลากหลาย ๑๑) ภาคภูมิใจในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก ๑๒) ยอมรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ ๑๓) มีความพร้อมและปรับตนต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและประชาคมอาเซียน

- การผลิตครูปฐมวัย นักวิจัย นักวิชาการทางการศึกษา เสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครูปฐมวัย ดังนี้

๑. *ทฤษฎีพัฒนาการสติปัญญาของเพียเจต์* (Theory of Cognitive Development) ๔ ขั้นตอน คือ ๑) ขั้นการใช้ประสาทสัมผัสและกล้ามเนื้อ (Sensorimotor Stage) ตั้งแต่แรกเกิดจนถึง ๒ ปี ๒) ขั้นเตรียมสำหรับความคิด (Preoperational Stage) ในช่วงอายุ ๒-๗ ปี ๓) ขั้นคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นรูปแบบ (Concrete Operational Stage) ในช่วงอายุ ๗-๑๑ ปี และ ๔) ขั้นคิดอย่างมีเหตุผลและเป็นรูปธรรม (Formal Operational Stage) ในช่วงอายุ ๑๒ ปีขึ้นไป

๒. *ทฤษฎีการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์* เป็นแนวทางการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นกระบวนการ (ชัยรัตน์ สุทธิรัตน์, ๒๕๕๘) ดังนี้ ๑) ประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience) โดยผู้เรียนเข้าไปมีส่วนร่วมและรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ๒) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (Reflective Observation) ผู้เรียนทำความเข้าใจความหมายของประสบการณ์ที่ได้รับผ่านการสังเกต ไตร่ตรอง ๓) การสรุปเป็นหลักการนามธรรม (Abstract Conceptualization) ผู้เรียนนำผลจากสังเกต ไตร่ตรองมาสรุปรวบยอดเป็นหลักการต่าง ๆ เพื่อเตรียมนำไปใช้ ๔) การทดลองปฏิบัติจริง (Active Experiment) ผู้เรียนนำหลักการไปทดลองใช้ปฏิบัติจริง

๓. *ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์* (Maslow's Hierarchy of Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ ๕ ลำดับขั้น ประกอบด้วย ๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ๒) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ๓) ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) ๔) ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self-Esteem Needs) และ ๕) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self-Actualization Needs)

๔. *ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของแบนดูร่า* (Bandura's Social Learning Theory) เป็นการเรียนรู้จากการสังเกตสิ่งรอบตัว สังคมในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะนักเรียนที่เป็นตัวแบบ

ที่ดี สังเกตจากครูที่มีพฤติกรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเมตตากรุณา เพราะฉะนั้นครูที่มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ย่อมทำให้ผู้เรียนจดจำและปฏิบัติตาม นำไปสู่การมีพฤติกรรมที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้

๕. *ทฤษฎีเพื่อการพัฒนาสมองส่วนหน้า* (Executive Functions: EF) เป็นการทำงานของสมองระดับสูง ที่เชื่อมโยงประสบการณ์ในอดีตกับสิ่งที่เรากำลังทำในปัจจุบัน ช่วยให้เราควบคุมความคิด การตัดสินใจ และการกระทำ ส่งผลให้เราลงมือทำงาน และมุ่งมั่นทำจนงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ EF เป็นกระบวนการทางความคิดในส่วน “สมองส่วนหน้า” ที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก และการกระทำ เป็นความสามารถของสมองที่ใช้บริหารจัดการชีวิตในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถตั้งเป้าหมายในชีวิต รู้จักการวางแผน มีความมุ่งมั่น จดจำสิ่งต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ สามารถยั้งคิด ไตร่ตรอง ควบคุมอารมณ์ได้ ยืดหยุ่นความคิดเป็น สามารถจัดลำดับความสำคัญในชีวิต รวมทั้งรู้จักริเริ่มและลงมือทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องใช้และมีผลต่อความสำเร็จในชีวิต ทั้งการงาน การเรียน การใช้ชีวิต (นวลจันทร์ จุฑาภักดีกุล, ๒๕๕๙) ทั้งนี้ EF จำแนกเป็น ๙ ด้าน โดยจัดเป็น ๓ กลุ่มทักษะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

กลุ่มทักษะพื้นฐาน ได้แก่ ๑) Working Memory = ความจำเพื่อใช้งาน ๒) Inhibitory Control = ยั้งคิด ไตร่ตรอง และ ๓) Shift หรือ Cognitive Flexibility = ยืดหยุ่นความคิด

กลุ่มทักษะกำกับตนเอง ได้แก่ ๔) Emotional Control = ควบคุมอารมณ์ ๕) Focus/Attention = จดจ่อใส่ใจ ๖) Self-Monitoring = การติดตามประเมินตนเองและสะท้อนผลจากการกระทำของตนเองได้

กลุ่มทักษะปฏิบัติ ได้แก่ ๗) Initiating = ริเริ่มและลงมือทำ ๘) Planning and Organizing = วางแผนและจัดการทำงานให้สำเร็จ และ ๙) Goal-Directed Persistence = มุ่งเป้าหมาย

(๒) การผลิตครูอาชีวศึกษา

จากการศึกษารายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูช่างอุตสาหกรรม เพื่อศึกษาสภาพปัญหาในอดีต ปัจจุบัน อย่างรอบด้านตลอดห่วงโซ่ของกระบวนการผลิตครูช่างอุตสาหกรรม สรุปได้ดังนี้

- อรอนงค์และคณะ (๒๕๖๒) รายงานผลการศึกษาเรื่อง กำลังการผลิตครูช่างอุตสาหกรรม : กรณีความเพียงพอของนักศึกษาครูช่างต่อการบรรจุครูผู้ช่วย ผลการศึกษาการบรรจุครูช่างในตำแหน่งครูผู้ช่วยของ สอศ. ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๗ จากสถาบันของรัฐ ๑๐ แห่ง ที่ผลิตครูช่างในช่วงเวลาเดียวกัน พบว่า อัตราการผลิตสูงกว่าอัตราการบรรจุ ๑๓ เท่า (สัดส่วน ๑๓ : ๑) หรือ (๑๒,๐๑๔ คน : ๘๙๘ คน) ระบุว่าการขาดแคลนครูอาชีวะ หมายถึง “การขาดอัตราบรรจุข้าราชการครู” ซึ่งเป็นสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่ปี ๒๕๒๖ จนถึงปัจจุบัน และปัญหานี้เป็นปัญหาที่ควรหาวิธีการแก้ไขโดยเร็ว

สถาบันผลิตครูช่างทั้ง ๑๐ แห่ง ประกอบไปด้วย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-พระจอมเกล้าธนบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า-เจ้าคุณทหารลาดกระบัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี-ราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน หลักสูตรผลิตครูช่างใน ๑๐ สถาบันดังกล่าว มีกำลังผลิตมากกว่า ๑๐ สาขาวิชา แบ่งออกได้เป็น ๒ กลุ่ม ตามปริมาณการผลิต สรุปได้ดังนี้

๑. หลักสูตรที่ผลิตครูช่างระหว่าง ๑,๐๐๐-๒,๐๐๐ คนต่อปี ประกอบไปด้วย สาขาเครื่องกล สาขาไฟฟ้า สาขาโยธา สาขาอุตสาหการ สาขาโทรคมนาคม และสาขาคอมพิวเตอร์

๒. หลักสูตรที่ผลิตครูช่างระหว่าง ๑๐๐-๒๐๐ คนต่อปี ประกอบไปด้วย สาขาวัสดุอุตสาหกรรม และสาขาแมคคาทรอนิกส์ เป็นต้น

อย่างไรก็ตามสำหรับสาขาช่างอุตสาหกรรมที่คาดว่าจะเป็นสาขาที่มีความต้องการครูช่างในอนาคต ประกอบไปด้วย ๖ สาขาวิชา คือ ๑) อุตสาหกรรมยานยนต์ ๒) อุตสาหกรรมไฟฟ้า ๓) อุตสาหการ ๔) อุตสาหกรรมผลิตยาง ๕) อุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก และ ๖) อุตสาหกรรมอาหาร ซึ่งสถาบันผลิตครูช่างเหล่านั้นอาจจะนำไปพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรและรับนักศึกษาให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งานต่อไป

นอกจากนี้ อรอนงค์และคณะ (๒๕๖๒) ได้ให้ข้อเสนอแนะที่ควรพิจารณาในประเด็นปริมาณการผลิตครูช่าง การปรับปรุงหลักสูตรและการพัฒนาสมรรถนะของครูช่างอุตสาหกรรม ไว้ดังนี้

๑. ปรับอัตราการบรรจุครูช่างตามความต้องการที่แท้จริงของตลาดแรงงาน โดยศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และสถาบันผลิตครูช่าง เพื่อเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ

๒. สถาบันผลิตครูช่างฯ ควรรักษากำลังผลิตคงเดิม แต่ปรับการผลิตเฉพาะสาขาที่จำเป็นต่ออุตสาหกรรมอนาคต และปรับปรุงหลักสูตรฯ แบบอิงสมรรถนะ

๓. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และมหาวิทยาลัยผลิตครูช่างเสริมกระบวนการผลิตด้วยการเพิ่มเติมทักษะที่มีความจำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ อันประกอบไปด้วย ๔C Communication, Collaboration, Critical Thinking, Creativity และเพิ่มเติมด้วยสมรรถนะตามโมเดลทีแพ็ก (TPACK) คือ เก่งวิชาการและทักษะวิชาชีพ Content Knowledge + ถ่ายทอดความรู้ด้วยวิธีการสอนที่เหมาะสม Pedagogy Knowledge + สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน Technology Knowledge + การเรียนรู้ร่วมมือกันทางออนไลน์ Online/Digital Content รูปแบบของโมเดลทีแพ็ก

โมเดลทีแพ็ก (TPACK) หรือรูปแบบของเทคโนโลยี วิธีการสอน เนื้อหาและความรู้ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ การส่งเสริมให้ผู้สอนมีความสามารถในการบูรณาการ ทั้งด้านความรู้ การเลือกใช้ และการผลิตสื่อนวัตกรรมทางเทคโนโลยี เพื่อให้ได้เนื้อหาและรูปแบบที่สอดคล้องกับ

หลักการสอน และเนื้อหาวิชาที่สอน โมเดลทีแพ็กแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยี วิธีการสอน เนื้อหา และความรู้ อธิบายจากแผนภาพที่ ๕ ได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๕ โมเดล TPACK

เทคโนโลยี วิธีการสอน เนื้อหา และความรู้

Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK)



ที่มา : (Koehler, M. and P. Mishra, ๒๐๐๘)

- ชัยวัฒน์ แก้วพันงาม แนวทางในการผสมผสานดิจิทัลเทคโนโลยีเพื่อการสอนภาษา PASSA PARITAT JOURNAL V๓๓ (๒๐๑๘)

๑. ความรู้ด้านเนื้อหา (CK) คือ สาระของความรู้ในวิชาต่าง ๆ ในการศึกษาด้านอาชีวะควรเน้นสาระความรู้ในวิชาชีพพื้นฐานและวิชาชีพเฉพาะ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถที่จะรู้ เข้าใจ และนำไปใช้ได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ

๒. ความรู้ด้านวิธีการสอน (PK) คือ ความรู้ด้านรูปแบบ วิธีการสอน การประเมินผู้สอน เพื่อวางกลยุทธ์การสอน เพื่อให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์การสอนที่ระบุไว้ในหลักสูตรรายวิชาต่าง ๆ

๓. ความรู้ด้านเทคโนโลยี (TK) คือ ความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น เทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้สำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ โปรแกรม Zoom โปรแกรม Meets เป็นต้น

นอกจากนี้ ยังควรรู้วิธีการสร้างเนื้อหารายวิชาผ่าน Google Sites และการสื่อสารผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์มต่าง ๆ นอกจากนี้แล้วควรมีทักษะการใช้เครื่องมือที่เป็นรูปแบบสื่อโสตทัศนศึกษาสมัยใหม่ เช่น โพรเจกเตอร์ไร้สาย กระดานอิเล็กทรอนิกส์ การสอนผ่านแท็บเล็ต เป็นต้น ครูผู้สอนจะต้อง

บูรณาการทั้งความรู้ด้านเนื้อหาสาระของรายวิชากับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และผสมผสานกับรูปแบบวิธีการสอน และการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ แนวคิดตามโมเดลทีแพ็กนี้มีศักยภาพที่จะนำไปใช้ในการเรียนการสอนด้านอาชีวศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ศรัญญา ปานเจริญ (๒๕๕๘) วท.รายงานผลการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวโน้มการผลิตและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมในช่วงปี ๒๕๕๙-๒๕๖๙” และสุพจน์ มิเถาวัลย์ นำเสนอบทความวิชาการเรื่อง “แนวทางการผลิตครูช่างอุตสาหกรรมรุ่นใหม่” สุพจน์มีความเห็นสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรัญญา ปานเจริญ (๒๕๕๘) แต่มีความเห็นเพิ่มเติมในด้านปัจจัยนำเข้ากรอบการผลิตครูช่าง และบัณฑิต/ครูช่าง ซึ่งแบ่งออกเป็นประเด็นสำคัญ ๓ ประเด็น คือ กระบวนการผลิตครูช่างและสมรรถนะของบัณฑิต/ครูช่าง ซึ่งเสนอแนวทางไว้ดังนี้

ก. ด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ ๑) ส่งเสริมค่านิยมต่อการศึกษาเพื่อเป็นครูช่างอุตสาหกรรม เช่น การผลิตครูอาชีวศึกษาในระบบปิดด้วยการให้ทุนคนที่มีจิตวิญญาณการเป็นครูและพิจารณาให้มีตำแหน่งงานทำ เพิ่มค่าตอบแทน เน้นการแนะแนว ๒) การรับเข้าควรเน้นผู้จบอาชีวะ (มากกว่าสามัญ) หรือผู้มีประสบการณ์วิชาชีพจัดหลักสูตร ๔ + ๑ ปี เพราะครูช่างต้องรู้ช่าง + รู้ครู เวลา ๑ ปี ควรแบ่งเป็น (ฝึกสอน ๖ เดือน ฝึกงานอาชีพในสถานประกอบการ ๖ เดือน เป็นต้น) ๓) สรรหาผู้จบวิชาชีพช่างอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ทำงานวิชาชีพ ๒ ปี มาเรียนอีก ๒ ปี ๔) การสรรหาคนมาเรียนครูของโครงการคุรุทายาท เลือกคนในพื้นที่ที่มีความตั้งใจที่จะประกอบวิชาชีพครู ๕) รับผู้จบวิศวกรรมศาสตร์สาขาอื่น ๆ (ปริญญาตรี) ๔ ปี มาเรียนครู ๑ ปี เพิ่มเงินเดือนเมื่อบรรจุ

ข. ด้านกระบวนการผลิตครูช่าง ได้แก่ ๑) ควรมีคณะกรรมการร่วมรัฐ (สถานศึกษา) + เอกชน + กลุ่มวิชาชีพ (ในสถานประกอบการ) โดยมีรัฐสนับสนุนงบประมาณและการบริหารจัดการ ๒) สถานผลิตครูช่างควรร่วมกันโดยแบ่งสัดส่วนการผลิตครูช่างตามความเชี่ยวชาญ ตามตำแหน่งงาน ๓) หลักสูตรเน้นวิชา ปฏิบัติ/ทฤษฎี/กิจกรรม เห็นด้วยกับหลักสูตร ๔ + ๑ ปี ๔) การฝึกประสบการณ์ให้ฝึก ๒ อย่าง คือ (วิชาชีพครู + ฝึกวิชาชีพอาชีวะในสถานประกอบการ) ๕) ระบบประกันคุณภาพการผลิตครู ๖) พัฒนาให้ครูช่างฯ เก่งเทคโนโลยีดิจิทัล (เพื่อการสอน) เก่งภาษาอังกฤษ เข้าใจจิตวิทยาของนักเรียนในเจ็นแอลฟา

ค. ด้านสมรรถนะของบัณฑิตครูช่าง ได้แก่ ๑) สมรรถนะวิชาชีพครู และสมรรถนะวิชาชีพช่าง ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อการเลื่อนขั้นวิทยฐานะ (โดยแยกวิธีประเมินให้ชัดเจน-ทบทวนวิธีการประเมิน) และ ๒) ให้มีองค์กรอิสระภายใต้สภาวิชาชีพครู ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพครูร่วมกับสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- นอกจากนี้ อภิภา ปรัชญาฤทธิ์ (๒๕๖๐) ได้รายงานการพัฒนารูปแบบการผลิตครูเพื่อรองรับการศึกษายุค ๔.๐ ได้เสนอรูปแบบสมรรถนะครูในการศึกษายุค ๔.๐ ดังตารางที่ ๕ และมีข้อเสนอแนะในการนำสมรรถนะดังกล่าวไปใช้เพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้เน้นสมรรถนะ โดยให้กำหนดสมรรถนะครูให้เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ในหมวดวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรที่ใช้ในการผลิตครูอย่างเหมาะสม รวมทั้งวิธีการประเมินสมรรถนะ และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

- และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ควรนำสมรรถนะครูในการศึกษายุค ๔.๐ ไปใช้ในการปรับแนวทาง การปรับกรอบมาตรฐานวิชาชีพครู และใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือในการประเมินผล เพื่อขอใบประกอบวิชาชีพครูหลักสูตรสมรรถนะต่อไป

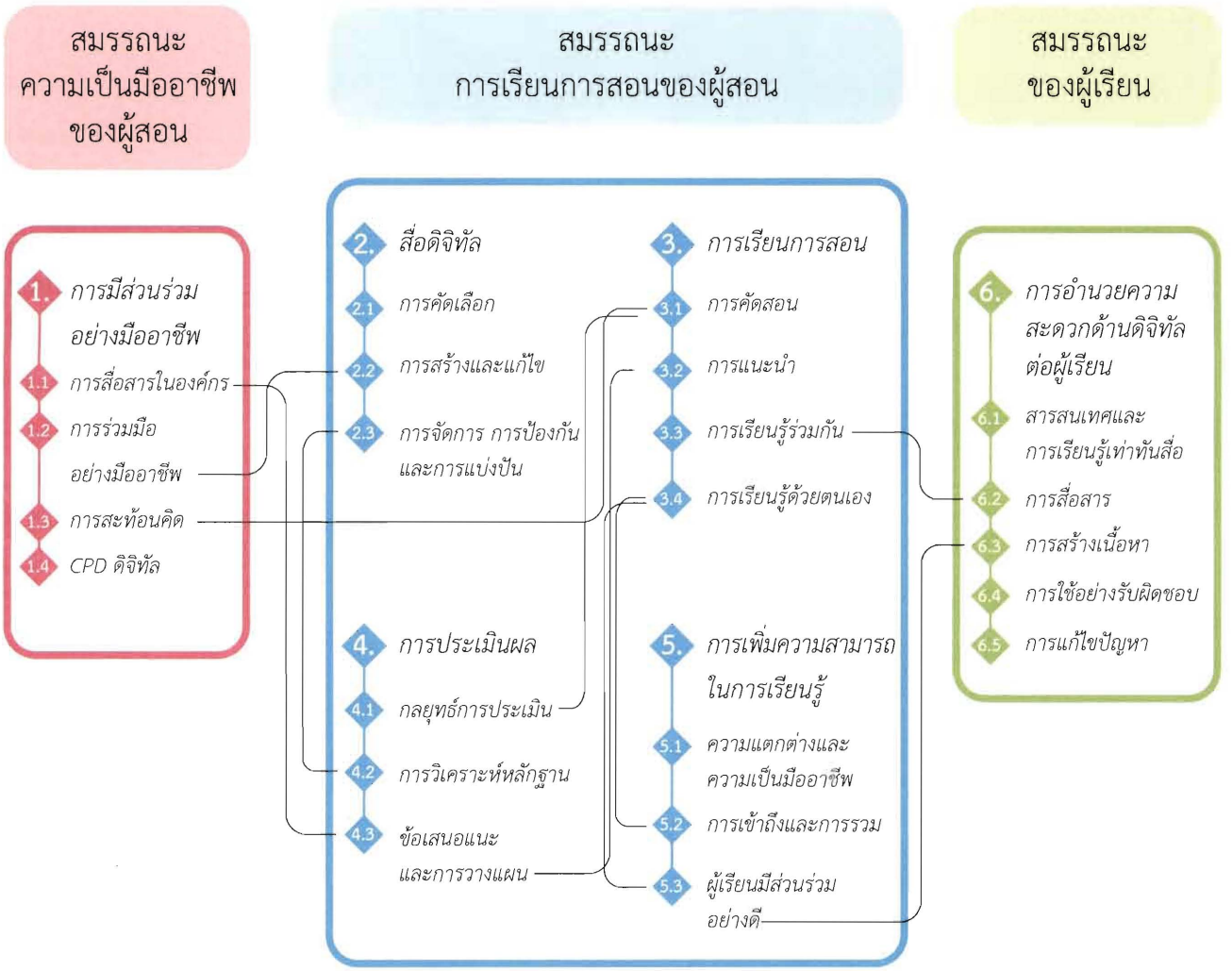
ตารางที่ ๕ รูปแบบสมรรถนะครูในการศึกษายุค ๔.๐ (อภิภา ปรัชญาฤทธิ์ ๒๕๖๐)

สมรรถนะแกนกลางการศึกษายุค ๔.๐	สมรรถนะวิชาชีพครู
๑. การคิดแบบมีวิจารณญาณ	๑. ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพครู
๒. การแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์	๒. การพัฒนาหลักสูตร
๓. การสร้างนวัตกรรม	๓. การรู้ลึกในเนื้อหาวิชาและวิธีวิทยาการสอน
๔. ความเป็นผู้ประกอบการ	๔. การประเมินผลและวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา
๕. ความเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต	๕. การพัฒนาผู้เรียน
๖. การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ	๖. การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้
๗. การทำงานร่วมกับผู้อื่น	
๘. การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม	
๙. ภาวะผู้นำ	
๑๐. การมีจิตสาธารณะ	

- กรอบสมรรถนะทางดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้สมรรถนะทางดิจิทัลได้รับการพูดถึงและมีความจำเป็นที่บุคคลจะต้องมีเพียงพอสำหรับการทำงาน การเรียน และการใช้ในชีวิตประจำวัน รายงานจากสหภาพยุโรปเขียนโดย รีเด็กเกอร์ และพูนีย์ (๒๐๑๗) ได้นำเสนอกรอบสมรรถนะทางดิจิทัลของผู้สอนและผู้เรียน ดังแสดงในแผนภาพที่ ๖ ซึ่งมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน จึงได้อธิบายไว้ในย่อหน้าต่อไป

แผนภาพที่ ๖ กรอบสมรรถนะทางดิจิทัลสำหรับผู้จัดการเรียนการสอนและผู้เรียน (ดัดแปลงจาก รีเด็กเกอร์ และพูนีย์ (๒๐๑๗))



อ้างอิง “Christine Redecker and Yves Punie, European Framework for the Digital Competence of Educators “DigCompEdu”, European Commission, ๒๐๑๗”

กรอบสมรรถนะทางดิจิทัลดังกล่าว ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำรายงานเพื่อเผยแพร่ใช้ในกลุ่มประเทศในสหภาพยุโรป ๒๖ ประเทศ กรอบสมรรถนะนี้เรียกย่อว่า “DigCompEdu” เพื่อสนับสนุนกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางดิจิทัลให้กับผู้สอน และผู้เรียนอย่างเป็นมืออาชีพ เพื่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมผลการพิจารณาผู้เรียนในเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วยความเชื่อมโยงระหว่างความเป็นมืออาชีพและการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน และสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง

สมรรถนะความเป็นมืออาชีพของผู้สอนมี ๒ ด้าน คือ สมรรถนะด้านดิจิทัล และสมรรถนะด้านวิชาชีพเฉพาะ สมรรถนะทั้ง ๒ ด้านนี้ จะส่งผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลไปสู่ผู้เรียนได้นั้น ผู้สอนจะต้องมีส่วนร่วมอย่างมืออาชีพ (Professional Engagement) จึงต้องมีทักษะสำคัญที่จะสนับสนุน

ประเด็นนี้อันประกอบด้วย สมรรถนะ (๑) การสื่อสารภายในองค์กร (๒) การร่วมมืออย่างมืออาชีพ (๓) การสะท้อนความคิดเห็น และ (๔) การพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน มี ๔ ด้าน (๒)-(๕) คือ

(๒) ด้านสื่อดิจิทัล ผู้สอนจะต้องมีความสามารถคัดเลือกสื่อที่เหมาะสม ความสามารถในการสร้างและแก้ไข ความสามารถในการจัดการ การป้องกัน และการแบ่งปัน

(๓) ด้านการเรียนการสอน ผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการสอน การให้คำแนะนำ การเรียนรู้ร่วมกัน และการเรียนรู้ด้วยตนเอง

(๔) ด้านการประเมินผล ผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการวางกลยุทธ์ในการประเมินผลการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ วิเคราะห์หลักฐาน และมีข้อแนะนำเพื่อวางแผนการประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพ

(๕) ด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการเรียนรู้ ผู้สอนควรมีความสามารถในการวิเคราะห์ความแตกต่างและความเป็นมืออาชีพ ความสามารถในการเข้าถึง และการรวบรวม และความสามารถในการทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

สมรรถนะของผู้เรียน ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก ๒ ด้าน คือ (๑) สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และนิสัยการทำงาน และ (๒) สมรรถนะด้านวิชาชีพ

สมรรถนะของผู้เรียนทั้ง ๒ ด้านนี้ จะต้องสร้างขึ้นโดยเกิดจากความเชื่อมโยงระหว่างผู้สอนที่มีสมรรถนะทางดิจิทัลที่เหมาะสม บวกกับมีสมรรถนะด้านวิชาชีพเฉพาะ และสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ตามกรอบสมรรถนะดังกล่าวนี้ ผู้เรียนจึงต้องได้รับการสนับสนุน คือ (๖) การอำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลต่อผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับสารสนเทศที่เหมาะสมและเรียนรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล มีความสามารถในการสื่อสารที่ดี มีความสามารถในการสร้างเนื้อหา สามารถใช้เนื้อหาดิจิทัลอย่างรับผิดชอบและมีความสามารถในการแก้ปัญหา

(๓) การผลิตครูอุดมศึกษา

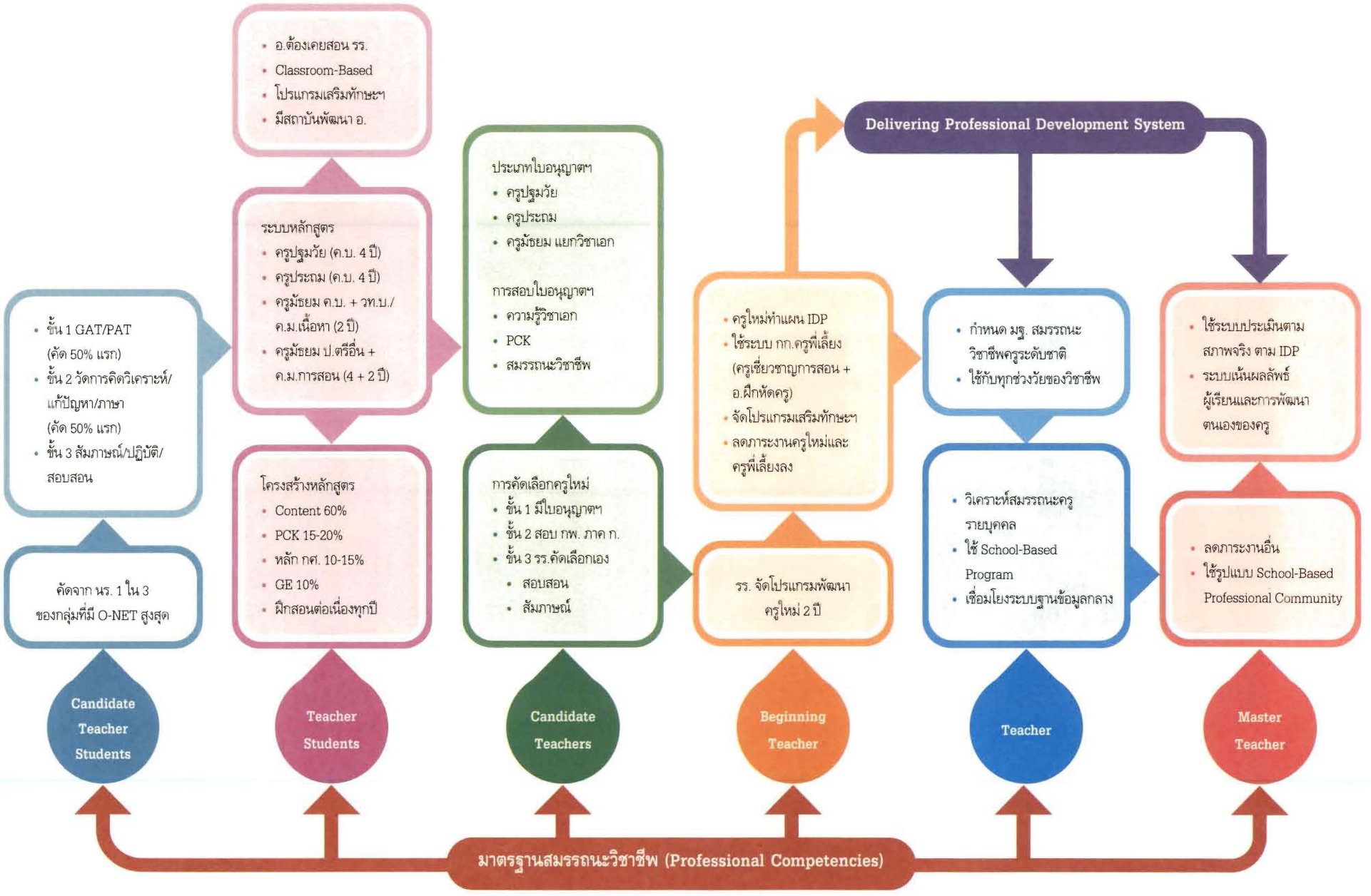
งานวิจัย บทความวิชาการที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับการผลิตครูอุดมศึกษา โดยสามารถแยกงานวิจัย บทความวิชาการที่เกี่ยวข้องได้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

ก. งานวิจัยในประเทศ

- มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา (๒๕๖๓) ได้ศึกษาระบบและแนวทางการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครู : จากแนวคิดการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ โดยเสนอระบบในการพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้แนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และสมรรถนะของครูผู้สอนตั้งแต่นักเรียนที่ต้องการสมัครเข้าเรียนในคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ (Candidate Teacher Students) นิสิต นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Teacher Students) ผู้สมัครสอบเพื่อเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการครู (Candidate Teachers) ครูผู้ช่วย (Beginning Teacher) ครู (Teacher) และครูชำนาญการหรือครูที่มีวิทยฐานะ (Master Teacher) จากการวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับรายงาน ประกาศ ข้อบังคับ รายงานการวิจัยขององค์กรระหว่างประเทศ เช่น OECD, UNESCO รวมถึงรายงานการวิจัยของ

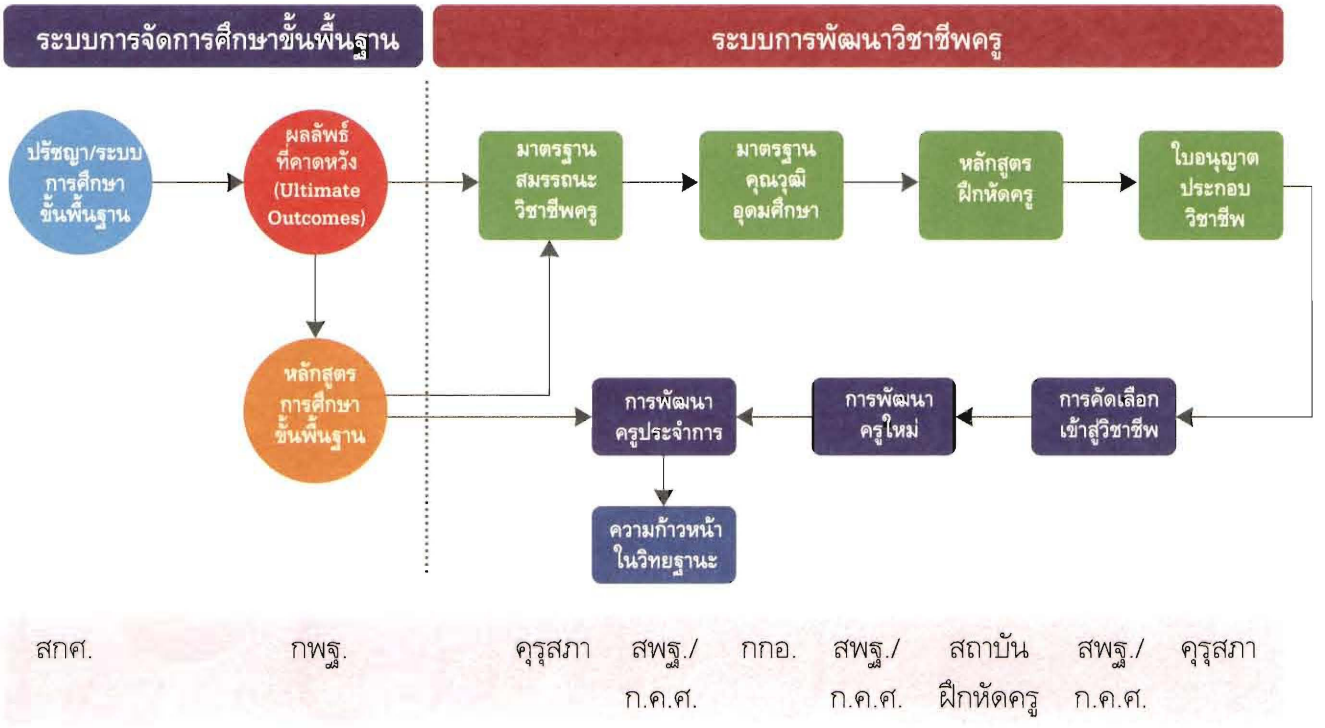
องค์กรในประเทศ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในด้านปัญหาเชิงระบบ ได้แก่ (๑) ไม่มีระบบเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการผลิต สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) คุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (๒) การกำหนดสมรรถนะของครูไม่ชัดเจน และ (๓) ความต้องการครูและการผลิตครูไม่สอดคล้องกัน และเมื่อพิจารณาการพัฒนาครูในแต่ละขั้นพบว่า (๑) นักเรียนที่ต้องการสมัครเข้าเรียนในคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ (Candidate Teacher Students) มีปริมาณความต้องการในการเรียนสูง แต่ไม่มีระบบคัดกรองที่มีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยต่างรับนักเรียนของตนเอง ไม่มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เรียนร่วมกัน (๒) สำหรับนิสิต นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (Teacher Students) พบว่าผู้เรียนไม่แม่นเนื้อหาในวิชาเอกของตนเอง บางวิชาเอกไม่มีการแยกระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ผู้เรียนไม่มีประสบการณ์ในการสอนจริง เพราะรับจากวุฒิอื่น หรือการฝึกสอนไม่จริงจัง เนื่องจากการนิเทศไม่มีระบบและขาดต้นแบบ (Role Model) ที่ชัดเจน รวมถึงระบบการรับรองหลักสูตรยังไม่สะท้อนคุณภาพการผลิต (๓) ผู้สมัครสอบเพื่อเข้ารับการบรรจุเป็นข้าราชการครู (Candidate Teachers) พบปัญหาในเรื่องใบประกอบวิชาชีพได้แบบอัตโนมัติ ไม่ได้คัดกรองคุณภาพ และไม่แยกสาขา/ระดับในการสอน ทำให้ใช้ครูไม่ตรงตามสาขาวิชา รวมถึงการสอบบรรจุวัดความรู้ที่ไม่เน้นด้านสมรรถนะของครู และโรงเรียนไม่มีโอกาสในการคัดครูที่ต้องการ (๔) ครูผู้ช่วย (Beginning Teacher) ปัญหาที่พบ คือ ไม่มีระบบในการพัฒนา Teachership ขาด Mentor หรือผู้ดูแลและครูผู้ช่วยส่วนใหญ่เน้นการศึกษาต่อ แต่ไม่ตรงกับสาขาที่สอน (๕) ครู (Teacher) พบว่าการพัฒนาวิชาชีพที่ไม่ยึดหลักของสมรรถนะ ซึ่งการพัฒนาแทบทั้งหมดเป็นการพัฒนาแบบไม่ต่อเนื่อง (One Shot Training) และการใช้ครูที่ไม่มีการแยกระดับชั้นและรายวิชาที่สอน และ (๖) ครูชำนาญการหรือครูที่มีวิทยฐานะ (Master Teacher) ปัญหาที่พบ คือ วิทยฐานะไม่สอดคล้องกับสมรรถนะของครู และการประเมินที่ไม่สะท้อนผลลัพธ์ของผู้เรียน สำหรับแนวทางในการปฏิรูปการพัฒนาวิชาชีพครูและสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครู ดังแผนภาพที่ ๗

แผนภาพที่ ๗ มาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพ (Professional Competencies)



และความเชื่อมโยงระหว่างระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระบบการพัฒนาวิชาชีพครู รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๘

แผนภาพที่ ๘ ความเชื่อมโยงระหว่างระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและระบบการพัฒนาวิชาชีพครู



- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ (๒๕๖๑) ได้ศึกษาการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย ๔.๐ โดยคณะผู้วิจัยได้ข้อเสนอเชิงนโยบายการขับเคลื่อนระบบการผลิตและการพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทยดังนี้ (๑) คุรุสภาและสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ควรเร่งจัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีการผลิตครูระดับชาติที่ประกอบด้วย สถาบันผลิตครู หน่วยงานใช้ครู สกอ. คุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และเครือข่ายภาคีระดับจังหวัด เพื่อเป็นกลไกกำกับการผลิตครูและขับเคลื่อนระบบการผลิตครูสมรรถนะสูงให้เกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ (๒) คุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาควรร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายเบญจภาคีการพัฒนาครูระดับชาติที่ประกอบด้วยสถาบันผลิตครู หน่วยงานใช้ครู สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา คุรุสภา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ และเครือข่ายไตรภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด เนื่องจากผลการศึกษาพบว่ากลไกกำกับระบบพัฒนาครู คือ เครือข่ายเบญจภาคีระดับชาติ และเครือข่ายภาคีเชิงพื้นที่ระดับจังหวัด (๓) เร่งปรับเปลี่ยนเป้าหมายเชิงคุณภาพของระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงโดยใช้ฐานสมรรถนะ (Competency Based) ควบคู่กับฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (Outcome Based) ในการจัดทำมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาในสาขาวิชาครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ โดยสมรรถนะที่สำคัญ คือ ค่านิยมทางวิชาชีพ (Professional

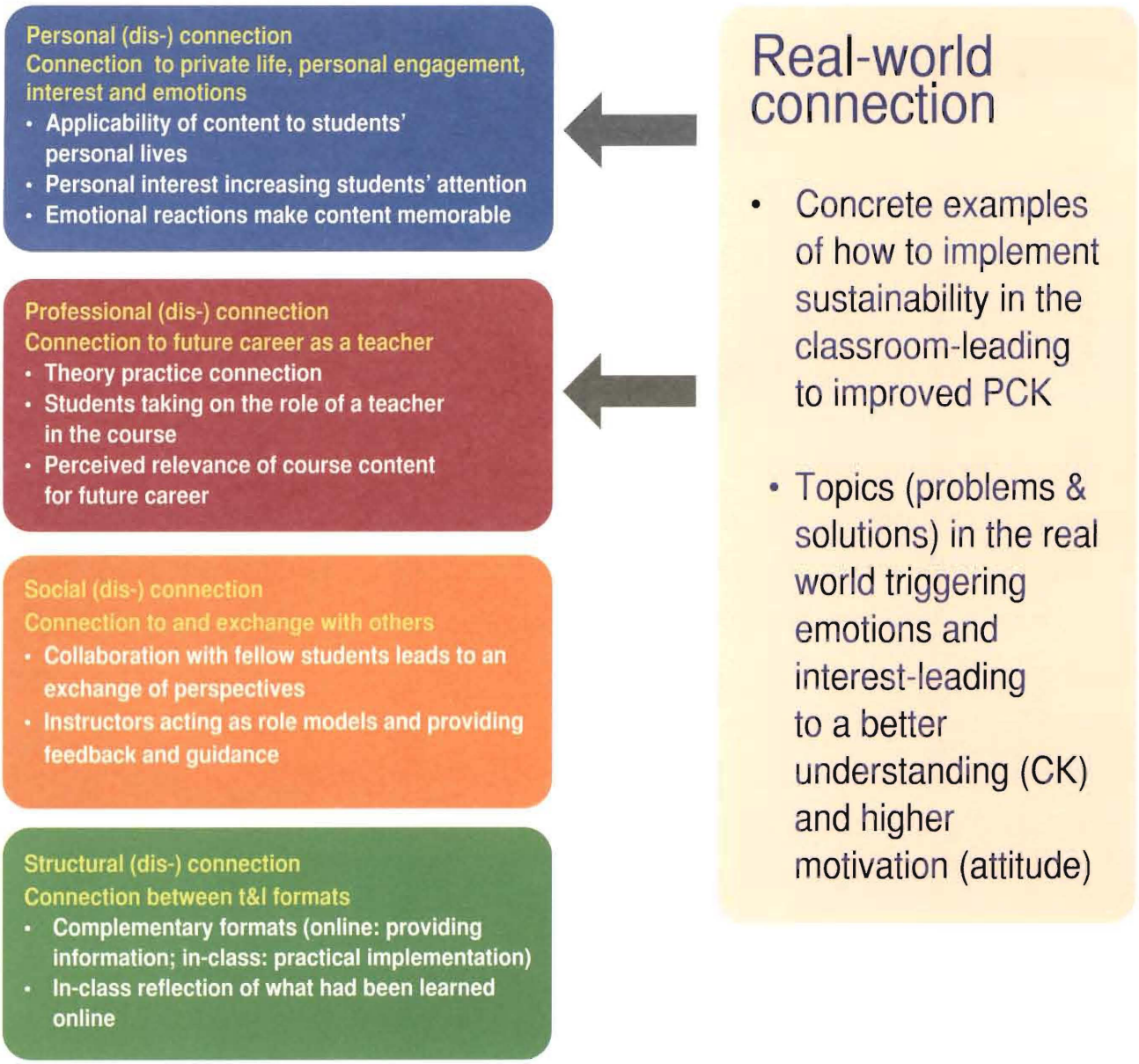
Values) การปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) ทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) และความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and Understanding) ส่วนผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่สำคัญ คือ เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง (Productive and Concern Citizen) เป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม (Character and Integrity) เป็นผู้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ ๒๑ (Marketable Skill and Knowledge) เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (Life Readiness) เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก เป็นผู้มีความพร้อมในการทำงาน (Career Readiness) และเป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย ๔.๐ ควรมีเป้าหมายทั้งด้านสมรรถนะหลักและความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ (๔) ควรปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยผสมผสานระหว่างระบบปิดและระบบเปิดในระยะแรก และพัฒนาเป็นระบบปิดที่มีรูปแบบทางเลือกในการผลิตตามความต้องการใช้ครูที่มีความแตกต่างหลากหลายตามบริบทของการจัดการศึกษาในอนาคต (๕) เร่งกำหนดมาตรฐานใหม่สำหรับสถาบันผลิตครู โดยการผลิตครูต้องผลิตโดยสถาบันอุดมศึกษาหรือคณะ สถาบัน วิทยาลัยที่มีคณาจารย์สาขาครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์เท่านั้น และผู้ที่จะมีคุณสมบัติในการขอรับใบประกอบวิชาชีพครูจะต้องสำเร็จการศึกษาในสถาบันผลิตครูตามมาตรฐานใหม่ (๖) ปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีสอนที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ ๒๑ มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ (๗) เร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง โดยผสมผสานระหว่างการพัฒนาในเวลาปฏิบัติงาน (On the Job Training) การพัฒนานอกเวลางาน (Off the Job Training) และการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งแบบ Online และใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ (๘) ควรปรับแก้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพที่เน้นสมรรถนะ และฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (๙) เร่งพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการผลิตและพัฒนาครูในระดับชาติ และระดับจังหวัด

ข. งานวิจัยต่างประเทศ

- Brandt et al. (๒๐๒๑) ได้เสนอกรอบแนวคิดในการพัฒนานิสิต นักศึกษาครูสำหรับการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพและสมรรถนะอย่างยั่งยืน โดยแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ประกอบด้วย (๑) Personal Connection เน้นการสร้างความผูกพัน ความสนใจและอารมณ์ในการสร้างเนื้อหาในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน (๒) Professional Connection เป็นการเชื่อมโยงทฤษฎี และการปฏิบัติสำหรับการประกอบอาชีพครูในอนาคต โดยการสอนเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพครู ซึ่งทั้งด้าน Personal Connection และด้าน Professional Connection จะเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงของนิสิต นักศึกษาครู (Real-World Connection) จากการพัฒนาให้นิสิต นักศึกษาครูเรียนรู้และลงมือปฏิบัติในห้องเรียนจริง และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่นิสิต นักศึกษาครูโดยใช้ประเด็นหรือหัวข้อที่ผู้เรียนสนใจมาใช้ในการเรียนรู้ (๓) Social Connection เป็นการร่วมมือกับผู้อื่น ทั้งการร่วมมือกับผู้เรียนในการแลกเปลี่ยน

มุมมองความรู้และประสบการณ์ หรือการที่ครูของนิสิต นักศึกษาครูเป็น Role Model ในการให้ผลป้อนกลับและให้คำแนะนำแก่นิสิต นักศึกษาครู และ (๔) Structural Connection การเชื่อมโยงระหว่างการเรียนในชั้นเรียน การฝึกปฏิบัติในชั้นเรียนจริง รวมถึงการเรียนแบบออนไลน์ และการสะท้อนผลการเรียนที่ได้จากการเรียนแบบออนไลน์ ดังแผนภาพที่ ๙

แผนภาพที่ ๙ กรอบแนวคิดในการพัฒนานิสิต/นักศึกษาครูสำหรับการพัฒนาวิชาชีพและสมรรถนะอย่างยั่งยืน



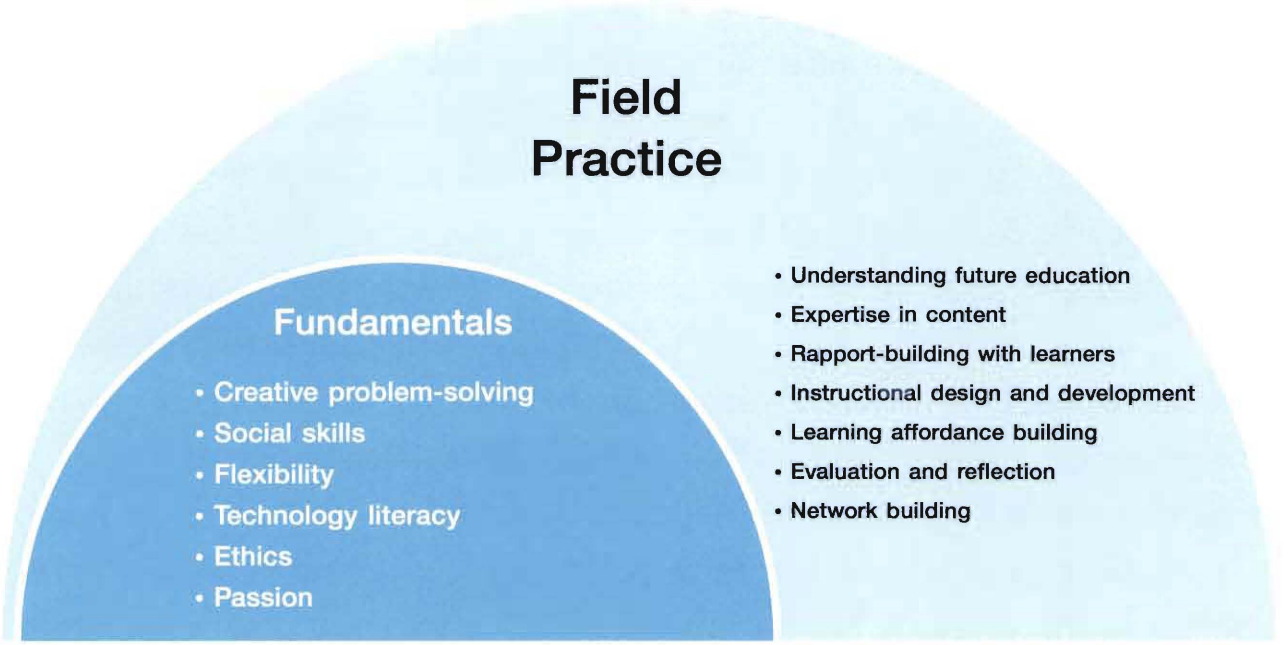
- ศุภณัฏฐ์ ศศิวุฒิวัฒน์ (๒๕๕๙) กล่าวถึงการประกันคุณภาพในการสร้างครูของประเทศไต้หวันว่า ในการคัดเลือกนักเรียนเข้าศึกษาในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ จะต้องสอบผ่านการทดสอบกลางและเรียนในมหาวิทยาลัยก่อนอย่างน้อย ๑ ปี จึงมีสิทธิสมัครเข้าคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการของประเทศไต้หวันจะมีการประเมินคุณภาพของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ เพื่อพิจารณาจำนวนในการรับนักศึกษา โดยจะมีการประเมิน

การเรียนการสอนในแต่ละหลักสูตร และนักศึกษาต้องผ่านการทดสอบกลางก่อนจึงจะได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ในการคัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ของประเทศฟินแลนด์และสิงคโปร์จะมีการควบคุมจำนวนนักศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคต โดยผู้ที่ผ่านเกณฑ์จะต้องเข้าทดสอบการใช้ภาษา และการสัมภาษณ์โดยผู้อำนวยการประสบการณ์สูง ๓ คน และการทดสอบเชิงปฏิบัติ

- Huang et al. (๒๐๒๐) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูสำหรับการเป็นผู้ประกอบการทางการศึกษา (Entrepreneurship Education) โดยโครงสร้างของสมรรถนะของครูประกอบด้วย ๓ โครงสร้าง คือ (๑) ด้านทัศนคติของครูผู้สอน (Attitude Attributes) ทั้งความตั้งใจ ความคิดเห็นและความเป็นครู (๒) ด้านความรู้ (Intellectual Attributes) ได้แก่ ความรู้ทางด้านเนื้อหาวิธีการสอน และความเป็นผู้ประกอบการ และ (๓) ด้านทักษะของครูผู้สอน (Skill Attributes) ได้แก่ ทักษะในการบริหารจัดการ การพัฒนาทักษะของตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น และทักษะของการเป็นผู้ประกอบการทางการศึกษา โดยผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของครูทั้ง ๓ ด้านนี้ประกอบด้วย ๕ ปัจจัย คือ (๑) การฝึกฝนความเป็นมืออาชีพหรือวิชาชีพของครู (Professional Training) (๒) การสอนในรูปแบบใหม่ (New Modes of Teaching) เน้นการบูรณาการในการเรียนการสอน การสร้างนวัตกรรมการเรียนแบบ Active Learning และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (๓) การปฏิบัติทางด้านผู้ประกอบการทางการศึกษา (Entrepreneurial Practice) (๔) วัฒนธรรมของการเป็นผู้ประกอบการทางการศึกษา (Entrepreneurial Culture) และ (๕) กฎระเบียบรองรับ (Policy Guarantees) ซึ่งสิ่งที่สำคัญสำหรับการพัฒนาสมรรถนะครู คือ การให้เวลาและช่องว่างที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้สอนสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเอง สนับสนุนการเชื่อมโยงระหว่างระยะเวลาในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองและช่วงวัยของครูผู้สอน เนื่องจากวัยที่แตกต่างกันก็จะมีระดับความต้องการหรือมุมมองในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองที่ต่างกัน

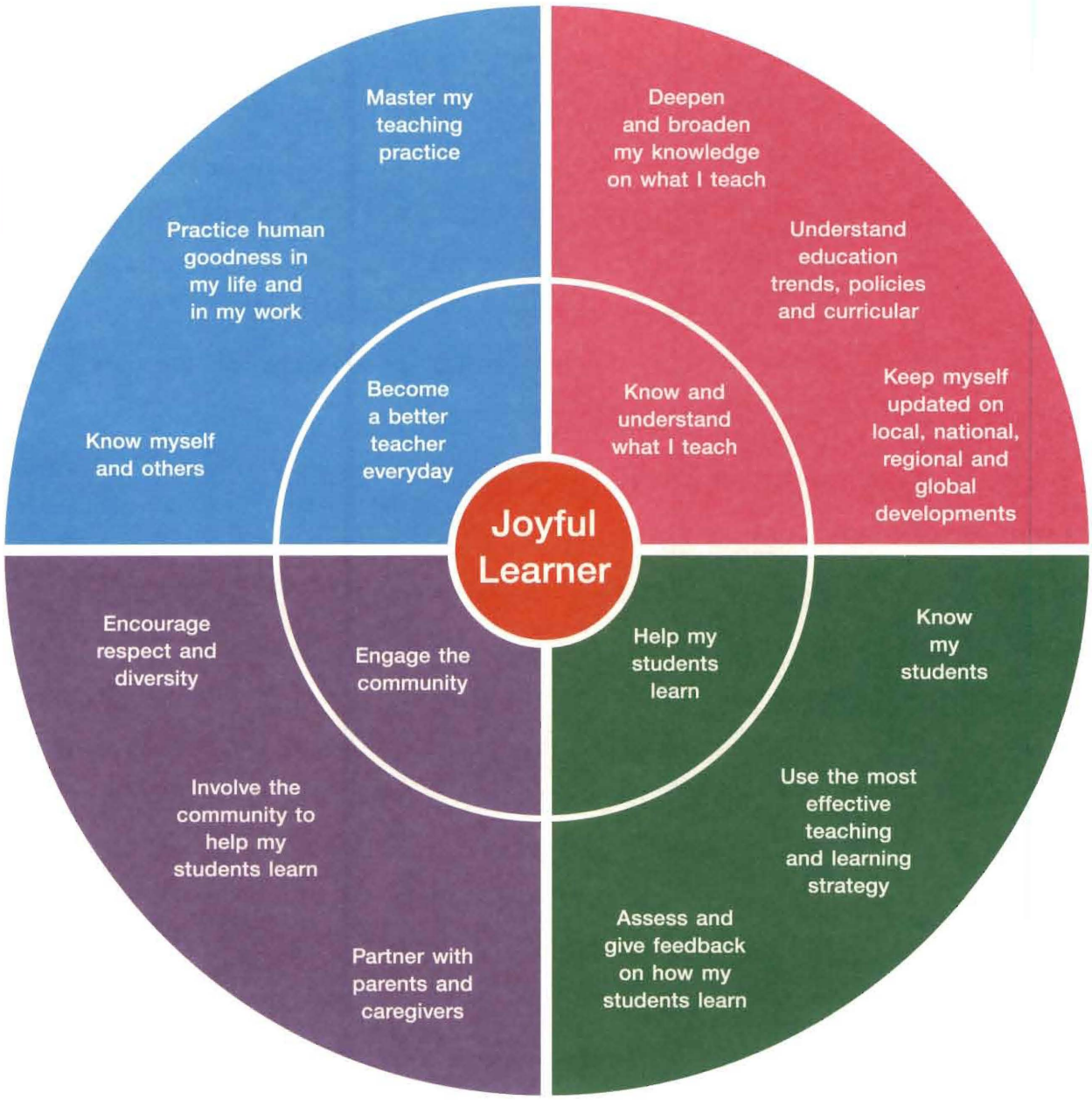
- UNESCO (๒๐๑๖) กล่าวถึงการพัฒนาสมรรถนะของครูในประเทศเกาหลีใต้ภายใต้แนวคิด SMART Education สำหรับระบบของครูในประเทศเกาหลีใต้จะแบ่งเป็น ๖ ประเภท ได้แก่ ครู (ระดับ ๑ และ ๒) ผู้ช่วยครู ผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา บรรณารักษ์ ครูฝึกประสบการณ์ และครูพยาบาล (ระดับ ๑ และ ๒) ซึ่งการเป็นครูของประเทศเกาหลีใต้ ผู้สมัครจะต้องสำเร็จการศึกษาจากคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ในระดับอุดมศึกษา จากนั้นต้องผ่านการทดสอบคุณภาพและสมรรถนะของการเป็นครูทั้งด้านความรู้ทางการศึกษาและความรู้เฉพาะสาขาวิชา รวมถึงการสัมภาษณ์เพื่อดูทัศนคติไหวพริบและทักษะของผู้สมัคร การประเมินแผนการสอนและการสอบสอน ครูผู้สอนที่บรรจุเป็นครูแล้วจะมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นอยู่เสมอ ที่จัดโดยกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของประเทศเกาหลีใต้ โดยสมรรถนะของครูสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ (๑) Fundamental Domain ประกอบด้วย การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Problem-Solving) ทักษะทางสังคม (Social Skills) ความยืดหยุ่น (Flexibility) การรู้เทคโนโลยี (Technology Literacy) จริยธรรม (Ethics) และความเป็นครู (Passion) และ (๒) Field Practice Domain ประกอบด้วย ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาในอนาคต การเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา การออกแบบและพัฒนาการสอน การช่วยเหลือผู้เรียนในการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมถึงการสร้างเครือข่ายด้านต่าง ๆ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๑๐

แผนภาพที่ ๑๐ สมรรถนะของครูประเทศเกาหลีใต้



- Teachers' Council of Thailand (๒๐๑๘) ได้เสนอกรอบแนวคิดของสมรรถนะครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายใต้ความร่วมมือของประเทศในตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งสมรรถนะที่จำเป็นของครู ประกอบด้วย (๑) Knowing and Understanding What to Teach การรู้และการเข้าใจเกี่ยวกับการสอนทั้งด้านความรู้ หลักสูตร กฎระเบียบ แนวโน้มของการศึกษาในปัจจุบัน ร่วมถึงบริบทการพัฒนาของประเทศ ภูมิภาค และของโลก (๒) Helping Students Learn ความสามารถของการใช้กลยุทธ์และวิธีสอนที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการให้ผลป้อนกลับแก่ผู้เรียนในการเรียนรู้ (๓) Engaging the Community การร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือนักเรียนในการเรียนรู้เคารพซึ่งกันและกัน และ (๔) Becoming a Better Teacher Every Day การพัฒนาตนเองอยู่สม่ำเสมอเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๑๑

แผนภาพที่ ๑๑ กรอบแนวคิดของสมรรถนะครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้



- Sahlberg (๒๐๑๑) กล่าวถึงระบบการศึกษาของประเทศฟินแลนด์ พบว่า ฟินแลนด์ให้ความสำคัญกับความสามารถทางวิชาชีพและสมรรถนะของครูมากกว่าการสอบเข้าบรรจุเป็นครูเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ผู้ที่สมัครเป็นครูจะต้องมีการทดสอบในด้านวิธีการสอน การสอนในสถานการณ์จริง และการสัมภาษณ์ถึงเหตุผลของการตัดสินใจมาเป็นครู นอกจากนี้ครูผู้สอนในประเทศฟินแลนด์ที่สอนระดับประถมศึกษาไปจนถึงระดับมัธยมศึกษาจะต้องมีวุฒิทางการศึกษาในระดับปริญญาโท และในระดับเตรียมอนุบาลและปฐมวัยจะต้องมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี สำหรับการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพจะเน้นการวิจัย การปฏิบัติ การสะท้อนคิด ร่วมกับทักษะทางด้านการคิดเพื่อส่งเสริมความรู้ทั้งด้านการสอน และเนื้อหาวิชาที่ตนเองสอน สำหรับนิสิต นักศึกษาฝึกประสบการณ์จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเองผ่านการทำวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ครูในประเทศฟินแลนด์มีจำนวนชั่วโมงสอนที่

น้อยกว่าประเทศอื่น โดยใช้เวลาประมาณ ๑๕-๒๕ เปอร์เซ็นต์ในการเตรียมสอนและพัฒนาสมรรถนะของตนเองผ่านการทำงานร่วมกับนิสิต นักศึกษาที่เรียนในคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ รวมถึงสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ตามความสนใจ

- The National Institute of Education (๒๐๑๐) กล่าวถึงกรอบของสมรรถนะครูของประเทศสิงคโปร์ โดยแบ่งมิติทางด้านวิชาชีพออกเป็น ๓ มิติ ประกอบด้วย (๑) Professional Practice การปฏิบัติทางด้านวิชาชีพ ซึ่งสมรรถนะหลัก ได้แก่ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนทั้งในรายวิชาหลัก เน้นการสะท้อนคิด การคิดวิเคราะห์ร่วมกับการสอนอย่างสร้างสรรค์ (๒) Leadership and Management ภาวะผู้นำและการจัดการ ได้แก่ การเข้าใจในสภาพแวดล้อม การพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและการทำงานเป็นทีม และ (๓) Personal Effectiveness เน้นในด้านการรู้จักตนเองและผู้อื่น การเคารพผู้อื่น รวมถึงการปรับตัวในสังคม

๒.๒.๓ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

๑) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๖๑ : ๖๙-๗๐) กล่าวว่า คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของครูไทยในยุค Thailand ๔.๐ คือ ครูที่สามารถช่วยนักเรียนให้รู้จักแสวงหาความรู้และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริงเพื่อประโยชน์ของตนเองและสังคม ครูจึงต้องปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนแต่ละคน ดูแลผู้เรียนเป็นรายคน เพื่อให้สามารถพัฒนาเต็มศักยภาพ และการที่จะช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนได้ดี คือ การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง ธนาคารโลก (World Bank ๒๐๑๒) เคยกล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนว่าร้อยละ ๔๙ คือ ตัวผู้เรียน ร้อยละ ๓๐ ขึ้นอยู่กับครู ร้อยละ ๗ ขึ้นอยู่กับพ่อแม่และชุมชน ร้อยละ ๗ ขึ้นอยู่กับโรงเรียน และร้อยละ ๗ ขึ้นอยู่กับเพื่อน ดังนั้น ตัวผู้เรียนกับครูจึงเป็นสองปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ธนาคารโลกระบุด้วยว่า เพื่อให้ได้ครูที่มีประสิทธิผลหรือมีคุณภาพ การผลิตและพัฒนาครูจะต้องพิจารณา ๘ ประเด็น คือ ๑) ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับครู ๒) ดึงดูดคนดีคนเก่งเข้าสู่วิชาชีพครู ๓) เตรียมครูด้วยการฝึกประสบการณ์ที่มีประโยชน์ ๔) จัดครูให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ๕) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็งในการบริหารครู ๖) มีการนิเทศติดตามการเรียนการสอน ๗) สนับสนุนครูให้ปรับปรุงการสอน และ ๘) สร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด

๒) สมาคมครูแห่งรัฐแอลเบอร์ตา (The Alberta Teachers' Association) ประเทศแคนาดา (๒๐๑๖) อ้างถึงใน นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล (๒๕๖๐ : ๒๗-๓๐) ได้รวบรวมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูที่หลากหลายซึ่งในบทความนี้ขอนำเสนอบางกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทยสามารถประยุกต์ใช้ในแผนพัฒนาวิชาชีพของครูทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

(๑) การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกิจกรรมที่ครูศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการสอนของตน เมื่อพบปัญหาก็หาวิธีแก้ไขปรับปรุงโดยการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อคัดเลือกวิธีการ อาจจะทดลองการสอนเนื้อหา หรือความคิดรวบยอดด้วยวิธีการที่แตกต่างกันเพื่อพิจารณาว่าวิธีการใดมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การวิจัยปฏิบัติการ

เป็นกลยุทธ์การสะท้อนผลการสอนที่จำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่จะนำไปสู่การส่งเสริมการปฏิบัติการสอน ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม

(๒) การศึกษาหนังสือ (Book Study) กิจกรรมนี้จะได้ผลดีที่สุดเมื่อผู้เข้าร่วมมีทักษะและความสนใจที่เหมือนกัน แต่การมีมุมมองที่หลากหลายซึ่งจะช่วยให้การอภิปรายมีชีวิตชีวา สมาชิกในกลุ่มจะต้องมีมติเป็นเอกฉันท์เรื่องตารางเวลาสำหรับการอ่านและการอภิปราย ซึ่งจะประกอบด้วยการประชุม ๔-๘ ครั้ง แต่ละครั้งใช้เวลา ๖๐-๙๐ นาที การคัดเลือกหนังสือในหัวข้อที่เป็นที่สนใจของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม หนังสือต้องกระตุ้นความคิดและมีเนื้อหาเชิงลึก เพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายถกเถียงก่อนการสรุปของการศึกษาหนังสือ ซึ่งการสรุปผลใช้เกณฑ์จากคำถามต่อไปนี้ ๑) หนังสือได้กระตุ้นให้เกิดการคิด และการอภิปรายหรือไม่ ๒) สมาชิกกลุ่มศึกษาหนังสือบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ ๓) ประสบการณ์ที่กลุ่มได้เรียนรู้จะนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างไร

(๓) การพัฒนาหลักสูตรแบบร่วมมือ (Collaborative Curriculum Development) เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าเนื้อหาวิชาเชิงลึก และวางแผนร่วมกันเพื่อออกแบบเอกสารประกอบการสอน วิธีสอน แหล่งทรัพยากร และเครื่องมือการประเมิน

(๔) การจัดทำแผนผังหลักสูตร (Curriculum Mapping) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการจัดระบบการสอน ครูจะวางโครงสร้างลำดับของเนื้อหาที่จะสอนและกำหนดขอบเขตของเรื่องที่จะสอนให้กับนักเรียนทุกคน แผนผังหลักสูตรนี้ยังใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในโรงเรียนและในเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นกำหนดการสอนที่ครูจะต้องปฏิบัติการสอนเนื้อหาอะไร สอนเมื่อไร และจะสอดคล้องข้อมูลการประเมินด้านใดบ้าง ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนได้

(๕) การวางแผนหลักสูตรบูรณาการ (Integrated Curriculum Planning) เป็นการจัดทำหลักสูตรบูรณาการโดยครูจัดระบบหลักสูตรที่มีเนื้อหาข้ามกลุ่มสาระเข้าสู่หน่วยการเรียนที่มีความหมาย และมีความเชื่อมโยงซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา ครูต้องวางแผนหลักสูตรบูรณาการ ดังนี้ (๕.๑) กำหนดหน่วยการเรียนและจุดเน้นของหน่วยการเรียน (๕.๒) แสวงหาแหล่งข้อมูลนอกเหนือจากแบบเรียน (๕.๓) ความเชื่อมโยงระหว่างความคิดรวบยอด (๕.๔) กำหนดกรอบเนื้อหาของหน่วยการเรียน (๕.๕) กำหนดตารางเรียนที่ยืดหยุ่น และ (๕.๖) จัดกลุ่มนักเรียนให้มีความยืดหยุ่น

(๖) การวิจัยบทเรียน (Lesson Study) เป็นกิจกรรมครูรวมกลุ่มกัน ๓-๖ คน เพื่อช่วยกันตรวจสอบและปรับปรุงการสอนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ ในกระบวนการนี้ครูจะวางแผนคัดเลือกวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ และนำมาร่วมกันตั้งคำถามเพื่อการวิจัยบทเรียน คำถามวิจัยนี้เป็นการชี้แนะการทำงานของครู จากนั้นครูจะร่วมมือกันวางแผนรายละเอียดสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแผนการสอนทุก ๆ แผนในบทเรียน เมื่อครูหนึ่งคนปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน สมาชิกกลุ่มที่เหลือจะสังเกตการสอน หลังจากสังเกตการสอนแล้วกลุ่มจะประชุมเพื่ออภิปราย

สิ่งที่ตนได้สังเกต เพื่อแก้ไขแผนการสอน จากนั้นให้ครูอีกคนนำไปใช้สอนในชั้นเรียนห้องที่ ๒ ขณะที่สมาชิกกลุ่มคนอื่นเข้าสังเกตการสอน กลุ่มจะพบกันอีกครั้งเพื่ออภิปรายผลข้อมูลจากการสังเกต และขั้นสุดท้ายครูจะเขียนรายงานสิ่งที่ตนได้เรียนรู้จากการวิจัยบทเรียน และการตอบคำถามวิจัยที่กำหนดไว้

(๗) พี่เลี้ยงและการเป็นพี่เลี้ยง (Mentors and Mentorship) คือ กระบวนการที่จัดให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนหรือมีประสบการณ์มากกว่าช่วยเหลือครูที่ด้อยประสบการณ์ด้านการสอน โดยการช่วยเหลือแนะนำด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอน การให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มทักษะการสอน การพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน

(๘) การชี้แนะโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Coaching) คือ กระบวนการที่ครูขอให้เพื่อนร่วมงานเข้าสังเกตการปฏิบัติการสอนของตน และขอรับข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการสอนของตน

(๙) การสะท้อนคิดด้วยตนเอง (Self-Reflection) การสะท้อนคิดด้วยตนเองเป็นทักษะที่สำคัญของการพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน ครูที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพส่วนมากจะใช้การสะท้อนคิด ๓ ระดับ คือ การสะท้อนคิดขณะวางแผนการสอน สะท้อนคิดขณะปฏิบัติการสอน และสะท้อนคิดหลังการสอนเพื่อการปรับปรุงการสอน การสะท้อนคิดด้วยตนเอง แบ่งได้เป็น ๔ ขั้นตอน ๑) การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสอน ๒) การรวบรวมข้อมูลเพื่อหาประเด็นที่จะปรับปรุง ๓) การสะท้อนคิดและวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา ๔) การประยุกต์ใช้กลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงการสอน

(๑๐) กลุ่มร่วมศึกษา (Study Groups) เป็นการรวมกลุ่มของครูไม่เกิน ๖ คน มีการพบปะอย่างสม่ำเสมอเพื่อศึกษาประเด็นหรือหัวข้อที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ขั้นตอนการดำเนินงานของกลุ่มร่วมศึกษา ได้แก่ การนิยามภารกิจของการพบกลุ่มร่วมศึกษาแต่ละครั้ง กำหนดตารางเวลาประชุมและสถานที่ประชุม การกำหนดบทบาทของสมาชิกกลุ่มในการประชุม การอภิปรายแลกเปลี่ยนเพื่อตัดสินใจกำหนดแผนปฏิบัติการสำหรับประเด็นที่ร่วมศึกษาและพิจารณาหาผู้นำที่เหมาะสม การอภิปรายเกณฑ์การประเมินความสำเร็จ

(๑๑) การประเมินผลงานของนักเรียน (Examining Student Work) ผลงานของนักเรียนจะช่วยให้ครูได้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการสอนของตน ได้วิธีการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ที่นักเรียนได้เรียนรู้ของนักเรียนที่มีผลการเรียนต่างระดับกัน ซึ่งจะช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนที่จะช่วยนักเรียนทุกคนเรียนรู้ได้

(๑๒) การเขียนบันทึก (Journaling) เป็นเทคนิคหนึ่งสำหรับการบันทึกการสังเกตและการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการสอน ความก้าวหน้าของนักเรียน การใช้นวัตกรรมการสอน หรือประเด็นอื่น ๆ ที่ครูต้องการพัฒนา

(๑๓) การเยี่ยมชั้นเรียน (Classroom Visitation) เป็นการเรียนรู้จากเพื่อนครูที่มีวิธีสอนที่เป็นเลิศและได้รับการยอมรับ โดยครูเข้าเยี่ยมชั้นเรียนของเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อสังเกตการใช้นวัตกรรมการสอน เพื่อการเรียนรู้การใช้นวัตกรรมการสอนนั้น และนำมาปรับใช้ หรือสกัดเป็นวิธีการสอนของตนที่เป็นผลจากการสังเกต

(๑๔) การสนทนาอย่างมีจุดเน้น (Focus Conversations) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสะท้อนคิดร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นใด ๆ ก็ได้ ผู้นำการสนทนาจะตั้งชุดของคำถามที่จะนำสู่การตอบสนองของกลุ่มตั้งแต่หัวข้อที่ผิวเผิน จนถึงการนำไปประยุกต์ใช้

(๑๕) การประชุมสัมมนา (Conference) เป็นการประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการสอนที่เป็นเลิศระหว่างครูเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน การประชุมสัมมนาที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจะเป็นการประชุมสัมมนาที่มีประสิทธิภาพ

(๑๖) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เป็นวิธีการที่ครูศึกษาและใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจว่าจะสอนอะไร สอนอย่างไร และใช้ตัดสินว่านักเรียนได้เรียนรู้ในเรื่องที่สอนหรือไม่ ได้แก่ ข้อมูลจากแบบทดสอบมาตรฐาน แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น หรืองานที่ครูมอบหมาย แฟ้มสะสมงานของนักเรียน การสังเกต และข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ

(๑๗) การแลกเปลี่ยนบุคลากร (Education Exchange) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครู โดยที่โรงเรียนอาจมีสัญญาแลกเปลี่ยนครูทั้งระดับชาติ และนานาชาติ

(๑๘) การรับนักศึกษาครูฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Hosting a Student Teacher) เป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศแบบพี่เลี้ยงร่วมกับมหาวิทยาลัย ทั้งครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน และอาจารย์นิเทศจากมหาวิทยาลัยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

(๑๙) การค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต (Internet Research) เปิดโอกาสให้เข้าถึงฐานข้อมูลจำนวนมากในหัวข้อที่ไม่มีขีดจำกัดโดยบุคคลทั่วโลก

(๒๐) เครือข่าย (Networks) โดยการใช้เครือข่ายและกลยุทธ์การสื่อสาร ทั้งในโรงเรียนและระบบการศึกษาจะต้องเชื่อมโยงกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์โทรศัพท์ช่วยเชื่อมโยงครูเข้าสู่ชุมชนอิเล็กทรอนิกส์ระบบเปิด สามารถเชื่อมโยงครูเข้ากับระบบเครือข่ายห้องสมุด ฐานข้อมูลและระบบสื่อสารอื่น ๆ ที่มีอยู่แล้ว

(๒๑) การเข้าศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษา (Post-Secondary Courses) ครูที่สนใจในการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่องสมัครเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา สถาบันบางแห่งเสนอกลยุทธ์การเรียนออนไลน์ หรือจัดการศึกษานอกที่ตั้งของสถาบัน

(๒๒) แฟ้มสะสมงาน (Professional Portfolio) เป็นการรวบรวมหนังสือเกียรติบัตร ใบวุฒิบัตร หรือผลงาน ซึ่งเป็นเอกสารการปฏิบัติงานวิชาชีพของครู ครูบางคนใช้กระบวนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานเพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาชีพของตน

(๒๓) ทีมงานพัฒนาโรงเรียน (School Improvement Teams) เป็นการรวมกลุ่มของครูเพื่อจัดตั้งเป็นทีมงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่าง ๆ ซึ่งส่งผลให้ครูมีความจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพของตน และครูต้องมีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนหรือพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งการที่ครูต้องเสียสละเวลาเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนตามแผนกลยุทธ์ที่ทีมงานได้กำหนดร่วมกัน

(๒๔) การประชุมครู (Teachers' Conventions) การประชุมครูทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติในวาระที่แตกต่างกัน เช่น การประชุมเพื่อร่วมกันอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปในประเด็นต่าง ๆ หรือการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ซึ่งการประชุมและสัมมนาครูนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และสร้างความรู้สึกในการริเริ่มทำงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้ ดังนั้น โรงเรียนบางแห่งจะส่งครูร่วมประชุมสัมมนาเป็นกลุ่ม และนำสิ่งที่กลุ่มครูได้เรียนรู้กลับมาประชุมอภิปรายและเสนอวิธีการนำความรู้นั้น ๆ มาใช้ปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน และปฏิบัติการสอนในห้องเรียน

(๒๕) การประชุมทางไกล (Video Conferencing) เป็นการประชุมที่ช่วยให้ครูสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อมีข้อจำกัดด้านระยะทางที่ทำให้ครูไม่ได้เข้าร่วมประชุมได้ การประชุมทางไกลสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกกลุ่มร่วมศึกษา กลุ่มวิเคราะห์ผลงานนักเรียน การอบรมปฏิบัติการ และการนำเสนองาน

(๒๖) สถาบันภาคฤดูร้อน (Summer Institutes) เป็นการเสนอโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมศึกษาด้านหลักสูตรและการสอนในช่วงระยะเวลาปิดภาคฤดูร้อนในสถาบันทางวิชาชีพ ซึ่งสถาบันส่วนใหญ่อาจจะจัดระยะเวลา ๓ วัน หรือมากกว่า

๓) ริชาร์ด ดูโฟร์ (Richard DuFour) เป็นบิดาของ Professional Learning Community : PLC เริ่มทำงานวิจัย พัฒนา และส่งเสริม PLC ในสหรัฐอเมริกามาตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๙๘ เขาได้กำหนดหัวใจหลักของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพไว้ ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ (DuFour. ๒๐๐๒ : ๔๒-๖๗)

(๑) มุ่งเน้นที่การเรียนรู้ (Focus on Learning) รูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยโรงเรียนมีหน้าที่ที่ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกับผู้เรียนแต่ละคน โดยการตั้งคำถามที่สำคัญ ๔ ประการ ในการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ คือ ๑) ต้องการให้ผู้เรียนแต่ละคนเรียนรู้อะไร ๒) จะรู้ได้อย่างไรว่าผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ๓) จะทำอย่างไรเมื่อผู้เรียนไม่เกิดการเรียนรู้สิ่งนั้น ๔) จะทำอย่างไรกับผู้เรียนที่เรียนรู้เรื่องนั้น ๆ แล้วและมีความก้าวหน้ากว่าผู้เรียนคนอื่น ๆ

(๒) มุ่งเน้นวัฒนธรรมการร่วมมือรวมพลัง (Focus on Collaborative Culture) ครูทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุเป้าหมายที่มีคุณค่ายิ่งใหญ่ร่วมกัน คือ ผู้เรียนได้บรรลุผลการเรียนรู้ โดย "ทีม" หมายถึง สภาพการทำงานที่ครูพึ่งพาและร่วมมือกันในสภาพที่บรรลุผล ที่แต่ละคนบรรลุไม่ได้หากแยกกันทำ ทีมครูเช่นนี้มีเป้าหมายที่แน่วแน่ร่วมกัน และมีกระบวนการเชิงระบบร่วมกัน โดยไม่มีสูตรตายตัว

เมื่อทำงานร่วมกันไประยะหนึ่ง ก็จะบรรลุผลที่ไม่น่าเชื่อว่าจะเป็นไปได้ นี่คือคุณค่าของการทำงานเป็นทีมแบบ PLC ที่แท้จริง สมาชิกทุกคนจะรู้สึกแปลกใจต่อผลที่เกิดขึ้นและเห็นคุณค่าของการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ PLC ด้วยตนเอง โดยหัวใจ คือ สมาชิกของทีมต้องพุ่งเป้าไปที่เป้าหมายอันทรงคุณค่าร่วมกัน โดยการสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือผ่าน High Performing Teams มีแนวทางดังต่อไปนี้ ๑) สร้างทีมที่มีความหมาย มีการตั้งคำถามสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ๒) จัดเวลาสำหรับทำงานร่วมกัน ๓) สร้างผู้นำกระจายทั่วโรงเรียนโดยจัดให้มีผู้นำทีมสำหรับทีมที่มีสมาชิกตั้งแต่ ๓ คนขึ้นไป และครูใหญ่พบกับกลุ่มผู้นำเป็นประจำเพื่อร่วมกันตรวจสอบหาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา ๔) ทีมร่วมกันตัดสินใจบนฐานของข้อมูลหลักฐาน ๕) ช่วยให้ทีม PLC ประสบความสำเร็จ โดยมีเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับใช้งาน ๖) ประเมินความก้าวหน้าของทีมอย่างสม่ำเสมอและเข้าไปช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ๗) แสดงตัวอย่างภาวะผู้นำโดยกำหนดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ โฟกัสที่ประเด็นที่มีความสำคัญสูงสุดต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ให้คุณค่าต่อความรับผิดชอบร่วมกัน ๘) ส่งเสริมความร่วมมือข้ามทีม ๙) ขยายฐานความรู้สำหรับการทำงานของทีม และ ๑๐) เฉลิมฉลองความสำเร็จ

(๓) มุ่งเน้นที่ผล (Focus on Result) ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ตัดสินประสิทธิผลโดยมีพื้นฐานอยู่ที่ผลที่เกิดขึ้น ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อที่จะระบุระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การตั้งเป้าหมายในการปรับปรุงระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในปัจจุบัน และร่วมกันลงมือปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายนั้น รวมถึงการหาหลักฐานที่บ่งชี้ถึงความก้าวหน้าเป็นระยะ ซึ่งการเน้นผลที่เกิดขึ้นนั้นจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด และไม่ประเมินประสิทธิผลของตนเองโดยมองที่ว่าตนเองทำงานมากน้อยแค่ไหน แต่จะให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายของทีมร่วมกัน

ทั้งนี้หัวใจของ PLC คือ เปลี่ยนจุดโฟกัสจากปัจจัยนำเข้า (Input) สู่ผลลัพธ์ (Outcomes) และจากกิจกรรม (Activities) สู่ผล (Results) และข้อมูลที่สำคัญที่สุดในการทำความเข้าใจผลลัพธ์ คือ ข้อมูลของผลลัพธ์ของการเรียนของผู้เรียน (Learning Outcome) ที่ได้จากการประเมินความก้าวหน้า (Formative Assessment) เป็นระยะ ๆ ดังนั้น ทีม PLC จึงต้องร่วมกันกำหนดวิธีสอบประเมินความก้าวหน้า (Formative Assessment) ที่ครูทุกคนในทีมใช้ร่วมกัน เพื่อนำผลของการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อเรียนรู้ของครู (Dufour et al, ๒๐๐๖ : ๘๗-๑๑๐; วิจารณ์ พานิช, ๒๕๕๙ : ๘๒-๘๗)

๒.๒.๔ หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครู

๑) ด้านกรอบมาตรฐาน

การผลิตและการพัฒนาครูมีมาตรฐานที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนดหลายประการ โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานคุณวุฒิในการผลิต การคัดกรอง การใช้ และการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

๑.๑) มาตรฐานวิชาชีพ

- มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๔๙ กำหนดองค์ประกอบไว้ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ๒) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ ๓) มาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งใช้เป็นแกนหลักในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของคุรุสภา ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต การคัดกรอง การใช้ และการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา (ผู้ประกอบวิชาชีพ และองค์ความรู้ในวิชาชีพทางการศึกษา) ทั้งนี้ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดนิยามความหมายของมาตรฐานวิชาชีพแต่ละด้านไว้ ดังตารางและแผนภาพต่อไปนี้

ตารางที่ ๖ ความหมายมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพ	ความหมาย
มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
มาตรฐานการปฏิบัติตน	จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

แผนภาพที่ ๑๒ มาตรฐานวิชาชีพครู



อ้างอิงตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

แผนภาพที่ ๑๓ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา



อ้างอิงตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนภาพที่ ๑๔ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา



อ้างอิงตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖

แผนภาพที่ ๑๕ กลุ่มวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์)



อ้างอิงตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖

- ปัจจุบันคุรุสภาอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ รวมถึงดำเนินการกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ และหลักเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๔๙ และเชื่อมโยงกับการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกรอบ ๕ ปี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คุรุสภากำหนด

- การใช้มาตรฐานวิชาชีพครูในการผลิต การคัดกรอง การพัฒนา และการใช้ครู

(๑) การผลิต สถาบันอุดมศึกษาที่ประสงค์จะผลิตบัณฑิตวิชาชีพทางการศึกษา (ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา) และสภาสถาบันอนุมัติหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา และ/หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษา จะต้องเสนอหลักสูตรดังกล่าวต่อหน่วยงานที่กำกับดูแลสถาบันอุดมศึกษา คือสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เพื่อรับทราบหลักสูตร และจะต้องเสนอหลักสูตรดังกล่าวเพื่อขอรับรองปริญญา และ/หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาจากคุรุสภาด้วย เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถใช้คุณวุฒิการศึกษาดังกล่าว เป็นคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษานั้น ๆ ต่อไปได้ ทั้งนี้ คุรุสภาได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณารับรองปริญญาฯ ไว้ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) มาตรฐานหลักสูตร ๒) มาตรฐานการผลิต และ ๓) มาตรฐานบัณฑิต โดยสถาบันอุดมศึกษาจะต้องเสนอขอรับรองปริญญา ก่อนเปิดรับนักศึกษาเข้าเรียนในหลักสูตร ไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน และจะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่คุรุสภาให้การรับรอง

(๒) การคัดกรอง ตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบัน สามารถจำแนกการคัดกรองผู้เข้าสู่วิชาชีพทางการศึกษาโดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ ๓ ช่วง ดังนี้

(๒.๑) ก่อนพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

- ผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ที่ประกอบวิชาชีพอยู่ก่อนพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มีผลบังคับใช้ให้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้

- ผู้มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาทางการศึกษาหรือปริญญาอื่นที่ ก.ค. (ก.ค.ศ. ในปัจจุบัน) กำหนดให้เป็นคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูก่อนพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มีผลบังคับใช้ สามารถใช้เป็นคุณวุฒิในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้ไม่เกิน ๓ ปี (ครบกำหนดวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๙)

(๒.๒) ช่วง พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๖๒

- ผู้มีคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง สามารถใช้คุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

(๒.๓) ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

- ผู้มีคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง สามารถใช้คุณวุฒิดังกล่าวเป็นคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ ยกเว้น วิชาชีพครู ผู้ประสงค์ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู นอกจากจะต้องมีคุณวุฒิการศึกษาดังกล่าวแล้ว กลุ่มที่เข้าศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๖๒ เป็นต้นไป จะต้องผ่านการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนดเพิ่มเติมด้วย ทั้งนี้ ตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดองค์ประกอบของการทดสอบและประเมินฯ ไว้ ๒ ส่วน ดังนี้ (๑) ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการทดสอบความรู้ ๕ วิชา ได้แก่ ๑) การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ๒) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ๓) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา ๔) วิชาชีพครู และ ๕) วิชาเอก (๒) ด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยการประเมินองค์ประกอบ ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) การจัดการเรียนรู้ ๒) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และ ๓) การปฏิบัติหน้าที่ครู และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

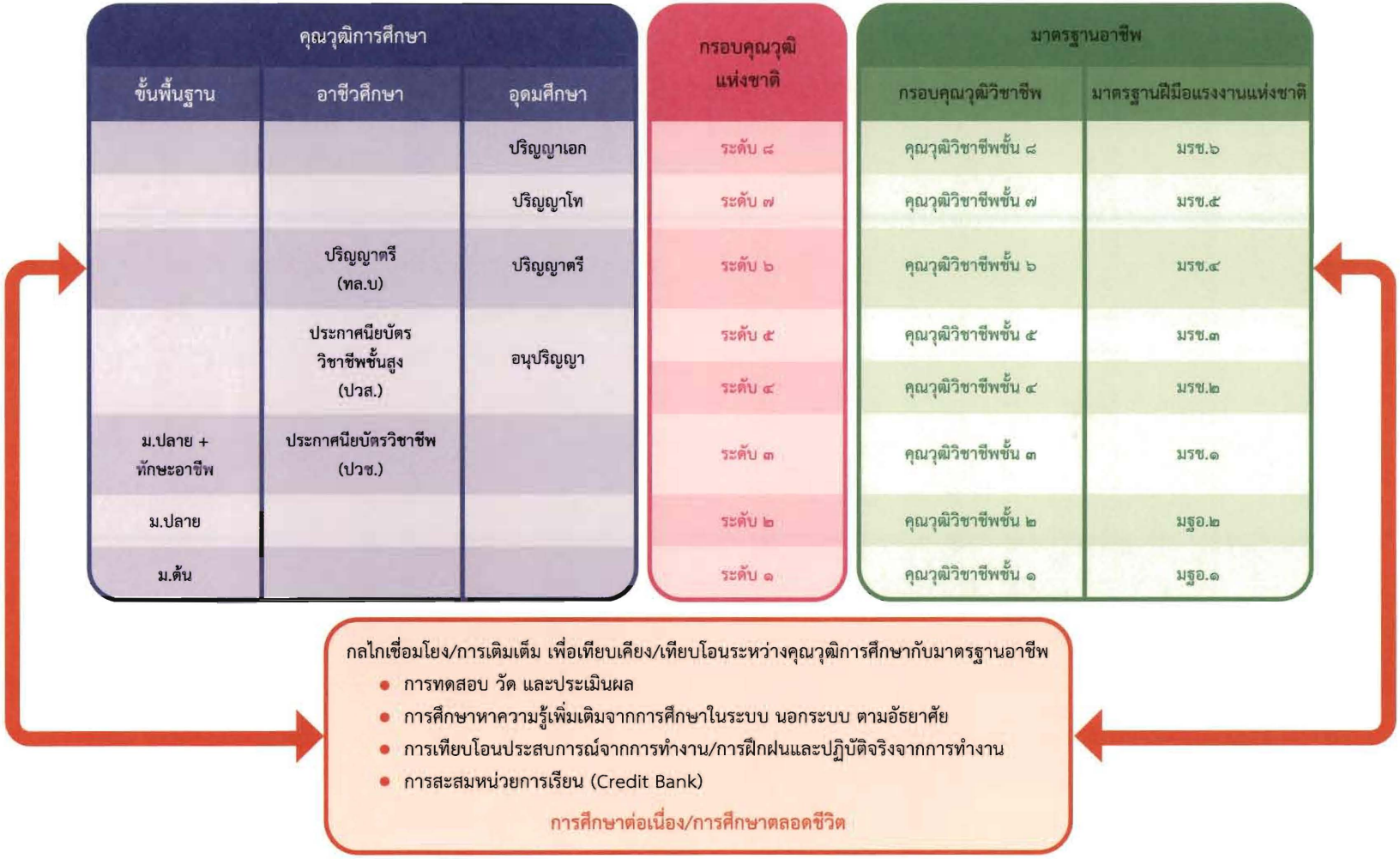
(๓) การใช้ สถานศึกษาในระดับการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน (สายสามัญและสายอาชีพ) และหน่วยงานทางการศึกษาที่ต้องใช้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ซึ่งเป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ จะต้องบรรจุแต่งตั้งผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเข้าสู่ตำแหน่งเท่านั้น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากคุรุสภา

(๔) การพัฒนา คุรุสภาได้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ และการประสาน ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย โดยดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

๑.๒) กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF)

กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ เป็นกลไกการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิของประเทศทุกระดับและประเภท ให้ยึดโยงกับระดับความสามารถของบุคคลที่เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์ จากกรอบคุณวุฒิทางการศึกษา ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของหน่วยงานทางการศึกษา

แผนภาพที่ ๑๖ แนวทางการเชื่อมโยง/เทียบเคียงสู่กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ



(ผลลัพธ์การเรียนรู้ของกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ประกอบด้วย ๓ ด้าน คือ ๑) ความรู้ ๒) ทักษะ และ ๓) ความสามารถในการประยุกต์ใช้และความรับผิดชอบ)

โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ดำเนินการปรับคุณวุฒิในส่วนที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติเรียบร้อยแล้ว สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดทำแผนขับเคลื่อนกรอบคุณวุฒิแห่งชาติสู่การปฏิบัติ พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๕ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งนำแผนขับเคลื่อนฯ ไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร็ว เพื่อให้สามารถยกระดับการศึกษาและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๓) มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครู

(๑) มาตรฐานตำแหน่ง

(๑.๑) มาตรฐานตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(๑.๑.๑) ข้าราชการครูสายผู้สอน ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งไว้ในหนังสือเวียนที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงในตำแหน่งครูผู้ช่วย จะต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูหรือหลักฐานที่ใช้แสดงในการประกอบอาชีพครูตามที่คุรุสภาออกให้เพื่อปฏิบัติหน้าที่สอน ตำแหน่งครูจะต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

(๑.๑.๒) ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งไว้ในหนังสือ ที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/๒๕๓๓ ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๓๓ และที่ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงในตำแหน่ง

- รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
- ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

(๑.๑.๓) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่ง ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งไว้ในหนังสือ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงในตำแหน่ง

- รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- ผู้อำนวยการสถานศึกษา จะต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

(๑.๑.๔) ศึกษานิเทศก์ ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งไว้ในหนังสือ ศธ ๐๒๐๖.๔/ว๑๖ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงในตำแหน่งว่าต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ศึกษานิเทศก์)

(๑.๒) มาตรฐานตำแหน่งที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

ก.ค.ศ. ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งกลุ่มไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ในกลุ่มตำแหน่งที่เป็นข้าราชการพลเรือนเดิมมาเป็นบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค.(๒) จำนวน ๓ ประเภท คือ

(๑.๒.๑) ประเภททั่วไป ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งในสายงานปฏิบัติงานธุรการ การเงินและบัญชี ฯลฯ

(๑.๒.๒) ประเภทวิชาการ ได้แก่ กลุ่มตำแหน่งในสายงานจัดการงานทั่วไป สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานนิติการ สายงานทรัพยากรบุคคล ฯลฯ

(๑.๒.๓) ประเภทอำนวยการ ได้แก่ ผู้อำนวยการระดับต้น และผู้อำนวยการระดับสูง

โดยตำแหน่งกลุ่มไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เป็นตำแหน่งที่กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานคุณวุฒิตามประเภทและระดับตำแหน่ง ไม่มีการนำมาตรฐานวิชาชีพมาใช้ในการกำหนดตำแหน่งในกลุ่มนี้

(๒) การคัดกรอง การคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

การคัดกรอง การคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในปัจจุบันพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดวิธีการคัดกรอง คัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ คือ ๑) การสอบแข่งขัน ๒) การคัดเลือก กรณีที่ไม่สามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ ๓) การคัดเลือกกรณีพิเศษ ๔) การคัดเลือกบุคคลมาเป็นอัตราจ้างหรือพนักงานราชการ โดยไม่ต้องเป็นข้าราชการ ๕) การโอนพนักงานประเภทอื่นมาเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๖) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ กรณีทั่วไป ๗) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ กรณีออกจากราชการเนื่องจากคณะรัฐมนตรีให้ออกจากราชการไปปฏิบัติหน้าที่ ๘) การบรรจุกลับเข้ารับราชการ กรณีรับราชการทหาร และ ๙) การบรรจุกลับข้าราชการประเภทอื่นที่ออกจากราชการมาเป็นข้าราชการครู

(๓) การพัฒนาบุคคลดำรงตำแหน่ง

(๓.๑) การพัฒนาก่อนแต่งตั้ง ตามมาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดตำแหน่ง คือ ๑) ตำแหน่งครูผู้ช่วยต้องพัฒนาตนเองและผ่านการประเมินการพัฒนาที่เรียกว่า การประเมินการเตรียมความพร้อม และพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อครบ ๒ ปี จึงจะรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ๒) ตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ ต้องมีการอบรมพัฒนาก่อนได้รับการแต่งตั้งวิทยฐานะที่สูงขึ้นก่อน และ ๓) ตำแหน่งที่ไม่มีวิทยฐานะ ประเภทอำนวยการจะต้องมีการอบรมพัฒนาก่อนได้เข้ารับการแต่งตั้งในตำแหน่งนั้นก่อน

(๓.๒) การพัฒนาตนเอง ตามมาตรา ๘๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ไปศึกษา อบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย กรณีมีความจำเป็น หน่วยงานอาจส่งไปลาศึกษาต่อ อบรม หรือวิจัย แล้วมีสิทธิได้เลื่อนเงินเดือนในระหว่างไปปฏิบัติหน้าที่ได้

๑.๔) เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และมาตรฐานคุณวุฒิ

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) มีหน้าที่ในการพิจารณาหลักสูตรครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา โดยพิจารณาความสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (ห้าปี) และมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (สี่ปี) พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ ใช้สำหรับเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาหลักสูตรทุกหลักสูตร โดยจะกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตรให้มีคุณภาพ เช่น โครงสร้างหลักสูตร จำนวน คุณวุฒิ และคุณสมบัติของอาจารย์ คุณสมบัติของผู้เข้าศึกษา การลงทะเบียนเรียน และเกณฑ์การวัดผลการสำเร็จการศึกษา เป็นต้น

(๒) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (ห้าปี) (มคอ.๑ ครู ๕ ปี) เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาเฉพาะสาขา และมีรายละเอียดเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรกำหนดไว้ เช่น การกำหนดชื่อปริญญา การระบุคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ การกำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษา องค์ความรู้ที่ต้องศึกษาในแต่ละวิชาเอก คุณสมบัติผู้เข้าศึกษาและการเทียบโอนผลการเรียนรู้ และการประกันคุณภาพหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

(๓) มาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (สี่ปี) (มคอ.๑ ครู ๔ ปี) เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้นมาเฉพาะสาขา และมีรายละเอียดเพิ่มขึ้นมากกว่าที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรกำหนดไว้ กำหนดมาตรฐานต่าง ๆ ใกล้เคียงกับครู ๕ ปี แต่เนื่องจากจัดการเรียนการสอนเพียง ๔ ปี จึงมีจำนวนหน่วยกิตในการศึกษาที่น้อยกว่า และที่เพิ่มจากครู ๕ ปี สถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดให้มีตัวชี้วัดในการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาด้วย

๑.๕) ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หรือ สคช. มีพันธกิจที่สำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ ๑) สร้างการรับรู้ต่อระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพให้เป็นที่รู้จักและผลักดันให้เกิดความตระหนักถึงประโยชน์และมีการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้อย่างกว้างขวาง ๒) สนับสนุนให้กลุ่มผู้ประกอบอาชีพมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และ Thailand ๔.๐ ๓) ส่งเสริมให้นำระบบคุณวุฒิวิชาชีพและมาตรฐานอาชีพไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรฐานสมรรถนะโดยภาคการศึกษา และหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในภาคอุตสาหกรรม และส่งเสริมเพื่อให้มีการเทียบโอนคุณวุฒิเพื่อยกระดับความก้าวหน้าของ

กำลังคน ๔) ให้การรับรององค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคคลให้ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ โดยกระบวนการที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และบูรณาการความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานและหน่วยงานอื่น ๆ และ ๕) นำระบบศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศและการบริการเกี่ยวกับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพไปใช้สนับสนุนบริการระบบคุณวุฒิวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังจะเห็นได้ว่า คำสำคัญที่ปรากฏอยู่ในพันธกิจทุกข้อของ สคช. คือคำว่า ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ มีจุดมุ่งหมายในการเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ด้วยการกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการประกอบอาชีพ ที่เป็นสมรรถนะอาชีพที่ต้องการจากผู้ประกอบการและผู้ประกอบอาชีพ เพื่อส่งต่อคุณลักษณะดังกล่าวในการพัฒนากำลังคนจากภาคผู้ใช้กำลังคน (Demand Side) สู่ภาคผู้ผลิตกำลังคน (Supply Side) ทั้งสถานศึกษา ศูนย์หรือสถาบันฝึกอบรม รวมถึงสถานประกอบการ เพื่อยกระดับคุณค่าการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ด้านวิชาชีพของคนไทยบูรณาการผลลัพธ์การเรียนรู้ภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ทั้งในระบบการศึกษา นอกระบบการศึกษา และการฝึกอบรมอาชีพตามความสนใจหรือตามอัธยาศัย ให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคผู้ใช้กำลังคนด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มเจ้าของอาชีพ ผู้ประกอบการ และองค์กรวิชาชีพ ร่วมกันพัฒนามาตรฐานอาชีพและกำหนดคุณวุฒิวิชาชีพตามสาขาวิชาชีพหรืออาชีพของตนเอง โดยระบบคุณวุฒิวิชาชีพมีองค์ประกอบหลัก ๗ องค์ประกอบ คือ ๑) กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ๒) ระบบการจัดหมวดหมู่ของอาชีพที่มีความเป็นสากล ๓) มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ ๔) องค์กรที่มีหน้าที่รับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและหน่วยประเมิน ๕) กระบวนการประกันคุณภาพคุณวุฒิวิชาชีพ ๖) การเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิวิชาชีพกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน ๗) ฐานข้อมูลคุณวุฒิวิชาชีพและระบบสารสนเทศ ในการบริหารฐานข้อมูลและคุณวุฒิวิชาชีพ

ในที่นี้จะขอนำเสนอเฉพาะหัวข้อที่มีความสำคัญและเชื่อมโยงกับภาคการศึกษา คือ กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ และมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ (Professional Qualification Framework: PQF) คือ คำบรรยายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสาขาอาชีพ โดยพิจารณาจากลักษณะผลลัพธ์งานในการประกอบอาชีพ หรือขอบเขตการปฏิบัติงานในอาชีพ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับความรู้ ความสามารถ ตามผลลัพธ์ของงาน ตามผลผลิตที่ต้องการจากผลการปฏิบัติงาน ตามความยากง่ายของงาน ตามความซับซ้อนของงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน เพื่อให้เห็นขอบเขตการประเมินสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพและให้การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งกรอบคุณวุฒิวิชาชีพแบ่งออกเป็น ๘ ระดับ มีขอบเขตการประเมินสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ความรู้ ๒) ทักษะ ๓) ผลลัพธ์การประยุกต์ใช้ และ ๔) ความรับผิดชอบและจริยธรรม รายละเอียดดังตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ ตารางคำอธิบายขอบเขตสมรรถนะ ๔ ด้านในกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ๘ ระดับ

ระดับคุณวุฒิ	ขอบเขตสมรรถนะ			
	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skills)	ผลลัพธ์การประยุกต์ใช้ (Application Outcome)	ความรับผิดชอบ (Responsibility)
ระดับ ๑	ความรู้ในระเบียน กฎเกณฑ์วิธีการปฏิบัติ ในงานอาชีพที่ใช้ ในการปฏิบัติงานประจำ	ทักษะพื้นฐานในการ ปฏิบัติงานประจำ ตามคำสั่งงานที่ง่าย และไม่ซับซ้อน	ความสามารถในการ ทำงานตามคำสั่งงาน มีขอบเขตงานชัดเจน ภายใต้การควบคุมอย่าง ใกล้ชิดของผู้ควบคุมงาน	ความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญต่องาน ในหน้าที่ ส่งมอบงาน ตรงเวลาและปฏิบัติตน ตามกฎระเบียน
ระดับ ๒	ความรู้ในข้อเท็จจริง หรือหลักการที่นำไปใช้ ปฏิบัติงาน เพื่อการแก้ไข ปัญหาที่พบประจำ ในการทำงาน	ทักษะฝีมือในการทำงาน ตามขั้นตอนปฏิบัติ ที่กำหนดไว้ชัดเจน ได้อย่างปลอดภัย	ความสามารถในการ ทำงานตามขั้นตอน ปฏิบัติที่กำหนด ภายใต้การแนะนำ ของหัวหน้างาน	ความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่ของตนเอง ตามที่ได้รับมอบหมาย รายงานผลการปฏิบัติ และปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี
ระดับ ๓	ความรู้ในการเชื่อมโยง หลักการปฏิบัติงาน และผลการวิเคราะห์ สารสนเทศเพื่อใช้ ตัดสินใจในการทำงาน	ทักษะทางเทคนิค ในการทำงานเลือกใช้ หลักการและเครื่องมือ ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างปลอดภัย	ความสามารถในการปรับ วิธีทำงานตามแบบแผน ข้อกำหนดหรือ มาตรฐานการทำงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงาน และตัดสินใจแก้ปัญหา หน้างานภายใต้ การแนะนำ ของหัวหน้างาน	ความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่ ให้การ สนับสนุนผู้ร่วมงาน ตัดสินใจแก้ปัญหา หน้างานและรายงาน ผลการทำงานอย่าง ต่อเนื่อง
ระดับ ๔	ความรู้ในเชิงทฤษฎี หรือหลักการสำคัญ ในงานอาชีพเพื่อ ปรับปรุงคุณภาพ หรือผลงานให้ดีขึ้น	ทักษะทางเทคนิค ในการทำงานและทักษะ ในการควบคุมงาน	ความสามารถในการ ปรับปรุงคุณภาพผลงาน อย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง	ความรับผิดชอบ ต่อการกำกับดูแลควบคุม กระบวนการทำงาน และปรับปรุงคุณภาพงาน อย่างต่อเนื่อง
ระดับ ๕	ความรู้ในเชิงทฤษฎี หรือหลักการที่ซับซ้อน ในงานอาชีพเพื่อพัฒนา ผลิตภาพการทำงาน	ทักษะในการทำงาน ที่ต้องคิดวิเคราะห์ข้อมูล วางแผนเพื่อแก้ปัญหา ที่ซับซ้อนและประเมินผล ในการปฏิบัติงาน	ความสามารถในการ ตัดสินใจและลงมือ แก้ปัญหางานที่ซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลง ประเมินผลงาน และพัฒนาผลิตภาพ อย่างต่อเนื่อง	ความรับผิดชอบ ต่อบทบาทความเป็นผู้นำ ให้คำแนะนำ/สอนงาน และกำกับดูแลผู้ร่วมงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่งมอบงานได้ ตามเป้าหมาย

ระดับคุณวุฒิ	ขอบเขตสมรรถนะ			
	ความรู้ (Knowledge)	ทักษะ (Skills)	ผลลัพธ์การประยุกต์ใช้ (Application Outcome)	ความรับผิดชอบ (Responsibility)
ระดับ ๖	ความรู้ในเชิงทฤษฎีที่อาจนำไปปรับใช้เป็นองค์ความรู้หรือนวัตกรรมในงานอาชีพเพื่อการพัฒนาระบบการทำงาน	ทักษะในการบริหารจัดการกลยุทธ์และใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหางานที่ซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา	ความสามารถในการใช้องค์ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วยการคิดเชิงกลยุทธ์และใช้ศาสตร์ที่หลากหลาย	ความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มผลิตภาพและแก้ปัญหาที่ซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลง การให้คำปรึกษาในสาขางานที่มีประสบการณ์และความชำนาญ
ระดับ ๗	ความรู้ที่ใช้ในการประเมินและวินิจฉัยปัญหาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้หรือนวัตกรรมอย่างเป็นระบบในงานอาชีพ	ทักษะในการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้หรือนวัตกรรมในงานอาชีพ	ความสามารถในการพัฒนาองค์ความรู้หรือนวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและกลุ่มวิสาหกิจ	ความรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการเชิงนโยบาย การแก้ปัญหาที่คาดการณ์ไม่ได้ การให้ความเห็นแก่สังคมด้วยวิจารณญาณที่ถูกต้องในงานอาชีพ
ระดับ ๘	การสร้างสรรค์องค์ความรู้หรือนวัตกรรมที่โดดเด่นในงานอาชีพ	ทักษะขั้นสูงสุดในการทำงานที่สร้างสรรค์หลักการหรือแนวความคิดใหม่ในวงการอาชีพ	ความสามารถในการสร้างสรรค์แนวความคิดหรือวิสัยทัศน์ใหม่ต่อวงการวิชาชีพหรือมีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศขึ้นไป	ความรับผิดชอบต่อความเป็นแบบอย่างความสำเร็จ เป็นเจ้าของวิสัยทัศน์หรือแนวความคิดที่ถูกสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ที่ได้รับการยอมรับในวงการอาชีพ

ทั้งนี้ กรอบคุณวุฒิวิชาชีพได้มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ ที่จัดทำโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualification Framework: NQF) เป็นแกนกลางสำหรับการพัฒนากำลังคนและเชื่อมโยงผลลัพธ์การเรียนรู้ (Learning Outcome) ทุกรูปแบบให้สามารถให้การรับรองสมรรถนะของบุคคลภายใต้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติได้ รวมถึงเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนสามารถพัฒนาระบบการศึกษา และฝึกอบรมอาชีพให้เหมาะสมกับทุกช่วงวัย มองเห็นเส้นทางการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และรองรับการประกันคุณภาพของบุคคลที่ได้รับการรับรองตามระดับคุณวุฒิที่สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ แล้วเชื่อมโยงไปสู่การรับรองที่เทียบเคียงได้ในระดับสากล รายละเอียดดังตารางที่ ๘

ตารางที่ ๘ ความเชื่อมโยงกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ

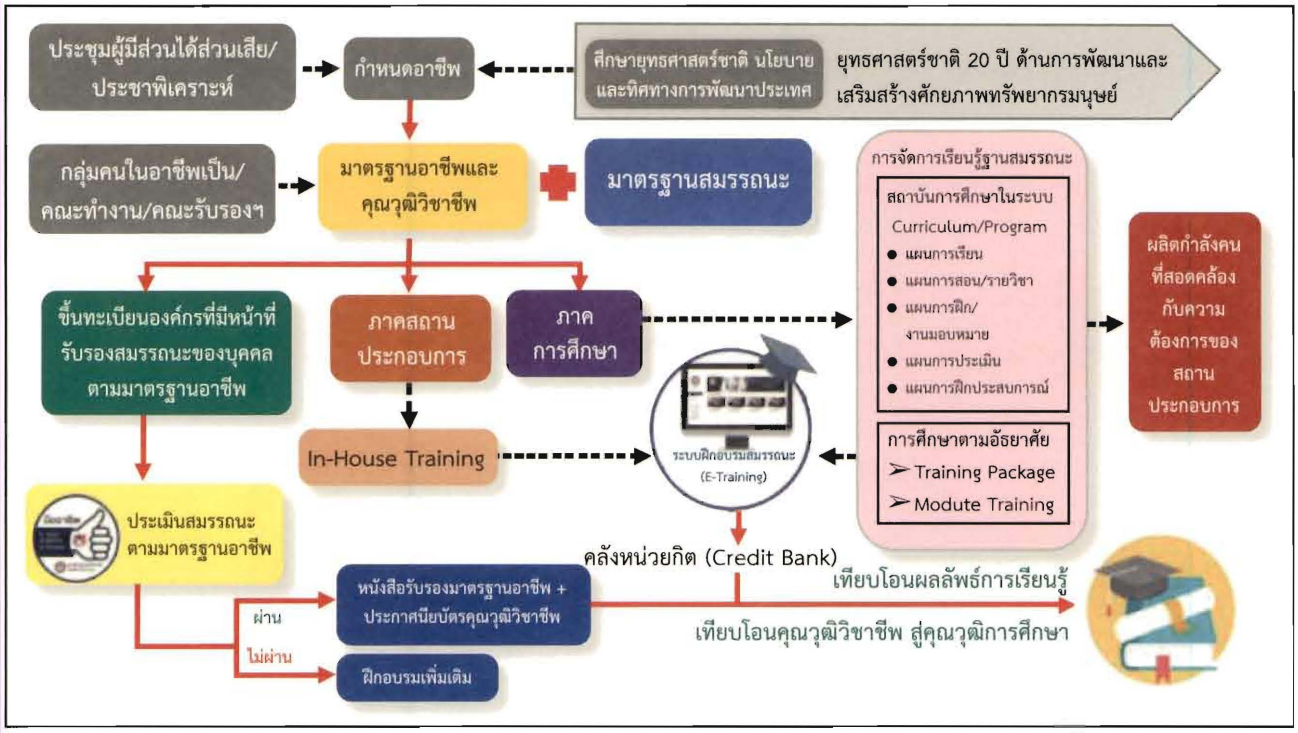
คุณวุฒิการศึกษา			กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ	มาตรฐานอาชีพ	
ขั้นพื้นฐาน	อาชีวศึกษา	อุดมศึกษา		กรอบคุณวุฒิวิชาชีพ	มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ
		ปริญญาเอก	ระดับ ๘	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๘	มรช.๖
		ปริญญาโท	ระดับ ๗	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๗	มรช.๕
	ปริญญาตรี (ทล.บ.)	ปริญญาตรี	ระดับ ๖	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๖	มรช.๔
	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	อนุปริญญา	ระดับ ๕	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๕	มรช.๓
ม.ปลาย + ทักษะอาชีพ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)		ระดับ ๔	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๔	มรช.๒
ม.ปลาย			ระดับ ๓	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๓	มรช.๑
ม.ต้น			ระดับ ๒	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๒	มฐอ.๒
			ระดับ ๑	คุณวุฒิวิชาชีพชั้น ๑	มฐอ.๑

สำหรับการจัดทำมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่ สคช. สนับสนุนและส่งเสริมให้กลุ่มอาชีพและผู้ประกอบการในสาขาอาชีพเดียวกันมาประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์ภาพรวมของอุตสาหกรรมโดยวิธีการที่เรียกว่า Functional Analysis ประกอบด้วย ความมุ่งหมายหลัก (Key Purpose) บทบาทหลัก (Key Role) และหน้าที่งานหลัก (Key Function) และกำหนดหน่วยสมรรถนะ (Unit of Competence: UoC) สมรรถนะย่อย (Element of Competence: EoC) และเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria: PC) ของแต่ละสาขาอาชีพ แล้วจัดกลุ่มเป็นมาตรฐานอาชีพ กำหนดชื่ออาชีพและระดับคุณวุฒิวิชาชีพตามกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ๘ ระดับ

ปัจจุบัน สคช. มีมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวนทั้งสิ้น ๕๒ สาขาวิชาชีพ ๘๐๓ อาชีพ ๒,๑๑๔ ชั้นคุณวุฒิ สำหรับมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อการรับรองบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ สาขาวิชาชีพบริการทางการศึกษา อาชีพครูฝึกในสถานประกอบการ และอาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพที่ได้มีการดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว สคช. นำส่งต่อให้แก่สถานศึกษา สถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะ หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรการฝึกอบรมกำลังคน รวมถึงการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ สำหรับการพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามหน่วยสมรรถนะที่

มาตรฐานอาชีพกำหนด และในอนาคตอันใกล้ สคช. ได้มีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาระบบการสะสมผลลัพธ์การเรียนรู้และประสบการณ์ (Credit Bank) เพื่อให้ผู้ที่ได้รับคุณวุฒิวิชาชีพสามารถนำหน่วยสมรรถนะเก็บสะสมไว้ในระบบการสะสมผลลัพธ์การเรียนรู้และประสบการณ์เพื่อการเทียบโอนเข้าสู่ภาคการศึกษาได้ต่อไป รายละเอียดดังแผนภาพที่ ๑๗

แผนภาพที่ ๑๗ มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ กับการต่อยอดสู่ภาคการศึกษา



๒) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

สามารถพิจารณาได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยแยกออกเป็น ๒ ข้อ คือ ๒.๑) วินัยข้าราชการครู และ ๒.๒) จรรยาบรรณต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ สังคม สรุปได้ดังนี้

๒.๑) วินัยข้าราชการครู ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้ระบุมาตรการสำคัญที่แสดงถึงแนวทางการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาลไว้ในหมวดที่ ๖ วินัยและการรักษาวินัยที่สำคัญดังนี้

(๑) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

(๒) ข้าราชการครูและบุคลากรต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขอย่างเคร่งครัด

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสมอภาค เที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร รักษาผลประโยชน์ราชการห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการหาผลประโยชน์ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่ไม่ควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นวินัยร้ายแรง

(๔) ข้าราชการต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี นโยบายรัฐบาล การประมาทเลินเล่อ การจงใจไม่ปฏิบัติตามและก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรงแก่ราชการ เป็นวินัยร้ายแรง

(๕) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่ราชการและชอบด้วยกฎหมาย การขัดคำสั่งและก่อให้เกิดความเสียหายร้ายแรง เป็นวินัยร้ายแรง

(๖) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งผู้เรียนไม่ได้ การละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันควรเกินกว่า ๑๕ วัน เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

(๗) ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เรียนและข้าราชการด้วยกัน ต้อนรับผู้เรียนและผู้มาติดต่อการกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงผู้เรียนหรือผู้มาติดต่ออย่างร้ายแรง เป็นวินัยร้ายแรง

(๘) ต้องไม่กลั่นแกล้งหรือกล่าวหาผู้อื่นโดยปราศจากความจริง ถ้าการกระทำดังกล่าวทำให้ผู้อื่นเสียหายร้ายแรง เป็นวินัยร้ายแรง

(๙) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม เกียรติศักดิ์ ถ้ากระทำการอันเป็นการมุ่งหมายจะให้เป็นการซื้อตำแหน่งหรือให้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือวิทยฐานะโดยมิชอบ เป็นวินัยร้ายแรง

(๑๐) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องไม่คัดลอกหรือลอกเลียนผลงานทางวิชาการ หรือนำเอาผลงานทางวิชาการของคนอื่น หรือจ้าง วาน ใช้ผู้อื่นทำผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง วิทยฐานะ การกระทำดังกล่าวเป็นความผิดวินัยร้ายแรงทั้งผู้จ้างและผู้รับจ้างหรือรับจัดทำ

(๑๑) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการ หรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกันในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๑๒) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน ไม่อาศัยอำนาจหน้าที่แสดงการฝักใฝ่ ส่งเสริม เกื้อกูล สนับสนุนบุคคล กลุ่มบุคคล หรือพรรคการเมืองใด การเข้าไปเกี่ยวข้องกับการทุจริตซื้อเสียงในการเลือกตั้ง ส.ส. ส.ว. สมาชิกสภาท้องถิ่น เป็นวินัยร้ายแรง

(๑๓) ต้องรักษาชื่อเสียง เกียรติศักดิ์ ไม่ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดจนได้รับโทษจำคุก ยกเว้นความผิดโดยประมาทเป็นความผิดวินัยร้ายแรง การเสพยาเสพติด หรือสนับสนุนให้เสพ เล่นการพนันเป็นอาจิณ การล่วงละเมิดทางเพศนักเรียนนักศึกษา เป็นวินัยร้ายแรง

(๑๔) ผู้บังคับบัญชาต้องทำตนให้เป็นแบบอย่าง พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการทางวินัยเมื่อมีมูล ป้องกันมิให้กระทำผิด เมื่อมีหลักฐานการกระทำความผิดต้องดำเนินการทางวินัย การละเลยถือว่ามีความผิดทางวินัย

(๑๕) โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ ๑) ภาคทัณฑ์ ๒) ตัดเงินเดือน ๓) ลดขั้นเงินเดือน ๔) ปลดออก ๕) ไล่ออก

(๑๖) การลงโทษ ให้ทำเป็นคำสั่งตามระเบียบ ก.ค.ศ. และต้องให้เหมาะสมกับระดับความผิด

๒.๒) จรรยาบรรณต่อตนเอง วิชาชีพ ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และสังคม สามารถแยกพิจารณาได้ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ ดังนี้

(๑) จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

(๒) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

(๓) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ ๑) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ๒) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ๓) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ๔) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ และ ๕) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

(๔) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

(๕) จรรยาบรรณต่อสังคม คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๓ กฎหมาย นโยบายและแผนที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้ระบุประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการปฏิรูปประเทศไว้ในหมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ จ. ดังนี้

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ

มาตรา ๒๕๘ ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผล ดังต่อไปนี้

จ. ด้านการศึกษา

(๑) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามมาตรา ๕๔ วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

(๒) ให้ดำเนินการตรากฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุนตามมาตรา ๕๔ วรรคหก ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญนี้

(๓) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู

(๔) ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัด และปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติ และระดับพื้นที่

ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ซึ่งต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดังต่อไปนี้ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (๒) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ (๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยการปฏิรูปประเทศต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๒.๓.๒ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๑) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถือได้ว่าเป็นกฎหมายหลักที่ตราขึ้นจากที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ที่กำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทาง

เศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดการศึกษาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญา-ท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้งในการจัดการศึกษาของรัฐ ให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ตามที่กฎหมายบัญญัติและให้ความคุ้มครองการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพและเอกชนภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีสาระสำคัญในการกำหนดให้มีการจัดระบบข้าราชการครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่ ซึ่งกำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งของหน่วยงานการศึกษาในระดับสถานศึกษาของรัฐและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่ส่วนราชการที่บริหารและจัดการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จึงเห็นควรกำหนดให้บุคลากรที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารและการจัดการศึกษาสังกัดอยู่ในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเดียวกัน และยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา อีกทั้งไม่สอดคล้องกับหลักการปฏิรูประบบราชการ และได้ตรากฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาขึ้นใหม่แทนพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. ๒๕๒๓ และเพื่อให้เอกภาพทางด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด

๓) พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มีสาระสำคัญ คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะอย่างสูงในการประกอบวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงต้องตรากฎหมายขึ้นรองรับ ๓ ด้าน ดังนี้

๓.๑) พัฒนาวิชาชีพครูตามมาตรา ๘๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ และส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรา ๙ (๔) แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒) เพื่อปรับสภาในกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติครุ พุทธศักราช ๒๔๘๘ เป็นองค์กรวิชาชีพครูตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้เป็นไปตามมาตรา ๗๓ โดยกำหนดให้มี คือ (๑) สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกชื่อว่า “คุรุสภา” มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการพัฒนาวิชาชีพ และ (๒) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพ ความมั่นคงของผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของกระทรวงการศึกษา

๓.๓) เพื่อสืบทอดประวัติศาสตร์และเจตนารมณ์ของการจัดตั้งคุรุสภาให้เป็นสภาวิชาชีพครูต่อไป

๔) พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสาระสำคัญเพื่อต้องการกำหนดให้มีคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเพื่อควบคุมดูแลการจัดการอาชีวศึกษา รวมทั้งการดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา ซึ่งการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพนั้น ถือเป็นกระบวนการผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มผลผลิต และส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล ทำให้ประชาชนสามารถประกอบอาชีพโดยอิสระและพึ่งตนเองได้ นอกจากนี้ ได้กำหนดให้มีสถาบันการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาและเป็นนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยมีการจัดการอาชีวศึกษาที่ดำเนินการอย่างเป็นเอกภาพในด้านนโยบายและมีการกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในทุกระดับมีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชนโดยเฉพาะนักเรียนและนักศึกษา อันจะเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ

๕) พระราชบัญญัติการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญของการตรากฎหมายฉบับนี้อันเนื่องจากการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยวิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม และศิลปวิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ เพื่อนำไปใช้ในการสร้างความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและนวัตกรรม ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ให้สนองต่อความต้องการของประเทศ เพื่อให้นโยบายยุทธศาสตร์ และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม นำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการกำกับ ติดตาม และประเมินผลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรที่จะให้มีกฎหมายเพื่อส่งเสริมวิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรมให้เหมาะสม ครอบคลุม และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๖) พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ มีเหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพื้นฐานของการพัฒนากำลังคนของประเทศและการขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความเจริญก้าวหน้าตามนโยบายของรัฐบาล ประกอบกับปัจจุบันมีการจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก รวมทั้งมีการจัดการด้านการอุดมศึกษาที่หลากหลาย เพื่อให้การจัดการอุดมศึกษา และการพัฒนาบุคลากรของประเทศเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานทัดเทียมนานาอารยประเทศ สมควรส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษามีระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นอิสระทางวิชาการ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีองค์ความรู้ทางวิชาการในแขนงต่าง ๆ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมให้แก่กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย ตลอดจนสามารถถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความเป็นเลิศในทางวิชาการและมีทักษะขั้นสูงในการประกอบวิชาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการของภาครัฐและภาคเอกชนได้อย่างแท้จริง และส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถ

พัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและแก้ปัญหาให้แก่สังคมส่วนรวมได้ อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม

๗) พระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีสาระสำคัญในการตรากฎหมายฉบับนี้เพื่อต้องการกำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ สมควรกำหนดให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ

๘) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีสาระสำคัญเพราะต้องการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาธิการให้ชัดเจน เพื่อมิให้การปฏิบัติงานซึ่งซ้อนทับกันระหว่างส่วนราชการของกระทรวงและจำเป็นที่จะต้องจัดระบบบริหารราชการในระดับต่าง ๆ ของกระทรวงให้มีเอกภาพ สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และนโยบายที่รัฐมนตรีกำหนดได้

๙) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มีสาระสำคัญ คือ สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญา จะต้องมารวมอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ แต่เนื่องจากข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอยู่ภายใต้ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ก.ม. ก.ค. และ ก.พ. ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีความเสมอภาค เป็นเอกเทศและสอดคล้องกับภารกิจโดยคำนึงถึงความเป็นอิสระและความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ จึงสมควรกำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นเป็นการเฉพาะ โดยให้คณาจารย์และบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามาสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

๑๐) พระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐ มีที่มาและสาระสำคัญอันเนื่องมาจากรัฐบาลมีนโยบายปรับลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ โดยให้ระงับหรือชะลอการจัดตั้งส่วนราชการใหม่ที่มีผลเป็นการเพิ่มงบประมาณหรืออัตรากำลังข้าราชการ แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการมีความจำเป็นต้องผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อให้ทันต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม สมควรให้สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่เป็นส่วนราชการจัดตั้งส่วนงานภายในที่มีฐานะเทียบเท่าคณะเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้ จะต้องมีความพร้อมด้านบุคลากรและสามารถดำเนินงานจากรายได้ของสถาบันอุดมศึกษานั้นเอง

๑๑) พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ ตราขึ้นเนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดกรอบการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระโดยมีการกำกับ ติดตามการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์

การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ เพื่อให้สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปริญญาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถาน-ศึกษา และได้กำหนดให้มีคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน รวมทั้งเพื่อเป็นการสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ธำรงรักษามาตรฐานการศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น มีความเจริญมั่นคงและเอื้ออำนวยต่อการขยายกิจการในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒) พระราชบัญญัติสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีสาระสำคัญเพื่อให้มีกฎหมายรองรับด้านการพัฒนาประเทศ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการขับเคลื่อนด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความผาสุก สมควรกำหนดให้มีสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนด้านการอุดมศึกษา และแผนด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมของประเทศให้มีเอกภาพและเป็นระบบ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณและการประเมินผลการปฏิบัติให้เป็นไปโดยเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๑๓) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ มีสาระสำคัญเนื่องจาก มาตรา ๓๖ แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาเป็นนิติบุคคล และอาจจัดเป็นส่วนราชการหรือเป็นหน่วยงานในกำกับของรัฐ ดำเนินการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหาร และการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสถานศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษานั้น ๆ ดังนั้น สมควรกำหนดให้สถาบันราชภัฏเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับปริญญาและเป็นนิติบุคคล โดยมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อทำหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยมีวัตถุประสงค์และภาระหน้าที่ในการส่งเสริมการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการบนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและภูมิปัญญาสากล เพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สร้างบัณฑิตที่มีความรู้คู่ความดี สร้างสำนึกในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นและของชาติ เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชนและองค์กรอื่นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมทั้งศึกษาส่งเสริม สืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริโดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นและสังคม สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งสถาบันราชภัฏที่เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏในพระราชบัญญัติฉบับนี้มีจำนวน ๔๑ แห่ง ตามบัญชีแนบท้ายพระราชบัญญัติ

๑๔) พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มีสาระสำคัญด้วยกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดหลักการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหาร เพื่อทำหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาโรงเรียนเอกชน

ให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

๑๕) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกระทรวงศึกษาธิการในด้านการปฏิรูปการศึกษา ดังนี้

๑๕.๑) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๗/๒๕๕๘ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปประเทศตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ จึงมีคำสั่งประกาศใช้บังคับ

๑๕.๒) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๘/๒๕๕๙ ประกาศใช้บังคับเนื่องจากกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ กำหนดให้รัฐต้องจัดให้บุคคลได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า ๑๒ ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายนั้น รัฐบาลที่ผ่านมามีนโยบายจัดการศึกษาดังกล่าวโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายเป็นเวลา ๑๕ ปี ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๕๒ โดยขออนุมัติตั้งงบประมาณเป็นรายปีและขยายขอบเขตการดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาลแต่ละคณะมาเป็นลำดับ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติพิจารณาแล้วเห็นว่า โดยที่เรื่องนี้สอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ และนโยบายปฏิรูปการศึกษาของรัฐบาล อีกทั้งสามารถลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษาและความเป็นธรรมในสังคม แก้ปัญหาความยากจน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน จึงสมควรยืนยันแนวทางดังกล่าวและพัฒนาต่อไป ด้วยการยกระดับจากการเป็นโครงการตามนโยบายของแต่ละรัฐบาลให้เป็นหน้าที่ของรัฐและมาตรการตามกฎหมาย เพื่อเป็นหลักประกันความยั่งยืนมั่นคง และเพื่อให้สามารถจัดงบประมาณสนับสนุนได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งการประกาศใช้บังคับคำสั่งดังกล่าวตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๔ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช ๒๕๕๗ หัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติโดยความเห็นชอบของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

๑๕.๓) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ มีสาระสำคัญเพื่อต้องการให้มีการจัดระบบการศึกษาของชาติให้มีมาตรฐาน ทั้งในด้านหลักสูตรการเรียนการสอน และในด้านบุคลากรให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น จำเป็นต้องมีองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถผลักดันและพัฒนาระบบการศึกษาของชาติ ไปสู่การปฏิรูประบบการศึกษาตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ผ่านประชามติ ได้กำหนดเป้าหมายและแนวทางไว้ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอื่นที่จะสนับสนุนการบริหารงานด้านบุคคลให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษา อันเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการปฏิรูปประเทศที่จะมีการดำเนินการอย่างเต็มรูปแบบ

๑๕.๔) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๗/๒๕๖๐ มีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาและผู้บริหารสภาดังกล่าว เป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ การพัฒนาวิชาชีพครูและการกำหนดมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ การมีคุณธรรม จริยธรรม และการประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้ การได้มาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการและผู้บริหารขององค์กร จึงสมควรเป็นไปโดยปราศจากการโต้แย้งหรือคัดค้าน และไม่ควรว่างเว้นซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นเวลานาน อันจะทำให้เกิดการชะงักงันในการทำหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดมาตรการหรือกลไกที่เหมาะสมเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ดำรงตำแหน่งที่มีความรู้ความสามารถ คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยเร็ว ซึ่งมาตรการและกลไกนี้ เป็นส่วนสำคัญในการเตรียมการเบื้องต้นอันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิรูประบบการศึกษาของประเทศ ก่อนที่จะมีการดำเนินการปฏิรูปอย่างเต็มรูปแบบตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับที่ผ่านประชามติได้กำหนดแนวทางไว้

๑๕.๕) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ มีที่มาและสาระสำคัญเนื่องจากข้อเท็จจริงมีสภาพปัญหาในการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคทั้งในด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านระบบบริหารจัดการ และด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาด้านการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมนานาประเทศ แม้ที่ผ่านมาคณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาด้วยการกำหนดมาตรการและกลไกขึ้น โดยมีคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติมาแล้วหลายฉบับ แต่โดยเหตุที่สภาพปัญหาการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคมีความซับซ้อนและสั่งสมมาเป็นเวลานาน จึงเป็นเหตุให้ต้องมีการกำหนดมาตรการและกลไกเพิ่มเติม เพื่อให้ปัญหาโดยส่วนใหญ่ได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เพื่อประโยชน์ในการเตรียมการและรองรับการปฏิรูปการศึกษา อันเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งในการปฏิรูปประเทศ ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับที่ได้รับความเห็นชอบจากประชามติได้บัญญัติไว้

๑๕.๖) คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๖๑ ประกาศใช้เนื่องจากคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีปัญหาเรื่ององค์ประกอบของคณะกรรมการ ทำให้ไม่สามารถทำหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ทำให้เกิดผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งปัญหาเรื่ององค์ประกอบของคณะกรรมการนี้เป็นปัญหาทางข้อกฎหมายซึ่งไม่อาจใช้มาตรการทางบริหารปกติทั่วไปมาแก้ไขได้ จึงจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพเพื่อให้มีการประชุมและทำหน้าที่ได้โดยถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการในกระทรวงศึกษาธิการมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศ

๑๖) พระราชกฤษฎีกาที่ออกตามพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มีสาระสำคัญเนื่องจากมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ในกรณีที่คณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นสมควรปรับอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ถ้าการปรับอัตราดังกล่าวเป็นการปรับเพิ่มร้อยละเท่ากันทุกอัตราสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และไม่เกินร้อยละสิบของอัตราที่ใช้บังคับอยู่ เมื่อได้รับอนุมัติงบประมาณรายจ่ายจากรัฐสภาเพื่อการนั้นแล้ว การปรับให้กระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และให้ถือว่าบัญชีอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวเป็นบัญชีอัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งท้ายพระราชบัญญัตินี้ และเนื่องจากในปัจจุบันได้มีการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ โดยปรับเพิ่มในอัตราร้อยละห้าเท่ากันทุกอัตราสำหรับข้าราชการทุกประเภท ดังนั้น สมควรปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้นในอัตราร้อยละห้าเท่ากัน ต่อมาเนื่องจากในปัจจุบันได้มีการปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้สอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ โดยปรับเพิ่มในอัตราร้อยละสี่เท่ากันทุกอัตราสำหรับข้าราชการทุกประเภท จึงสมควรปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้นในอัตราร้อยละสี่เท่ากัน

๑๗) พระราชกฤษฎีกาการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ตราขึ้นเนื่องจากมาตรา ๕ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้นตามความจำเป็นก็ได้ โดยหากเป็นการปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงเพิ่มไม่เกินร้อยละสิบของเงินเดือนที่ใช้บังคับอยู่ ให้กระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาประกอบกับบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพในปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น สมควรปรับเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น โดยปรับเพิ่มในอัตราร้อยละห้าเท่ากันทุกอัตรา

๑๘) พระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๒ ตราขึ้นเนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีการจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษาให้เป็นองค์การมหาชนเฉพาะกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน เพื่อดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งส่วนงานในการจัดการศึกษา เสนอการจัดระบบครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และเสนอการจัดระบบทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา ตลอดจนเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดทำกฎหมายรองรับและการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย สมควรให้มีการจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปการศึกษาเพื่อดำเนินการเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว

๑๙) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากพระราช-บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน เพื่อทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการ และแนวทางการจัดการศึกษาแต่ละระดับตามที่กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติกำหนด สมควรให้มีการจัดตั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติดังกล่าว

๒๐) กฎกระทรวงศึกษาธิการ

- กฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การประกอบวิชาชีพควบคุม พ.ศ. ๒๕๔๙

๒๑) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ

(๑) ประกาศที่ออกตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

(๒) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗)

(๓) ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) (ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๘)

๒๒) ประกาศ

๒๒.๑) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา

(๑) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง คุณสมบัติของผู้ขอต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๒ (ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒)

(๒) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง การรับรองการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเพื่อประกอบการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของชาวต่างประเทศ (ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

(๓) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง บุคคลผู้ได้รับยกเว้นไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควบคุมเป็นการชั่วคราว (ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘)

(๔) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง บุคคลผู้ได้รับการยกเว้นไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควบคุมเป็นการชั่วคราว (ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘)

(๕) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง การใช้สำเนาใบอนุญาตประกอบวิชาชีพอิเล็กทรอนิกส์ (ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

(๖) ประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง มาตรการการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-19) (ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

(๗) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง กำหนดแบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๓ (ประกาศ ณ วันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

๒๒.๒) มาตรฐานวิชาชีพ

(๑) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง การรับรองคุณวุฒิการศึกษาเพื่อการประกอบวิชาชีพ (ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕)

(๒) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ (ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖)

(๓) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง รายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒ (ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

(๔) ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๖๓ (ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓)

(๕) ประกาศคุรุสภา เรื่อง การรับรองปริญญาตามมาตรฐานวิชาชีพหลักสูตร ๔ ปี (ประกาศ ณ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓)

๒๒.๓) จรรยาบรรณของวิชาชีพ

- ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งคณะอนุกรรมการอุทธรณ์คำวินิจฉัยการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓)

๒๓) กฎ ก.ค.ศ.

(๑) กฎ ก.ค.ศ. ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

(๒) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยโรค พ.ศ. ๒๕๔๙

(๓) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารับเงินเดือนในอัตรากำลังทดแทน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ พ.ศ. ๒๕๕๓

(๕) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำ หรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

(๖) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

(๗) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการจัดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา ๓๘ ค. (๒) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

(๘) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

(๙) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๐

(๑๐) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำส่วนราชการ หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

(๑๑) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. ๒๕๕๐

(๑๒) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๑

(๑๓) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยกรณีความผิดปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. ๒๕๔๙

(๑๔) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๓

(๑๕) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน พ.ศ. ๒๕๕๕

(๑๖) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยอำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๖๑

(๑๗) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาของอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและอนุกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘

(๑๘) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ก.ค.ศ. พ.ศ. ๒๕๕๒

(๑๙) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ก.ค.ศ. (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒๐) กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการผู้แทนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน ก.ค.ศ. (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓

๒๔) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ

(๑) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินเทียบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ๒๕๕๖

(๒) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการประเมินเทียบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๔๖

๒๕) ระเบียบ ก.ค.ศ.

(๑) ระเบียบ ก.ค.ศ. ที่ออกตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

(๒) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยระบบทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๕

(๓) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของบุคลากรทางการศึกษาในสายงานนิติการ พ.ศ. ๒๕๕๓

(๔) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๐

(๕) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่สอนคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๖

(๖) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยและพัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๒

(๗) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวันออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘

(๘) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยวิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘

(๙) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการลาออกจากราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘

(๑๐) ระเบียบ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

๒๖) ระเบียบคุรุสภา (ระเบียบที่ออกตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖)

(๑) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพและอนุกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๘

(๒) ระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยกองทุนพัฒนาและผดุงเกียรติวิชาชีพทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๑

(๓) ระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ของคุรุสภา พ.ศ. ๒๕๕๒

๒๗) ข้อบังคับคุรุสภา

(๑) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(๑.๑) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๙

(๑.๒) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๑.๓) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยการจดทะเบียนเป็นสมาชิกคุรุสภา พ.ศ. ๒๕๖๓

(๒) มาตรฐานวิชาชีพ

(๒.๑) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖

(๒.๒) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

(๒.๓) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

(๒.๔) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๓) จรรยาบรรณของวิชาชีพ

(๓.๑) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๐

(๓.๒) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยการพิจารณาการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๓

(๓.๓) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖

(๓.๔) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยการพิจารณาการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๓.๕) ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยการพิจารณาการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ

๒.๓.๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน และมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม

ยุทธศาสตร์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครู ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกร นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง ทั้งนี้มีประเด็น

ที่เกี่ยวข้อง คือ ประเด็นปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ มุ่งเน้นการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน” เป็น “โคช” หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” ทำหน้าที่กระตุ้น สร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบการสร้างความรู้ ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน และมีบทบาทเป็นนักวิจัยพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน รวมทั้งปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูดคัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุม ทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ การสนับสนุนสื่อการสอน และสร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน รวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง

๒.๓.๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายในยุทธศาสตร์ชาติ จึงได้มีประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้านจัดทำแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนแม่บทที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและพัฒนาครู ได้แก่ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ ประกอบด้วย ๓ แนวทางย่อย ได้แก่

(๑) วางแผนการผลิต พัฒนาและปรับบทบาท “ครู คณาจารย์ยุคใหม่” ให้เป็น “ผู้อำนวยการการเรียนรู้” มีหลักสูตรผลิตครูอาชีวะยุคใหม่ที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพ โดยเน้นการเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในสาขาที่ตนเองสอน

(๒) ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูตั้งแต่การดึงดูด คัดสรร ผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครู ปฏิรูประบบการผลิตครูยุคใหม่โดยใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของวิชาชีพครูที่สามารถสร้างทักษะในการจัดการเรียนการสอน ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ และมีครูที่ชำนาญในด้านการสอนภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ ที่ได้มาตรฐานในระดับนานาชาติ ในจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน อีกทั้งยังมีระบบการอบรมและเสริมสมรรถนะครูที่ผ่านการศึกษาในระบบเดิม หรือครูภาษาอังกฤษ และภาษาที่ ๓ ที่ยังไม่ผ่านการประเมินมาตรฐานในระดับนานาชาติ

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะครูอย่างต่อเนื่องครอบคลุมทั้งเงินเดือน สายอาชีพและระบบสนับสนุนอื่น ๆ ปฏิรูประบบการผลิตครูอาชีวะยุคใหม่ โดยผู้ที่มีใบประกอบวิชาชีพจะต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการในสาขาที่ตนเองสอน มีความรู้ ทักษะ และสามารถสร้างสมรรถนะที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและมาตรฐานอาชีพให้แก่ผู้เรียน และมีอัตรากำลังเพียงพอต่อความต้องการของสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๒.๓.๕ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙ เป็นแผนระยะยาว ๒๐ ปี เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษา โดยการดำเนินการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนฯ และสามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ว่า "คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ ๒๑" และมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ๔ ประการ คือ ๑) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ๒) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติ ๓) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ ๔) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง

แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ ๖ ยุทธศาสตร์ หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และแนวคิดการจัดการศึกษา โดยมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการผลิตและพัฒนาครู คือ

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และมีแนวทางการพัฒนา ได้แก่

๑.๑) ข้อ ๓.๖ พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๑.๑) จัดให้มีกลไกกำหนดนโยบายและแผนระบบการผลิต พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อประสาน กำกับ ติดตาม ประเมินผลการผลิตและพัฒนาครู ให้ข้อเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ และระดมทรัพยากร สนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการผลิต พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐

๑.๑.๒) ออกแบบระบบและรูปแบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการผลิตและพัฒนาครู ตามความต้องการใช้ครู ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพในแต่ละระยะ โดยพัฒนาระบบการสรรหาคนดี คนเก่ง มีความศรัทธาในวิชาชีพเข้ามาเป็นครู โดยการมีส่วนร่วมของเครือข่ายสถาบันการผลิตครูและครูผู้สอน

๑.๑.๓) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาสถาบันการศึกษาที่เป็นหน่วยผลิตครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาที่เป็นหน่วยปฏิบัติการสอนให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงในสาขาวิชาที่สถาบันการศึกษาเชี่ยวชาญ

๑.๒) ข้อ ๓.๗ พัฒนาคุณภาพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒.๑) ออกแบบระบบและรูปแบบการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ โดยครูทุกระดับและประเภทการศึกษาได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อประกันคุณภาพและมาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครู และระบบประกันคุณภาพทางการศึกษา

๑.๒.๒) เร่งรัดพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งครูฝึกในสถานประกอบการ โดยเริ่มต้นจากครูประจำการที่สอนไม่ตรงวุฒิ ครูที่สอนคละชั้น และครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

๑.๒.๓) พัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษาด้วยการส่งเสริมให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community (PLC) เพื่อให้ครูเกิดสังคมการเรียนรู้ในการพัฒนาและช่วยเหลือผู้เรียนในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษา รวมทั้งแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสร้างสังคมครูที่เข้มแข็งในการพัฒนาตนเองและนักเรียนให้เต็มศักยภาพ

๑.๒.๔) พัฒนามาตรฐานสมรรถนะวิชาชีพครูอาชีวศึกษา มาตรฐานครูฝึกในสถานประกอบการ และมาตรฐานสถานประกอบการที่ทำหน้าที่ฝึกปฏิบัติ

๑.๒.๕) เสริมสร้าง ปลูกจิตสำนึกครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๑.๒.๖) พัฒนาระบบการประเมินตามระดับคุณภาพของมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

๑.๒.๗) พัฒนาครูสู่การเป็นครูแกนนำ (Master Teacher) และครูมืออาชีพ (Professional Teacher) ที่สะท้อนทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะของวิชาชีพครู

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีแนวทางการพัฒนา ข้อ ๓.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำรงชีวิต ข้อย่อยที่ ๓) พัฒนา อบรมครูผู้สอน ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบในเรื่องการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรม และการนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต และข้อย่อย ๔) ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาผลิตบุคลากรในสาขาเฉพาะที่ต้องใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญระดับสูงในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการศึกษา และมีแนวทางการพัฒนาข้อ ๓.๕ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๓.๑) พัฒนาระบบการใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษา การฝึกอบรม และลดภาระงานของครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอน (งานธุรการ งานบริหารทั่วไป)

๓.๒) พัฒนาระบบการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาระดับต่าง ๆ โดยยึดหลักเกณฑ์ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การจัดการเรียนการสอน การบริหารการศึกษา และการประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

๓.๓) พัฒนาระบบประเมินสมรรถนะครูตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ ความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญในตำแหน่งและวิทยฐานะที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง

๓.๔) กำหนดแผนงาน ขั้นตอน และมาตรการทางการบริหารเพื่อกระจายอัตรากำลังครูให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง

๓.๕) พัฒนาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน สำหรับครูที่มีสมรรถนะสูง และครูที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร เสี่ยงภัย พื้นที่พิเศษ

๓.๖) พัฒนากระบวนการบริหารจัดการอัตรากำลังครูและระบบการจ้างครู เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจการจัดการเรียนการสอนและแนวโน้มของประชากรวัยเรียนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง

๓.๗) ปรับปรุงฐานข้อมูลความต้องการใช้ครูให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสัดส่วนของประชากรวัยเรียน

๒.๓.๖ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

จากการที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ ซึ่งต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยด้านการศึกษา คณะรัฐมนตรีได้แต่งตั้งคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (กอปศ.) เพื่อทำหน้าที่ศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนะและร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปตามมาตรา ๒๕๘ จ. ด้านการศึกษา กอปศ. จึงได้จัดทำ “แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา” ขึ้น เพื่อมุ่งหวังยกระดับคุณภาพการศึกษาและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษาและเสริมสร้างธรรมาภิบาล โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๔ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ เป้าหมายรวมประกอบด้วย

๑) มีแผนการผลิตและพัฒนาครูตามความต้องการของประเทศ (Demand-Side Financing) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคัดกรองผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม สนับสนุนทุนการศึกษา คัดเลือกสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพในการผลิตครูเพื่อให้ผู้รับทุนเข้าศึกษา เพื่อให้ได้ครูที่มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของประเทศ ดำเนินการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ในระยะเวลาอย่างน้อย ๑๐ ปี

๒) ได้ครูสมรรถนะสูงและตรงตามความต้องการของประเทศ ที่จบการศึกษาจากสถาบันที่ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะที่ทำให้นิสิตนักศึกษาครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับประสบการณ์ด้านวิชาชีพครูและการนิเทศที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตร

๓) ได้ครูอาชีวศึกษาที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ

๔) ครู บุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาความรู้และทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพด้วยระบบและวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมในการพัฒนาแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล เสี่ยงภัย ยากลำบาก และทุรกันดารให้ได้รับความสะดวกในการพัฒนา

๕) ครู บุคลากรทางการศึกษา มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ประสิทธิภาพในการสอน และผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน โดยคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล เสี่ยงภัย ยากลำบาก และทุรกันดาร

๖) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณสมบัติ สมรรถนะ และความรู้ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และจัดหรือสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงการพัฒนาผู้ที่มีโอกาสจะได้รับการคัดเลือกหรือสรรหาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่ไม่ผ่านการประเมิน

๗) ให้คุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครูที่มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

๘) ให้ระบบงานในการบริหารครูและบุคลากรทางการศึกษาภาครัฐ เป็นระบบที่มีการดำเนินการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล มีความคล่องตัว มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม เอื้อต่อการบริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นอิสระ

อนึ่ง ใน พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ได้มีการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทฯ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องตามที่คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ในการดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศตามมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของวุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎร ที่เห็นควรให้ความสำคัญกับการคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญเร่งด่วน และดำเนินการร่วมกันหลายหน่วยงานสามารถดำเนินการและวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรมในช่วงปี ๒๕๖๔-๒๕๖๕ เพื่อบรรจุในแผนการปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง เนื่องจากกิจกรรมที่มีอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่เป็นการปฏิรูปที่ชัดเจน

ปัจจุบันแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ฉบับปรับปรุง ได้มีการยกร่างเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยมีเป้าประสงค์เพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา มุ่งความเป็นเลิศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และปรับปรุงระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร เพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล ซึ่งการศึกษาที่จะได้รับการปฏิรูปจะครอบคลุมถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต มิได้จำกัดเฉพาะการจัดการศึกษาเพื่อคุณวุฒิตามระดับเท่านั้น โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญจำนวน ๕ กิจกรรม ประกอบด้วย

๑) การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย

๒) การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสู่การเรียนรู้ฐานสมรรถนะ เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑

๓) การสร้างระบบการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ

๔) การจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีและระบบอื่น ๆ ที่เน้นการฝึกปฏิบัติอย่างเต็มรูปแบบ นำไปสู่การจ้างงานและการสร้างงาน และ

๕) ปฏิรูปบทบาทการวิจัยและระบบธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยออกจากกับดักรายได้ปานกลางอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้ประชาชน/ผู้เรียนทุกกลุ่มวัยจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล มีทักษะที่จำเป็นของโลกอนาคต สามารถแก้ปัญหา ปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผล มีวินัย มีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบและมีจิตสาธารณะ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

๒.๓.๗ นโยบายรัฐบาล

เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ รัฐบาลนำโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภา ภายใต้วิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศ คือ “มุ่งมั่นให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วในศตวรรษที่ ๒๑” โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นนโยบายหลัก ๑๒ ด้าน ได้แก่ ๑) การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ ๒) การสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศ และความสงบสุขของประเทศ ๓) การทำนุ-บำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม ๔) การสร้างบทบาทของไทยในเวทีโลก ๕) การพัฒนาเศรษฐกิจและความสามารถในการแข่งขันของไทย ๖) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจและการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค ๗) การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งจากฐานราก ๘) การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ๙) การพัฒนาระบบสาธารณสุขและหลักประกันทางสังคม ๑๐) การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ๑๑) การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ และ ๑๒) การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกระบวนการยุติธรรม

การพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อให้คนไทยในอนาคตเป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีแบบแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาที่มุ่งพัฒนาคนในทุกมิติ ตามความเหมาะสมในแต่ละช่วงวัยให้มีความสมบูรณ์ เป็นคนดี มีวินัย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม โดยมีนโยบายการพัฒนาด้านการผลิตและพัฒนาครูที่สำคัญ คือ นโยบายข้อ ๘ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ข้อ ๒) พัฒนาบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ข้อย่อย ๒.๑) ปรับรูปแบบการเรียนรู้และการสอนเพื่อพัฒนาทักษะและอาชีพของคนทุกช่วงวัยสำหรับศตวรรษที่ ๒๑ โดยปรับโครงสร้างหลักสูตรการศึกษาให้ทันสมัย มีการนำเทคโนโลยีและการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริงเข้ามามีส่วนในการจัดการเรียนการสอน และปรับระบบดึงดูด การคัดเลือก การผลิตและพัฒนาครูที่นำไปสู่การมีครูสมรรถนะสูง เป็นครูยุคใหม่ที่สามารถออกแบบและจัดระบบการสร้างความรู้ สร้างวินัย กระตุ้น และสร้างแรงบันดาลใจ เปิดโลกทัศน์มุมมองของเด็กและครูด้วยการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็นให้มากขึ้นควบคู่กับหลักการทางวิชาการ และ ข้อ ๖) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะทุกช่วงวัย ข้อย่อย ๖.๑) มุ่งเน้นการพัฒนาโรงเรียนควบคู่กับการพัฒนาครู เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับบนพื้นฐานการสนับสนุนที่คำนึงถึงความจำเป็นและศักยภาพของสถาบันการศึกษาแต่ละแห่ง พร้อมทั้งจัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียนในทุกระดับ และสร้างระบบวัดผลโรงเรียนและครูที่สะท้อนความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน คืนครูให้นักเรียนโดยลดภาระงานที่ไม่จำเป็น รวมถึงจัดให้มีระบบฐานข้อมูล เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการเชื่อมโยงหรือส่งต่อข้อมูลครอบครัวและผู้เรียนระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงการพัฒนาตลอดช่วงชีวิต ตลอดจนพัฒนาช่องทางให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๓.๘ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙-๑๑ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืดหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์-ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องทางด้านการผลิตและพัฒนาครู คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ข้อ (๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ข้อย่อย (๓.๒) ปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นสมรรถนะ

มีจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นผู้แนะนำ และสามารถกระตุ้นการเรียนรู้ของผู้เรียน สร้างมาตรการจูงใจให้ผู้มีศักยภาพสูงเข้ามาเป็นครู ปรับระบบประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพให้เชื่อมโยงกับพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน และสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง และยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ข้อ (๒.๑) ส่งเสริมให้มีการกระจายการบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพให้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้นระหว่างพื้นที่ ข้อย่อย (๒.๑.๑) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรครูมีการกระจายตัวอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งมาตรการที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน อาทิ สวัสดิการบ้านพักครู เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน เพิ่มโอกาสในการพัฒนาครู

๒.๓.๙ มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑

"มาตรฐานการศึกษาของชาติ" หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ของคนไทย เพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นกรอบสำหรับสร้างคนไทย ๔.๐ ที่แม้แตกต่างตามบริบทของท้องถิ่นและของสถานศึกษา แต่มีจุดหมายร่วมคือ "ธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก" สามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ทั้งในมิติเศรษฐกิจ มิติสังคม และมิติการเมืองต่อไปได้ โดยมีหลักการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ เป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาของชาติ และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

๑) หลักการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติกำหนดผ่านกรอบ (Framework) ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา โดยจัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙

๒) เป้าหมายของมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานการศึกษาของชาติมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา และให้หน่วยงานต้นสังกัดใช้เป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยการกำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่เหมาะสมตามช่วงวัยในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา และใช้เป็นเป้าหมายในการสนับสนุนสถานศึกษาให้สามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ดังกล่าว นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษา

ทั้งนี้ การจัดการศึกษาของชาติจะต้องทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้เรียน อันเป็นผลที่เกิดจากการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา จนถึงการอุดมศึกษา โดยสถานศึกษามีอิสระในการกำหนดแนวคิด ปรัชญาและวิสัยทัศน์ของการจัดการศึกษาให้เป็นอัตลักษณ์และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและความถนัดของผู้เรียน

หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องมีการสนับสนุน กำกับ ติดตาม ประเมินและพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีระบบการบริหาร

จัดการทั้งด้านผู้บริหาร ครู คณาจารย์และบุคลากร หลักสูตรการเรียนการสอน สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล ทรัพยากร สิ่งสนับสนุนการศึกษาและการประเมิน ตลอดจนระบบและกลไกการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ ที่เหมาะสมตามแต่ละระดับ และประเภทการศึกษาที่ต่อเนื่องกัน นอกจากนี้ สถาบันผลิตและพัฒนาครูในฐานะกลไกสำคัญในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ จะต้องมีบทบาทในการเตรียมความพร้อมครูก่อนประจำการ และส่งเสริมการพัฒนาครูประจำการให้มีสมรรถนะทางวิชาชีพที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ยุคใหม่ เพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา โดยได้กำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired Outcomes of Education: DOE Thailand) หมายถึง คุณลักษณะของคนไทย ๔.๐ ที่ตอบสนองวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและจัดทำมาตรฐานการศึกษาขั้นต่ำที่จำเป็นของแต่ละระดับและประเภทการศึกษา

๓) ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา ได้กำหนดเพื่อให้คนไทย ๔.๐ จะต้องธำรงความเป็นไทยและแข่งขันได้ในเวทีโลก นั่นคือ เป็นคนดี มีคุณธรรม ยึดค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาตน ให้เป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะ ๓ ด้าน โดยเป็นคุณลักษณะขั้นต่ำดังต่อไปนี้

๓.๑) ผู้เรียนรู้ เป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคต และมีสมรรถนะ (Competency) ที่เกิดจากความรู้ ความรอบรู้ด้านต่าง ๆ มีสุนทรียรักษ์และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิต เพื่อสร้างงานหรือสัมมาอาชีพบนพื้นฐานของความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม

๓.๒) ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นผู้มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ ๒๑ ความฉลาดดิจิทัล (Digital Intelligence) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์ และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการเพื่อร่วมสร้างสรรค์ และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเองและสังคม

๓.๓) พลเมืองที่เข้มแข็ง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติบนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรม ความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ

๒.๔ งานวิจัยและงานวิชาการที่เกี่ยวข้อง

๑) มนตรี แย้มกสิกร (๒๕๖๐ : ๑๓๙-๑๕๐) การจะพัฒนาหรือการจะยกระดับการผลิตและการพัฒนาครูเพื่อให้มีความก้าวหน้า สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐาน คือความเชื่อพื้นฐาน หรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) ซึ่งกระบวนทัศน์ที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาและผลิตครู ประกอบด้วย กระบวนทัศน์การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ ระบบสนับสนุนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง พัฒนาให้โรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาตนเอง (Self Development Unit) ด้วยการสร้างชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice) การพัฒนาครูต้องเปิดโอกาสให้ครูมีโอกาสเลือกประเด็นที่ตนเองมีความต้องการและจำเป็นตามบริบทของแต่ละคน การพัฒนาครูต้องเปลี่ยนจากการฝึกอบรม (Training Mode) เป็นการทำให้ครูเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning Model) การพัฒนาครูจะต้องเน้นและปรับเปลี่ยนเป็นการพัฒนาที่เน้นการประเมินผลการแสดงออกจริงของครู (Performance Based Assessment) มาตรฐานวิชาชีพครูควรมีความหลากหลายและครอบคลุมกิจกรรมของวิชาชีพ กระบวนทัศน์ที่จำเป็นสำหรับการผลิตครูเพิ่มเติมจากกระบวนทัศน์สำหรับการพัฒนาครู ประกอบด้วยการลงมือปฏิบัติในสถานการณ์จริง เป็นหนทางแห่งการเรียนรู้ที่มีความหมาย การประเมินที่สอดคล้องกับสมรรถนะศตวรรษที่ ๒๑ และการวิจัยเพื่อการครุศึกษาไทย

๒) นารีรัตน์ รักวิจิตรกุล (๒๕๖๐ : ๒๑-๓๓) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้แน่ใจว่าครูมีการเรียนรู้ และพัฒนาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพราะการสอนที่ดีไม่ได้เกิดขึ้นได้ด้วยความบังเอิญ และสถาบันผลิตครูไม่สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทุกแง่มุมที่กว้างขวางสำหรับบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาไปประกอบอาชีพครู เมื่อนักศึกษาครูสำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพครู และได้บรรจุเข้าทำงาน ครูบรรจุใหม่ใช้เวลานานนับปีกว่าจะมีทักษะที่ต้องการในการทำตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้แต่ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนแล้วก็ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชา วิธีสอนและเทคนิคการสอนแบบใหม่ ๆ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อวิธีการเรียนรู้และความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน หากครูไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้นักเรียนขาดโอกาสการเรียนรู้ที่เต็มศักยภาพ และเรียนรู้ด้วยความเบื่อหน่าย ทั้งนี้มีกรอบแนวคิดสำหรับการสอน ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน ๒) ด้านสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน ๓) ด้านการสอน และ ๔) ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ โดยแบ่งช่วงอาชีพเป็น ๖ ช่วงวัย ดังนี้ ๑) นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ๒) ครูบรรจุใหม่ ๓) ครูวิชาชีพ ๔) ครูเชี่ยวชาญ ๕) ครูมีชื่อเสียง และ ๖) ครูปลดเกษียณและออกจากอาชีพ

ครูบรรจุใหม่ (Apprentice Teacher) คือ ครูที่เริ่มต้นวิชาชีพในช่วง ๒-๓ ปีแรกของการทำงาน ความต้องการของครูในช่วงนี้คือเรียนรู้การทำงานในห้องเรียน และการทำงานภายในโรงเรียนแต่ละวันให้มีประสิทธิภาพ ในบางรัฐของสหรัฐอเมริกา เขตการศึกษามีการแต่งตั้งครูพี่เลี้ยง (Mentor) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนในอัตราส่วนครูพี่เลี้ยง ๑ คน ต่อครูบรรจุใหม่ ๑๒ คน

ครูวิชาชีพ (Professional Teacher) หลังจากผ่านช่วงปีแรก ๆ ของการบรรจุเป็นครูใหม่แล้ว ครูก็จะก้าวเข้าสู่การเป็นครูวิชาชีพ ครูมีความมั่นใจในความสามารถด้านการสอนของตน มีการแสวงหาวิธีการสอนใหม่ การใช้สื่อประกอบการสอน พัฒนาเทคนิคการสอนและกลยุทธ์การสอนที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน การพัฒนาวิชาชีพของครูในช่วงนี้ใช้การเรียนรู้ในลักษณะชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities) เพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ความสำเร็จในช่วงนี้จะนำไปสู่การเป็นครูช่วงต่อไป

ครูเชี่ยวชาญ (Expert Teacher) ครูที่อยู่ในช่วงนี้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอน มีรูปแบบการสอนที่เป็นเอกลักษณ์มากยิ่งขึ้น พร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือครูที่ด้อยประสบการณ์สอนโดยการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor)

ครูที่มีชื่อเสียง (Distinguished Teacher) ครูที่มีพัฒนาการในช่วงนี้เป็นครูที่มีหลักฐานประจักษ์ชัดว่าได้รับการยอมรับนับถือความสามารถด้านการสอนจากนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน ว่ามีการปฏิบัติการสอนที่เป็นเลิศ และมักได้รับเชิญให้เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง (Mentor) หรือครูสอนแนะ (Coach) ให้กับเพื่อนร่วมงาน หรือการให้เป็นหัวหน้าโครงการพัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน หรือโครงการวิชาการ

การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู จึงต้องออกแบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่บูรณาการกับการทำงาน เพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการสอนที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ความสำเร็จของทุกรูปแบบทุกกิจกรรมของการพัฒนาวิชาชีพครู จำเป็นที่ครูต้องมีพันธสัญญาต่อการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การจัดสรรเวลา และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ จากผู้บริหารเพื่อที่ครูสามารถนำสิ่งที่ตนได้เรียนรู้สู่การปฏิบัติสอนในงานประจำ และได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

๓) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (๒๕๕๙. ๒) การปฏิรูปคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนจำเป็นต้องสร้างและคัดเลือกครูสอนดีรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง เพราะคุณภาพครูเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยงานวิจัยด้านเศรษฐศาสตร์การศึกษาพบว่า ครูสอนดีช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้เร็วกว่านักเรียนที่เรียนกับครูสอนแย่ การสร้างและคัดเลือกครูสอนดีเริ่มจากการเข้าใจคุณสมบัติพื้นฐานของครูสอนดี “ครูสอนดี” จำเป็นต้องรู้เนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง แต่การรู้อย่างลึกซึ้งนี้มิใช่เพียงเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการหรือการใช้ความรู้ได้อย่างถูกต้องเท่านั้น “ครูสอนดี” ยังต้องเข้าใจเนื้อหาจากมุมมองและฐานความรู้ของนักเรียน แปลงเนื้อหาสู่โจทย์และกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้เนื้อหาดังกล่าว และสามารถวิเคราะห์และแก้ไขความเข้าใจผิดในเนื้อหาของนักเรียนได้ ความรู้และทักษะนี้เป็นสมรรถนะเฉพาะของวิชาชีพครู ซึ่งเรียกกันว่า “ความรู้และทักษะด้านเนื้อหาวิชาสำหรับการจัดการเรียนรู้” (Pedagogical Content Knowledge: PCK)

๔) กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ (๒๕๖๐ : ๔๙-๕๐) กล่าวว่า รูปแบบในการพัฒนาครูในอนาคตควรมีลักษณะดังนี้ ๑) หน่วยผลิต หน่วยใช้ หน่วยควบคุมและพัฒนาครู ต้องทำงานแบบเชื่อมโยงเพื่อลดความซ้ำซ้อน สิ้นเปลืองและสูญเสีย ๒) ควรมีคณะกรรมการกลางระดับกระทรวงศึกษาธิการ ระดับพื้นที่

เพื่อกำหนดทิศทางและควบคุมการผลิต การใช้และการพัฒนาครู เพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นในอดีต ๓) จัดระบบการผลิต การพัฒนา การใช้ครูที่มุ่งผลในอนาคต เช่น การใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกัน (Sharing Resource for Education) อาจกำหนดให้มีครูประจำโรงเรียนที่ทำหน้าที่ประจำชั้นและสอนสาขาวิชาสามัญทั่วไป และอาจจะมีครูประจำเขตพื้นที่การศึกษา (Mobile Teacher) เพื่อสอนในวิชาที่จำเป็นและขาดแคลน เช่น คอมพิวเตอร์ ภาษาต่างประเทศ ดนตรี นาฏศิลป์ เคมี ชีวะ ฟิสิกส์ เป็นต้น โดยให้รับผิดชอบวิชาดังกล่าว สอนในโรงเรียนต่าง ๆ ในลักษณะหมุนเวียนที่เป็นไปตามกฎระเบียบ ๔) การพัฒนาครูและบุคลากรควรให้ความสำคัญต่อความจำเป็นพื้นฐานทั้งในระดับบุคคลและระดับนโยบาย โดยใช้หลักการพัฒนาแบบต่อยอด (ID Plan) โดยครอบคลุมสมรรถนะของครู ทั้ง ๓ ด้าน ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) (Attitude) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) ๕) นำผลการพัฒนาไปใช้ประโยชน์อย่างสอดคล้อง เชื่อมโยงและลงตัว ทั้งในสิทธิประโยชน์ส่วนตน ได้แก่ การเลื่อนวิทยฐานะ รวมทั้งประโยชน์ของทางราชการในการวางอัตรากำลังและการบริหารบุคคลทั้งระบบ ๖) สร้างความเป็นสากลและนานาชาติ โดยร่วมมือผลิตและพัฒนาครูในระดับภูมิภาคอาเซียนและนานาชาติ ด้วยการส่งเสริมการศึกษาต่อ การศึกษาวิจัยและการฝึกอบรมอย่างเข้ม และ ๗) ส่งเสริมการพัฒนาครูในหลายรูปแบบ เช่น การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยี การศึกษาทางไกล การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ภายใต้การควบคุมจากคณะกรรมการระดับกระทรวงและเขตพื้นที่

๕) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) (๒๕๕๗ : ๑๗) กล่าวว่า ระบบการฝึกอบรมครูรายงานวิจัยฉบับนี้ชี้ว่า สภาพปัญหาสำคัญในปัจจุบันคือ รัฐมีบทบาทอย่างมากในการจัดหาผู้จัดการอบรมและจัดทำเกณฑ์รับรองหลักสูตร ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมครูไม่สอดคล้องกับปัญหาที่ครูและโรงเรียนเผชิญ การอบรมส่วนใหญ่เป็นการฟังบรรยายมากกว่าการฝึกปฏิบัติ รวมทั้งยังขาดระบบติดตามและสนับสนุนให้มีการนำความรู้ไปใช้ จึงทำให้การอบรมสิ้นสุดเพียงขั้นตอนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ แต่ไปไม่ถึงขั้นตอนการนำความรู้ไปปฏิบัติการฝึกปฏิบัติ และการทบทวนและแลกเปลี่ยนเพื่อแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติ อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพครูและโรงเรียนไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการประเมินคุณภาพของการฝึกอบรมครู ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการปฏิรูประบบการพัฒนาครูรายงานวิจัยฉบับนี้เสนอว่า ในส่วนของระบบการฝึกอบรมครู รัฐต้องปรับบทบาทจากผู้จัดหาเป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพและการจัดการความรู้และปรับเปลี่ยนให้โรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาหลักแทนที่รัฐ โดยให้โรงเรียนได้รับการจัดสรรงบประมาณและมีอำนาจในการตัดสินใจเลือกหลักสูตรและผู้อบรม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสภาพปัญหาที่ตนเผชิญ อีกทั้งจัดให้มีระบบการนำผลการประเมิน สมรรถนะครูมาประเมินคุณภาพการฝึกอบรมด้วย นอกจากนั้นระบบการฝึกอบรมครูต้องให้ความสำคัญกับขั้นตอนการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง การฝึกปฏิบัติและการทบทวนและแลกเปลี่ยน เพื่อแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติ รวมถึงการสร้างระบบพัฒนาครูใหม่ โดยให้ครูวิทยฐานะสูงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่ และการสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนเรียนรู้ทางวิชาการร่วมกัน (Professional Learning Community)

๖) วิจารณ์ พานิช (๒๕๕๕ : ๒๐) เสนอว่า ครูเพื่อศิษย์ต้องเปลี่ยนแปลงตัวเองโดยสิ้นเชิง เพื่อให้เป็น “ครูเพื่อศิษย์ ในศตวรรษที่ ๒๑” ไม่ใช่ครูเพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ ๒๐ หรือศตวรรษที่ ๑๙

ที่เตรียมคนออกไปทำงานในสายพานการผลิตในยุคอุตสาหกรรม การศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเตรียมคนออกไปเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ (Knowledge Worker) และเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ (Learning Person) ไม่ว่าจะประกอบสัมมาชีพใด มนุษย์ในศตวรรษที่ ๒๑ ต้องเป็นบุคคลพร้อมเรียนรู้ และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ แม้จะเป็นชาวนาหรือเกษตรกรก็ต้องเป็นคนที่พร้อมเรียนรู้ และเป็นคนทำงานที่ใช้ความรู้ ดังนั้น ทักษะสำคัญที่สุดของศตวรรษที่ ๒๑ จึงเป็นทักษะของการเรียนรู้ (Learning Skills) การศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ จำต้องเป็นเช่นนี้ก็เพราะต้องเตรียมคนไปเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว รุนแรง พลิกผัน และคาดไม่ถึง คนยุคใหม่จึงต้องมีทักษะสูงในการเรียนรู้และปรับตัว ครูเพื่อศิษย์จึงต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะของการเรียนรู้ด้วย และในขณะเดียวกันก็ต้องมีทักษะในการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งไม่เหมือนการทำหน้าที่ครูในศตวรรษที่ ๒๐ หรือ ๑๙ จึงเสนอว่า ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูสอนมาเป็นครูฝึก หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ของนักเรียน ให้นักเรียนเรียนรู้จากการเรียนแบบลงมือทำ ดังนั้นครูจะต้องปรับตัวมากซึ่งเป็นเรื่องยาก จึงต้องมีตัวช่วยคือชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ Professional Learning Community เป็นการรวมตัวกันของครูประจำการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การทำหน้าที่ครูนั่นเอง

๗) พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (ทุนสนับสนุนการวิจัยจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา) (๒๕๕๑) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยและต่างประเทศกำหนดกรอบแนวคิดสมรรถนะครูสอดคล้องกัน ๑๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ความรู้ในเนื้อหาวิชา ๒) การสื่อสารและการใช้ภาษา ๓) การพัฒนาหลักสูตร ๔) การจัดการเรียนรู้ ๕) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ๖) การบริหารจัดการชั้นเรียน ๗) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษา ๘) การวัดและประเมินผล ๙) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ๑๐) จิตวิทยาสำหรับครู ๑๑) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ๑๒) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ๑๓) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ๑๔) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ ๑๕) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายละเอียดแตกต่างกันเล็กน้อยตามบริบทสังคม ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและสามารถปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม จำเป็นต้องกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและต้องกำหนดมาตรการด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาระบบการผลิตครู การพัฒนาระบบการใช้ การส่งเสริมรักษาครูให้อยู่ในวิชาชีพตลอดชีวิต การพัฒนาสมรรถนะครูประจำการ และการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะครู ทั้งนี้ ต้องนำมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

๘) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๓) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิจัยและพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยได้ระบุประเด็นสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ไขไว้ ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) การจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๒) การจัดการเรียนการสอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๓) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และ ๔) การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้งานวิจัยได้สรุปข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ ๔ ประเด็น ได้แก่ ๑) จัดระบบ

และกลไกในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดการเรียนการสอน บริหารจัดการและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลถึงคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ๓) จัดระบบการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ๔) จัดระบบการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) รัฐบาลกำหนดให้การพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาและจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ

(๒) กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้มีคณะกรรมการระดับชาติขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางการปฏิบัติและกำกับติดตามการดำเนินการตามนโยบายให้มีเอกภาพ และมีประสิทธิภาพ

(๓) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสาน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินผลนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในโอกาสต่อไป

(๔) หน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกหน่วยงาน ควรได้ศึกษาวิเคราะห์นโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อจะได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

(๕) กระทรวงศึกษาธิการ โดยสถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) ต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำระบบสารสนเทศ และเครือข่ายส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๖) กระทรวงศึกษาธิการทบทวนและปรับปรุง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติให้เอื้อต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(๗) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาประชาสัมพันธ์ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ประชาชน พ่อแม่ ผู้ปกครอง สื่อมวลชนและทุกภาคส่วนของสังคมได้รับทราบอย่างกว้างขวางทั่วถึง เพื่อให้เกิดการสนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบาย

๙) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๘) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รายงานผลการศึกษาสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพการผลิตและพัฒนาครู สรุปได้ดังนี้ (๑) สถานภาพการผลิตครู คือการเน้นความเป็นสากลตามแนวคิดตะวันตก ทั้งด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โดยละทิ้งปรัชญาแนวคิดดั้งเดิมของไทย สถาบันผลิตครูหลายแห่งมีการรับนักศึกษาเข้าเรียนครูโดยไม่มีการคัดสรร คัดเลือกตามนโยบายปฏิรูปการศึกษาที่ประสงค์จะได้คนดี คนเก่งมาเรียนครู

และเป็นครูให้สมกับวิชาชีพที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง (๒) สถานภาพการพัฒนาครู นโยบายด้านการพัฒนาครู พบว่า การฝึกอบรมครูอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มสมรรถนะครูยังมีการกล่าวถึงหรือให้ความสำคัญค่อนข้างน้อยกว่าด้านอื่น การลงทุนเพื่อพัฒนาครูของแต่ละหน่วยงานยังเป็นการลงทุนที่ไม่มากนัก งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูมีกระจัดกระจายอยู่ในหลายโครงการ รูปแบบการพัฒนาครูในภาพรวมของประเทศที่หน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ นิยมปฏิบัติกันมาก คือ การส่งครูไปเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น และวิธีการพัฒนาครูที่แต่ละหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาอยู่ในขณะนี้ยังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยใช้การบรรยาย หรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่

๑๐) คณะกรรมาธิการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (๒๕๕๙) ได้ทำการพิจารณาศึกษาเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายมาตรฐานวิชาชีพครูและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สรุปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายมาตรฐานวิชาชีพครูและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ได้ดังนี้

(๑) ควรกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูให้ครอบคลุมการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการเป็นครู โดยพิจารณาช่วงเวลาตามกระบวนการในวิชาชีพ

(๒) ควรวางระบบมาตรฐานหลักสูตรฝึกหัดครูให้มีช่องทางที่หลากหลายขึ้นในการเข้าสู่วิชาชีพเพื่อรองรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาโดยตรง และผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาอื่น ๆ ที่ต้องมาศึกษาการสอนเพิ่มเติมในหลักสูตรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ให้สามารถเข้าสู่วิชาชีพครูได้อย่างเป็นระบบเช่นเดียวกัน

(๓) ควรเพิ่มความสำคัญของศาสตร์การสอน (Pedagogy) เพื่อให้ครูมีความสามารถในการบูรณาการเนื้อหากับวิธีสอน (Pedagogical Content Knowledge) รวมทั้งให้ครูสามารถสอนเพื่อให้เกิดทักษะการคิดที่เป็นที่ต้องการในศตวรรษที่ ๒๑ ได้

(๔) ควรวางระบบให้เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติการสอนในห้องเรียนและการปรับปรุงการปฏิบัติการสอนในห้องเรียนให้เป็นวงจรต่อเนื่อง

(๕) ควรกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูใหม่โดยยึดหลักการกำหนดมาตรฐานในรูปของสมรรถนะในวิชาชีพที่มีความชัดเจน โดยครอบคลุม (ก) ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ทั้งความรู้ในเนื้อหาวิชา ความรู้ในศาสตร์การสอน และความรู้ในการบูรณาการเนื้อหากับวิธีสอน (ข) ด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ และ (ค) ด้านคุณลักษณะ คุณสมบัติ และค่านิยมทางวิชาชีพ

(๖) ควรมีการจำแนกประเภทของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและมีการจัดหมวดหมู่ให้รองรับความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในวิชาชีพครู

(๗) ควรแยกระดับของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูแต่ละประเภท เพื่อให้สะท้อนเจตนารมณ์ในการพัฒนาครูตลอดชีวิตในวิชาชีพ

(๘) ควรควบคุม กำกับดูแลคุณภาพการผลิตครูในสถาบันผลิตครู ทั้งด้านคุณลักษณะคุณสมบัติและค่านิยมทางวิชาชีพ

(๙) ควรกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีการตัดสินใจหรือใช้ดุลยพินิจของโรงเรียนนั้น ๆ ในการเลือกสรรครูที่มีความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง

ทั้งนี้ ควรให้มีการทบทวนและปรับแก้มาตรฐานวิชาชีพครู ของคุรุสภาให้แล้วเสร็จเป็นลำดับแรก จากนั้นควรเร่งปรับเปลี่ยนหลักสูตรการผลิตครูให้เป็นหลักสูตรสมรรถนะทั้งหมด ในขณะเดียวกันต้องปรับปรุงระบบการสอบขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานใหม่ รวมทั้งการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินวิทยฐานะครู โดยอาจพิจารณาบังคับใช้มาตรฐานดังกล่าวเฉพาะกับครูรุ่นใหม่ เพื่อลดผลกระทบกับครูประจำการที่มีเป็นจำนวนมาก

๑๑) วิไลลักษณ์ ลังกา (๒๕๖๓) (อ้างถึงในรองศาสตราจารย์ ดร.สิงหนาท น้อมเนียน : บทสรุปผู้บริหารเรื่อง การเพิ่มคุณภาพการผลิตครูในอนาคต) ได้ดำเนินการศึกษาวิจัยการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูง สำหรับประเทศไทย ๔.๐ ผลการวิจัยอนาคตภาพของคุณลักษณะครูไทยพบว่า ครูต้องมีหลักของการดำเนินชีวิตบนฐานหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา โดยยึดถือแนวปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง คือ“พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน” บนเงื่อนไข “ความรู้” และ “คุณธรรม” โดยคุณลักษณะสำคัญของครูในอนาคตต้องประกอบไปด้วย ๓ มิติ ดังนี้ มิติที่ ๑ รู้คิด ครูจะต้องมีความรู้ รอบรู้ รู้ลึก มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาเป็นพื้นฐาน การมีปัญญามีการรู้เท่าทัน มีความสามารถในการคิดขั้นสูง และมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและการตัดสินใจ มิติที่ ๒ จิตใจ ครูจะต้องมีคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ จิตวิญญาณความเป็นครู จิตสาธารณะ จิตอาสา มีความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม และมีความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ชุมชน และสังคม มิติที่ ๓ ทักษะ ครูจะต้องมีทักษะการสอน การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี การเป็นผู้ช่วยเหลือ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้และสังคม

บทที่ ๓

วิธีการพิจารณาศึกษา

๓.๑ กรรมาธิการและบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๑ คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ได้มีมติเลือกตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

๑) นายตวง อันทะไชย	ประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๒) รองศาสตราจารย์ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร	รองประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ คนที่หนึ่ง
๓) รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ	รองประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญ คนที่สอง
๔) นายศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์	เลขานุการคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๕) นายชาญวิทย์ ผลชีวิน	โฆษกคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๖) นายออน กาจกระโทก	รองโฆษกคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๗) พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง	ประธานที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๘) นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร	ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๙) พระศรีธรรมภาณี	ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๑๐) นางกอบกุล อาภากร ณ อยุธยา	ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๑๑) นายพิทักษ์ ไชยเจริญ	ที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
๑๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์	กรรมาธิการวิสามัญ
๑๓) นายดิเรก พรสีมา	กรรมาธิการวิสามัญ
๑๔) นายถาวร เทพวิมลเพชรกุล	กรรมาธิการวิสามัญ
๑๕) นายทรงเดช เสมอคำ	กรรมาธิการวิสามัญ
๑๖) นายปรีชา บัววิรัตน์เลิศ	กรรมาธิการวิสามัญ
๑๗) พลตำรวจโท วิบูลย์ บางท่าไม้	กรรมาธิการวิสามัญ
๑๘) นางศิรินา ปวโรฬารวิทยา	กรรมาธิการวิสามัญ
๑๙) นายสมเดช นิลพันธุ์	กรรมาธิการวิสามัญ

๒๐) นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์ กรรมาธิการวิสามัญ

๒๑) นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์ กรรมาธิการวิสามัญ

๒๒) รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์ กรรมาธิการวิสามัญ

๒๓) ศาสตราจารย์ไพฑูรย์ สินลารัตน์ กรรมาธิการวิสามัญ

๒๔) ศาสตราจารย์สัมพันธ์ ฤทธิเดช กรรมาธิการวิสามัญ

๒๕) นายสุภัทร จำปาทอง กรรมาธิการวิสามัญ

๒๖) นายอัมพร พินะสา กรรมาธิการวิสามัญ

๓.๑.๒ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้มีมติตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ คือ

- รองศาสตราจารย์ศิริเดช สุชีวะ

๓.๑.๓ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้มีมติแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการตามข้อบังคับการประชุมวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๘๗ วรรคสี่ ดังนี้

๑) นางปิยมาภรณ์ ทองปุย ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิงในการประชุมกรรมาธิการ สำนักกรรมาธิการ ๒

๒) นายสุพัฒน์ โพธิ์เงิน นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิงในการประชุมกรรมาธิการ สำนักกรรมาธิการ ๒

๓.๒ คณะอนุกรรมาธิการ

คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภาได้ตั้งคณะอนุกรรมาธิการจำนวน ๓ คณะ ได้แก่ ๑) คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู ๒) คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู และ ๓) คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล โดยคณะอนุกรรมาธิการทั้ง ๓ คณะ มีองค์ประชุมและหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๓.๒.๑ คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู

๑) องค์ประกอบ ประกอบด้วย

๑.๑) รองศาสตราจารย์ประเสริฐ ปิ่นปฐมรัฐ ประธานคณะอนุกรรมาธิการ

๑.๒) นายปรีชา บัววิรัตน์เลิศ รองประธาน
คณะอนุกรรมาธิการ คนที่หนึ่ง

๑.๓) นายออน กาจกระโทก รองประธาน
คณะอนุกรรมาธิการ คนที่สอง

๑.๔) นายอัมพร พินะสา อนุกรรมาธิการ

๑.๕) นางสาวอุษณีย์ ธโนศวรรย์ อนุกรรมาธิการ

๑.๖) ศาสตราจารย์จินตรีร์ คล้ายสังข์ อนุกรรมาธิการ

๑.๗) รองศาสตราจารย์ศรีจิตรา เจริญลาภนพรัตน์ อนุกรรมาธิการ

๑.๘) รองศาสตราจารย์นภัทร วัจนเทพินทร์ อนุกรรมาธิการ

๑.๙) รองศาสตราจารย์ดวงพร ภู่ผะกา อนุกรรมาธิการ

๑.๑๐) รองศาสตราจารย์วิทยา วิภาวิวัฒน์ อนุกรรมาธิการ

๑.๑๑) ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาเรียม นิลพันธุ์ อนุกรรมาธิการ

๑.๑๒) นางสาวศุภลักษณ์ แจ้งใจ อนุกรรมาธิการและเลขานุการ

๒) ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู ประกอบด้วย

๒.๑) นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์

๒.๒) นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร

๒.๓) นายสมเดช นิลพันธุ์

๒.๔) นางกอบกุล อาภากร ณ อยุธยา

๒.๕) นายสุภัทร จำปาทอง

๒.๖) นายดิเรก พรสีมา

๒.๗) ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์

๒.๘) นายบุญช่วย ทองศรี

๒.๙) นายสงกรานต์ จันทร์น้อย

๒.๑๐) นางเบญจวรรณ สุจริต

๒.๑๑) นางนงรัตน์ อิสโร

๒.๑๒) รองศาสตราจารย์สุกัญญา แช่มช้อย

๒.๑๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สันติกร ภมรปฐมกุล

๒.๑๔) นางสาวนวลวรรณ ชะอุ่ม

๒.๑๕) นางอภิญาณ์ หทัยธรรม

๒.๑๖) ศาสตราจารย์พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์

๒.๑๗) ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งทิวา แย้มรุ่ง

๒.๑๘) ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชญ์วดี กิตติปัญญางาม

๒.๑๙) นางอรสา ภาววิมล

๒.๒๐) นายโพยม จันทร์น้อย

๒.๒๑) นางสาวจินตนา ศรีสารคาม

๒.๒๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์

๒.๒๓) รองศาสตราจารย์ศิริเดช สุชีวะ

๓) ผู้ช่วยเลขานุการประจำคณะอนุกรรมาธิการ คือ

- นายสถาพร นพรัตน์ นิติกรชำนาญการ กลุ่มงานคณะกรรมาธิการวิสามัญ ๔ สำนักกรรมาธิการ ๒

๔) หน้าที่และอำนาจ

๔.๑) พิจารณาศึกษาปัญหา อุปสรรค สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับกระบวนการผลิตครู ทั้งในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อให้การผลิตครูเกิดประสิทธิภาพความเป็นครูและสมรรถนะวิชาชีพ สามารถตอบสนองความต้องการในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม

๔.๒) พิจารณาศึกษาเกี่ยวกับหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ในการผลิตครูทุกระดับ ทั้งในส่วนของหลักสูตรการศึกษาในห้องเรียน นอกห้องเรียน การศึกษาตามอัธยาศัย เครื่องมือและเทคโนโลยีทางการศึกษา เกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมและสมรรถนะหลัก เพื่อให้ครูมีความเป็นเลิศด้านวิชาการ คุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ และมีจิตวิญญาณของครูอย่างแท้จริง

๔.๓) พิจารณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทางนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการผลิตครูให้เป็นไปตามหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนในศตวรรษที่ ๒๑

๔.๔) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมาธิการวิสามัญ สำหรับเป็นข้อมูลจัดทำเป็นข้อเสนอไปยังคณะรัฐมนตรี หน่วยงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๔.๕) ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมาธิการวิสามัญมอบหมาย

๓.๒.๒ คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู

๑) องค์ประกอบ ประกอบด้วย

๑.๑) รองศาสตราจารย์ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร ประธานคณะอนุกรรมาธิการ

๑.๒) นายทรงเดช เสมอคำ รองประธาน
คณะอนุกรรมาธิการ

๑.๓) นายสวัสดิ์ สมัครพงศ์ อนุกรรมาธิการ

๑.๔) พลตำรวจโท วิบูลย์ บางท่าไม้ อนุกรรมาธิการ

๑.๕) นายศักดิ์สิน โรจน์สราญรมย์ อนุกรรมาธิการ

๑.๖) รองศาสตราจารย์ประวิต เอราวรรณ์ อนุกรรมาธิการ

๑.๗) รองศาสตราจารย์ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ อนุกรรมาธิการ

๑.๘) นางเกศทิพย์ ศุภวานิช อนุกรรมาธิการ

๑.๙) นายดนุช ตันเทิดทิตย์ อนุกรรมาธิการ

๑.๑๐) นายสท้าน วารี อนุกรรมาธิการ

๑.๑๑) นายสัมพันธ์ เย็นสำราญ อนุกรรมาธิการ

๑.๑๒) นายภูมิ พระรักษา อนุกรรมาธิการและเลขานุการ

๒) ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู ประกอบด้วย

๒.๑) นายชาญวิทย์ ผลชีวิน

๒.๒) นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์

๒.๓) นายอัมพร พินะสา

๒.๔) ผู้ช่วยศาสตราจารย์อารีย์ วชิรวราการ

๒.๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพล พุฒคำ

๓) ผู้ช่วยเลขานุการประจำคณะอนุกรรมาธิการ คือ

- นายสุพัฒน์ โพธิ์เงิน นิติกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิงในการประชุม สำนักกรรมาธิการ ๒

๔) หน้าที่และอำนาจ

๔.๑) พิจารณาศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาครู ตลอดจนแนวทางการดำเนินการ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการพัฒนาครู อันจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะของครูให้มีความทันสมัย ยกระดับคุณภาพมาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันการศึกษาและผู้เรียนอย่างแท้จริง

๔.๒) พิจารณาศึกษากระบวนการพัฒนาครูทั้งระบบ โดยบูรณาการองค์ความรู้และกระบวนการพัฒนา ควบคู่กับการพัฒนาสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ที่เหมาะสม เพื่อเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาครู ทั้งในเชิงนโยบายและทางปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม

๔.๓) พิจารณาศึกษาและวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการยกร่างรายงานเสนอต่อคณะกรรมาธิการวิสามัญ

๔.๔) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมาธิการวิสามัญเป็นข้อมูลสำหรับจัดทำเป็นข้อเสนอไปยังคณะรัฐมนตรีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

๔.๕) ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมาธิการวิสามัญมอบหมาย

๓.๒.๓ คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

๑) องค์ประกอบ ประกอบด้วย

๑.๑) พลอากาศเอก ประจิน จั่นตอง ประธานคณะอนุกรรมาธิการ

๑.๒) นายสมเดช นิลพันธุ์ รองประธานคณะอนุกรรมาธิการ

๑.๓) นายพิทักษ์ ไชยเจริญ อนุกรรมาธิการ

๑.๔) นางฉวีรัตน์ เกษตรสุนทร อนุกรรมาธิการ

๑.๕) นายสุภัทร จำปาทอง อนุกรรมาธิการ

๑.๖) ศาสตราจารย์ นายแพทย์สิริฤกษ์ ทรงศิวิไล อนุกรรมาธิการ

๑.๗) ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรูญ ถาวรจักร์ อนุกรรมาธิการ

๑.๘) รองศาสตราจารย์ดารณี อุทัยรัตนกิจ อนุกรรมาธิการ

๑.๙) นายดิเรก พรสีมา อนุกรรมาธิการ

๑.๑๐) นายบูรพาทิศ พลอยสุวรรณ์ อนุกรรมาธิการ

๑.๑๑) ศาสตราจารย์สัมพันธ์ ฤทธิเดช อนุกรรมาธิการ

๑.๑๒) นางสาวดารณี อรุณวรากรณ์ อนุกรรมาธิการและเลขานุการ

๒) ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย

๒.๑) นายทรงเดช เสมอคำ

๒.๒) นางศิรินา ปวโรฬารวิทยา

๒.๓) นางสุวรรณี สิริเวชชะพันธ์

๒.๔) นายถาวร เทพวิมลเพชรกุล

๒.๕) ศาสตราจารย์ นายแพทย์ภิรมย์ กมลรัตนกุล

๒.๖) นายพรชัย มงคลวนิช

๒.๗) นายนพดล ปิยะตระภูมิ

๒.๘) รองศาสตราจารย์สิงหนาท น้อมเนียน

๓) ผู้ช่วยเลขานุการประจำคณะอนุกรรมาธิการ ดังนี้

๓.๑) นางสาวมาณริกา จันทาโภ วิทยากรชำนาญการพิเศษ กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิงในการประชุมกรรมาธิการ สำนักกรรมาธิการ ๒

๓.๒) นางธนิสร ยอดอินทร์ นิติกรชำนาญการ กลุ่มงานบริการเอกสารอ้างอิงในการประชุมกรรมาธิการ สำนักกรรมาธิการ ๒

๔) หน้าที่และอำนาจ

๔.๑) พิจารณาศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงคุณสมบัติ คุณวุฒิ คุณลักษณะ สิทธิ-หน้าที่-ความรับผิดชอบในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติ กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครู ครูผู้ช่วยและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเสนอแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

๔.๒) พิจารณาศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาลตามกรอบของกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาใช้ในการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ

๔.๓) พิจารณาศึกษาและเสนอแนะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมในปัจจุบัน

๔.๔) ประสานการดำเนินงานกับคณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครูและอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาด้านการพัฒนาครู เพื่อให้เกิดการบูรณาการในทุกมิติที่เกี่ยวกับการผลิต คัดกรอง และพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

๔.๕) ยกร่างข้อเสนอระบบการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาซึ่งรวมถึงผู้บริหาร ครู/อาจารย์ ครูผู้ช่วยและเจ้าหน้าที่สนับสนุนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนการศึกษาของชาติได้อย่างเหมาะสม

๔.๖) รายงานผลการดำเนินการต่อคณะกรรมาธิการวิสามัญ เพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๔.๗) ดำเนินงานอื่นใดตามที่คณะกรรมาธิการวิสามัญมอบหมาย

๓.๓ แหล่งข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครูได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การรับฟังความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง และการพิจารณาศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยมีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การสรุปและนำเสนอผลการพิจารณาศึกษา จากแหล่งข้อมูลและวิธีการที่สำคัญ ได้แก่ ข้อมูลจากหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุม การจัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การเดินทางไปศึกษาดูงานกรณีศึกษาในพื้นที่ การประมวลข้อมูลและสังเคราะห์ข้อมูลเอกสารจากการพิจารณาศึกษาของคณะอนุกรรมาธิการทั้ง ๓ คณะ การจัดทำเอกสารสรุปและนำเสนอผลการพิจารณาศึกษา โดยมีวิธีการและกิจกรรมการดำเนินการพิจารณาศึกษา ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดประชุม คณะกรรมาธิการวิสามัญได้จัดให้มีการประชุม จำนวน ๙ ครั้ง ดังนี้

๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดีที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๓

๓) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดีที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๓

๔) ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดีที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๕) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ วันพฤหัสบดีที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

๖) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ วันจันทร์ที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓

๗) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔

๘) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๙) ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ วันพฤหัสบดีที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๔

๓.๓.๒ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้ดำเนินการโดยเชิญหน่วยงานมาให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑) คณะกรรมการการอุดมศึกษา

๒) สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๔) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

๕) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๖) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

๗) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๘) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม

๙) ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

๑๐) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

๑๑) สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร

๑๒) สำนักงานกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

๑๓) คณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา

๑๔) ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

๑๕) สภาคณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย

๑๖) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑๗) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

๑๘) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ

๑๙) ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

๓.๓.๓ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้มีมติเดินทางไปศึกษาดูงาน จำนวน ๑ ครั้ง คือ

- โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษาและวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ในวันศุกร์ที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๓.๓.๔ คณะกรรมาธิการวิสามัญได้จัดสัมมนา จำนวน ๓ ครั้ง ดังนี้

๑) การสัมมนา เรื่อง วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทย : “ครู?” คือทางออกของประเทศ ในวันศุกร์ที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๐๐-๑๔.๐๐ น. ณ ห้องภาณุมาศ ชั้น ๑๐ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร

๒) การสัมมนา เรื่อง แนวทางการผลิตและพัฒนาครูปฐมวัย ในวันจันทร์ที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๒.๐๐-๑๗.๐๐ น. ณ อาคารรัฐสภา

๓) การสัมมนา เรื่อง “การผลิตและการพัฒนา : ครูไทยวิถีใหม่ในศตวรรษที่ ๒๑” ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๓๐ น. ณ ห้อง ๔๑๖-๔๑๗ อาคารรัฐสภา สัมมนาออนไลน์ ; ผ่านสื่อออนไลน์

๓.๔ การจัดทำ การวิเคราะห์ และการนำเสนอข้อมูล

คณะกรรมาธิการวิสามัญได้กำหนดการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและรับฟังความเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง และการพิจารณาศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ โดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การสรุปและนำเสนอผลการพิจารณาศึกษาจากแหล่งข้อมูล หน่วยงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง การจัดประชุม การจัดสัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็น การเดินทางไปศึกษาดูงาน การประมวลข้อมูล และการสังเคราะห์สรุปข้อมูลจากเอกสารการพิจารณาศึกษาของคณะอนุกรรมาธิการทั้ง ๓ คณะ การจัดทำเอกสารสรุปและนำเสนอผลการพิจารณาศึกษาต่อคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาร่วมกัน

บทที่ ๔ ผลการพิจารณาศึกษา

ผลการพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู จากการรวบรวมและประมวลผลโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิที่เป็นเอกสารและบุคคลที่เกี่ยวข้องแล้วนำเสนอเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู

๔.๒ แนวทาง กลไกและระบบการผลิตและการพัฒนาครู

๔.๓ ความเห็นและข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพ ปัญหาและแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู

๔.๑.๑ การผลิตครู

๑) สภาพและปัญหาทั่วไปของการผลิตครู

จากการพิจารณาศึกษาพบว่า (๑) ปัจจุบันการผลิตและการบรรจุครูอาชีวศึกษาแม้ส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช. แล้วเข้าสู่การศึกษาในระดับปริญญาตรี ๔ ปี หรือ ๕ ปี แต่ไม่มีประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ ทำให้ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและบรรยากาศของการทำงานที่เพียงพอ นอกจากนี้ คุรุสภายังใช้มาตรฐานวิชาชีพเดียวกันสำหรับครูที่สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและครูอาชีวศึกษา จึงทำให้ไม่ได้ครูอาชีวศึกษาที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ตามที่ต้องการ (๒) สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษามีเอกสิทธิ์ในการจัดการศึกษา หากสภาสถาบันได้อนุมัติหลักสูตรแล้ว ดังนั้น จึงมีสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาของคุรุสภาซึ่งจะต้องผ่านการรับทราบจาก สกอ. ด้วย ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาไม่สามารถใช้คุณวุฒิทางการศึกษาดังกล่าวในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ (๓) ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาเสนอหลักสูตรเพื่อให้ สป.อว. พิจารณาทั้งหลักสูตรครู ๔ ปี และหลักสูตรครู ๕ ปี ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพิจารณา ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องคุณวุฒิของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ไม่ตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาของหลักสูตร หลายหลักสูตรที่ไม่มีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางด้านการศึกษาเลย ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ไม่ตรงหรือไม่สัมพันธ์กับสาขาวิชา และจำนวนนักศึกษาที่รับมีจำนวนมากเกินไปเมื่อเทียบกับสัดส่วนอาจารย์ (๔) ในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ๑๒ หน่วยกิต หลักสูตรครู ๕ ปี จะไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องนี้คือส่วนใหญ่จะให้นักศึกษา

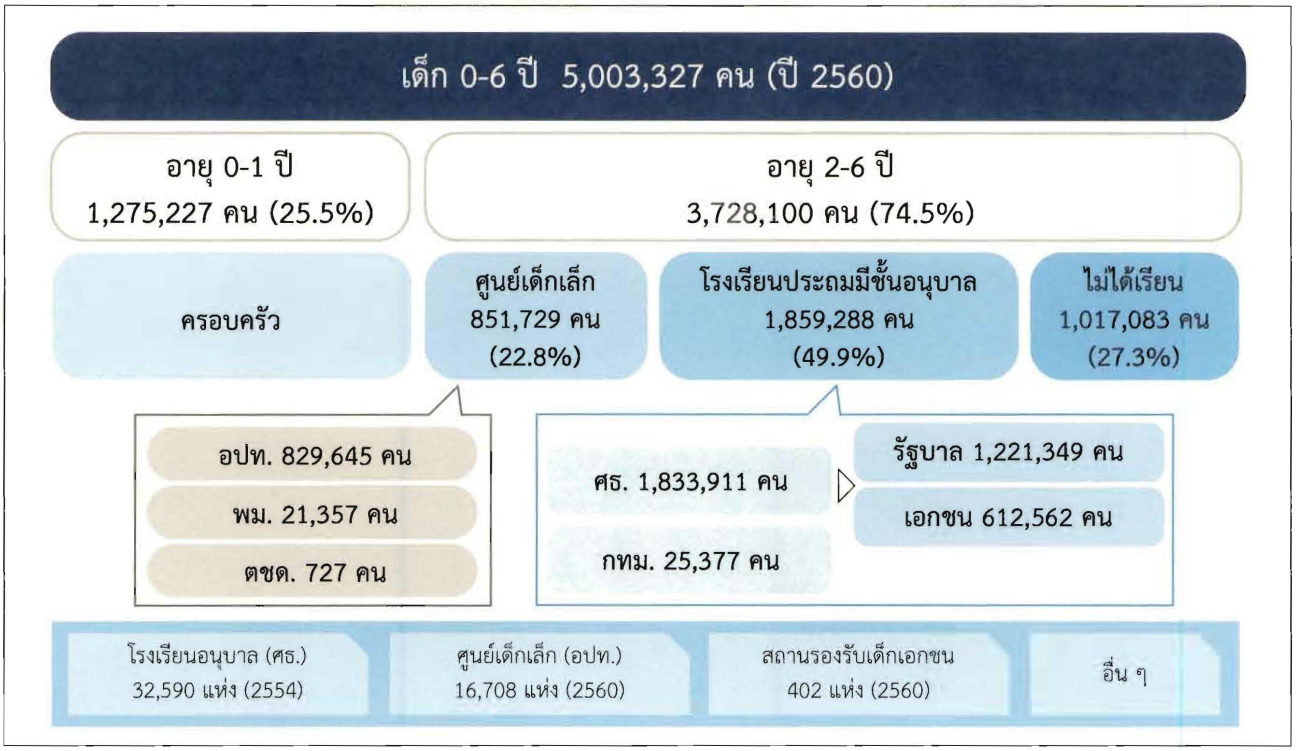
ไปปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตอนปีที่ ๔ หรือ ๕ ซึ่งก็ได้ศึกษารายวิชาจนมีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะไปปฏิบัติการสอนได้ การพิจารณาของ สป.อว. ในประเด็นนี้จึงไม่มีข้อทักท้วงใด ๆ แต่สำหรับหลักสูตรครู ๔ ปี จะมีข้อสังเกตของ สป.อว. ว่าให้จัดการศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา เนื่องจากหลักสูตรครู ๔ ปี มีจำนวนมากที่นักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตั้งแต่ปีที่ ๑ และ ๒ ซึ่งยังไม่ได้ศึกษารายวิชาจนมีความรู้เพียงพอที่จะไปปฏิบัติการสอน และมีหลักสูตรอีกไม่น้อยที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาเพียง ๑ ภาคการศึกษาหรือ ๖ หน่วยกิต จึงอาจจะมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาว่าสอดคล้องหรือเป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภาหรือไม่ (๕) ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีความแตกต่างจากอดีตมาก แต่บุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่นั้นถูกผลิตขึ้นมาเพื่อรองรับหลักสูตรเดิม รวมถึงสถาบันต่าง ๆ ที่ผลิตครูก็ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทหลักสูตรใหม่ ๆ

๒) *การผลิตครูปฐมวัย*

พบว่าปัจจุบันมีสภาพปัญหาการผลิตครูปฐมวัย ดังนี้

๑.๑) สถานการณ์การจัดการศึกษาปฐมวัย ข้อมูลเด็กปฐมวัย กระทรวงที่รับผิดชอบหลักในการพัฒนาเด็กปฐมวัยประกอบด้วย ๔ กระทรวง ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงศึกษาธิการ

แผนภาพที่ ๑๘ การกระจายตัวของเด็กปฐมวัยในการได้รับการศึกษา



ที่มา : สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๐) และสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณภาพเยาวชน (๒๕๕๗) (อ้างถึงใน รายงานการศึกษาสภาวการณ์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในประเทศไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๖๓)

๑.๒) ข้อมูลเด็กปฐมวัยที่เข้ารับการศึกษา เด็กปฐมวัยที่เข้าเรียนการศึกษาในระบบโรงเรียนทั้งหมด ๑,๗๕๒,๔๕๘ คน โดยทรัพยากรหลักสำคัญสำหรับการศึกษาในระดับปฐมวัย คือ ครูผู้สอน แต่เนื่องด้วยข้อมูลดังกล่าวไม่ได้ระบุจำนวนครูผู้สอนในระดับปฐมวัยอย่างชัดเจน คณะผู้วิจัยจึงใช้จำนวนห้องเรียนแทน อย่างไรก็ตามสามารถประมาณจำนวนครูได้ โดยส่วนใหญ่ห้องเรียน ๑ ห้อง จะมีครูผู้สอนอย่างน้อย ๒ คน ครูผู้สอน ๑ คน และครูพี่เลี้ยง ๑ คน จึงทำให้สามารถประมาณอัตราส่วนนักเรียนต่อห้องเรียน ๑ ห้อง และอัตราส่วนนักเรียนต่อครูผู้สอน ๑ คนได้ (ตารางที่ ๑๐) ซึ่งอัตราส่วนของไทยใน พ.ศ. ๒๕๕๙ อยู่ที่ประมาณ นักเรียน ๒๐ คน ต่อห้องเรียน ๑ ห้อง และนักเรียน ๑๐ คน ต่อครู ๑ คน ส่วนการศึกษาระดับปฐมวัย นอกระบบโรงเรียน มีจำนวนเด็กทั้งหมด ๙๘๘,๕๐๓ คน สำหรับจำนวนห้องเรียนของการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นไม่ได้มีการระบุไว้ในรายงาน ดังตารางที่ ๙

ตารางที่ ๙ จำนวนเด็ก ห้องเรียน ครูในการเรียนระดับปฐมวัย ปี ๒๕๕๙

ระดับการศึกษา	จำนวนเด็ก	จำนวนห้องเรียน	จำนวนครู*	นักเรียนต่อห้อง	นักเรียนต่อครู*
เตรียมอนุบาล (สช.)	๒๑,๗๓๐	๑,๐๓๔	๒,๐๖๘	๒๑.๐๒	๑๐.๕๑
อนุบาล ๑ (หลักสูตร ๓ ปี สช.)/ อนุบาล ๓ ขวบ	๒๕๗,๙๓๘	๙,๔๙๖	๑๘,๙๙๒	๒๗.๑๖	๑๓.๕๘
อนุบาล ๒ (หลักสูตร ๓ ปี สช.)/ อนุบาล ๑	๗๕๒,๑๒๓	๔๐,๖๐๘	๘๑,๒๑๖	๑๘.๕๒	๙.๒๖
อนุบาล ๓ (หลักสูตร ๓ ปี สช.)/ อนุบาล ๒	๗๑๔,๐๒๘	๔๐,๐๑๐	๘๐,๐๒๐	๑๗.๘๕	๘.๙๒
เด็กเล็ก	๖,๖๓๙	๒๘๖	๕๗๒	๒๓.๒๑	๑๑.๖๑
ในระบบโรงเรียนทั้งหมด	**๑,๗๕๒,๔๕๘**	**๙๑,๔๓๔**	**๑๘๒,๘๖๘**	**๑๙.๑๗**	**๙.๕๘**
นอกระบบโรงเรียนทั้งหมด	**๙๘๘,๕๐๓**	n/a	n/a	n/a	n/a
รวม	**๒,๗๔๐,๙๖๑**	n/a	n/a	n/a	n/a

ที่มา : ข้อมูลจากสถิติการศึกษาประจำ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (อ้างถึงใน รายงานการศึกษาสภาวการณ์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในประเทศไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๖๓)

๑.๓) การกำหนดอัตราส่วนนักเรียนต่อครู การกำหนดอัตราส่วนนักเรียนต่อครูนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากเด็กปฐมวัยมีความแตกต่างจากเด็กช่วงวัยอื่นที่ไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ หากครู ๑ คนรองรับเด็กหลายคนมากเกินไป จะมีผลทำให้การดูแลเด็กแต่ละคนไม่ทั่วถึง ซึ่งจะมีผลต่อไปยังทักษะ สุขอนามัย และความปลอดภัยของเด็กได้ ดังตารางที่ ๙ และ ๑๐

ตารางที่ ๑๐ อัตราส่วนครูต่อจำนวนเด็กตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

เด็ก (อายุ)	อัตราส่วนครู/ผู้ดูแล : เด็ก (คน)	จำนวนเด็กในกลุ่มกิจกรรม
ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ : ๓	กลุ่มละไม่เกิน ๖ คน
ต่ำกว่า ๒ ปี	๑ : ๕	กลุ่มละไม่เกิน ๑๐ คน
ต่ำกว่า ๓ ปี	๑ : ๑๐	กลุ่มละไม่เกิน ๒๐ คน
๓ ปี - ก่อนเข้า ป.๑	๑ : ๑๕	กลุ่มละไม่เกิน ๓๐ คน

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (๒๕๖๒ อ้างถึงใน รายงานการศึกษาสภาวการณ์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในประเทศไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๖๓)

ตารางที่ ๑๑ มาตรฐานที่แนะนำสำหรับอัตราส่วนเด็กต่อผู้ดูแลเด็กก่อนวัยเรียน

แหล่งข้อมูล	กลุ่มอายุ			
	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี	๕ ปี
American Academy of Pediatrics (AAP), 2005	๒๔-๓๐ เดือน ๔ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๘ ๓๑-๓๕ เดือน ๕ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๑๐	๗ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๑๔	๘ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๑๖	๘ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๑๖
National Association for the Education of Young Children (NAEYC), 2014	๒๑-๓๖ เดือน ๔ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๘ ๕ : ๑ / ≤ ๑๐ ๖ : ๑ / ≤ ๑๒	๓๐-๔๘ เดือน ๖ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๑๒ ๗ : ๑ / ≤ ๑๔ ๘ : ๑ / ≤ ๑๖ ๙ : ๑ / ≤ ๑๘	๘ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๑๖ ๙ : ๑ / ≤ ๑๘ ๑๐ : ๑ / ≤ ๒๐	๘ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๑๖ ๙ : ๑ / ≤ ๑๘ ๑๐ : ๑ / ≤ ๒๐
UNICEF Innocenti Report Card, 2008	N/A	N/A	๑๕ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๒๔	๑๕ : ๑ สำหรับ กลุ่มขนาด ≤ ๒๔

ที่มา : Perlman et al (๒๐๑๗ อ้างถึงใน รายงานการศึกษาสภาวการณ์การจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยในประเทศไทย สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ๒๕๖๓)

๓) การผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๓.๑) ได้ศึกษากรอบแนวคิด ระบบการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย และคุณลักษณะ

ของครูไทยจากการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสาร แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประเทศไทย คนไทยที่พึงประสงค์สำหรับประเทศไทย ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย พบว่า (๑) คุณลักษณะคนไทยที่พึงประสงค์เป็นบุคคลที่มั่นใจในตนเองและเป็นที่เชื่อมั่นของบุคคลอื่น เป็นผู้เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นผู้สร้างสรรค์งานเชิงรุก เป็นผู้มีจิตสำนึกความเป็นพลเมือง เป็นพลเมืองคุณภาพ เป็นผู้มีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคศตวรรษที่ ๒๑ เป็นผู้ที่สมบูรณ์ด้วยคุณลักษณะและคุณธรรม เป็นผู้มีความพร้อมสำหรับโลกการทำงาน เป็นผู้มีความพร้อมในการดำเนินชีวิต (๒) ครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย สมรรถนะหลักของครู สมรรถนะหลักของครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ความสามารถทั่วไป (General Knowledge and Ability) สมรรถนะด้านความรู้ความเข้าใจทางวิชาชีพ (Professional Knowledge and Understanding) สมรรถนะด้านทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills) สมรรถนะด้านเจตคติและค่านิยม (Attitude and Values) สมรรถนะด้านการปฏิบัติทางวิชาชีพ (Professional Practice) สมรรถนะด้านความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ (Professional Engagement) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้หลัก (Learning Outcome) (๓) ระบบการผลิตครู ประกอบด้วย เป้าหมายของระบบการผลิตครู สถาบันผลิตและรูปแบบการผลิตครู การบริหารระบบการผลิตครู การจัดสรรงบประมาณ และ (๔) กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครู ประกอบด้วย กลไกองค์กรผลิตครู กลไกกระทรวงอุดมศึกษา กลไกใหม่ในอนาคต (จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยของการพัฒนากลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตและพัฒนาครูสมรรถนะสูงสำหรับประเทศไทย ๔.๐ ศาสตราจารย์ ดร.พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ และคณะ, ศาสตราจารย์ ดร.พิริยะ ผลพิรุฬห์ ครุเศรษฐศาสตร์, ศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา รักษ์พลเมือง, การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต)

๓.๒) ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลไกขับเคลื่อนระบบการผลิตครู สมรรถนะหลักของครู และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้สำหรับประเทศไทย สรุปได้ ดังนี้

๓.๒.๑) สถาบันผลิตครู คือ (๑) มีระบบการคัดคนเข้าเรียนวิชาชีพครู โดยจัดทำ “แบบวัดแววครูที่เป็นแบบวัดมาตรฐาน” สำหรับคัดเข้าเรียนทุกสถาบันผลิตครู (๒) สถาบันผลิตครูต้องมีโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูระหว่างเรียน เช่น โรงเรียนสาธิต โรงเรียนร่วมผลิต เพื่อเป็น Lab สำหรับนิสิต นักศึกษาวิชาชีพครู (๓) ควรมีโรงเรียนสาธิตหรือโรงเรียนร่วมผลิตเพื่อเป็น Lab ให้นิสิตนักศึกษาครูสร้างเครือข่ายในการพัฒนานิสิต นักศึกษาของเรา (๔) ผลิตครูตามความต้องการของท้องถิ่น และ (๕) ระบบการผลิต ควรเป็นระบบปิด หรือระบบเปิด (ควรมีสัดส่วนเท่าใด) ให้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนในพื้นที่ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ

๓.๒.๒) หลักสูตรผลิตครู คือ (๑) สถาบันผลิตครูร่วมกันถอดบทเรียนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งผลิตครูที่มีคุณภาพจากหลักสูตรเดิมที่เป็นที่ยอมรับ เช่น คุรุทายาท ช้างเผือก เพชรในตม ฯลฯ ซึ่งการถอดบทเรียนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนนั้นคือ คณาจารย์ที่เคยสอนหลักสูตร ศิษย์เก่า ผู้ใช้งานบัณฑิต เพื่อให้ได้ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูแล้ว

บูรณาการกับยุคของการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้ได้หลักสูตรผลิตครูที่มีความเหมาะสมกับยุคสมัย ๒) หลักสูตรผลิตครูมีองค์ประกอบหลัก คือ ส่วนของเนื้อหาวิชาเอก ส่วนที่เป็นวิชาชีพครู ๓) หลักสูตรผลิตครูควรแบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ ๑) หลักสูตรผลิตครูสำหรับประถมศึกษา (ประถมศึกษาปีที่ ๑-๖) และ ๒) หลักสูตรผลิตครูสำหรับมัธยมศึกษา (มัธยมศึกษาปีที่ ๑-๖) โดยลักษณะที่ ๑) หลักสูตรผลิตครูสำหรับประถมศึกษาควรแบ่งเป็น ๒ ช่วง คือ ช่วงที่ ๑ ระดับ ป.๑-๓ ควรผลิตครูที่จบเอกการประถมศึกษาสอน ช่วงที่ ๒ ระดับ ป.๔-๖ ควรผลิตครูที่จบเอกเฉพาะทาง เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) เป็นต้น เช่นเดียวกันสำหรับลักษณะที่ ๒) หลักสูตรผลิตครูสำหรับมัธยมศึกษา ควรเป็นครูที่จบเอกเฉพาะทางเช่นกัน ๔) หลักสูตรผลิตครูควรมี ๔ ปี โดยแบ่งช่วงของรายปี ดังนี้ ปี ๑ ทำไมต้องเป็นครู (ละลายพฤติกรรม, บ่มเพาะศรัทธาวิชาชีพ, หลักการศึกษา-จิตวิญญาณความเป็นครู) ปี ๒ ถ้าเป็นครูจะนำอะไรให้ผู้เรียน (เนื้อหาวิชาเอก, จิตวิทยาการเรียนรู้, การพัฒนาหลักสูตร) ปี ๓ จะส่งเสริมความรู้ ทักษะ จิตตะให้ผู้เรียนได้อย่างไร (วิธีสอน แผนการสอน สื่อ นวัตกรรมการสอน การวัดและประเมินผล) ปี ๔ จริง ๆ แล้วมีอะไรในชั้นเรียน (ฝึกสอน, วิจัยในชั้นเรียน) ๕) ควรมีโครงการบ่มเพาะครู เช่น คุรุทายาท ครูคืนถิ่น ช้างเผือก เพชรในตม ฯลฯ ถอดบทเรียนจากโครงการที่ดีเหล่านี้แล้วนำมาปรับหลักสูตร ๖) หลักสูตรการผลิตครูแต่ละสาขาควรมีมาตรฐานเดียวกัน มีกรอบมาตรฐานคุณวุฒิ แต่กรอบดังกล่าวสถาบันผลิตครูมีอิสระในการจัดทำ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สถาบันผลิตครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรมาประชุมเพื่อจัดทำกรอบมาตรฐานร่วมกัน และ ๗) หลักสูตรที่สอนต้องมีการแบ่งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (ทุกสาขาวิชา)

๓.๒.๓) สภาพแวดล้อมการจัดการเรียนรู้ สถาบันผู้ผลิตควรจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ให้พร้อมในการจัดการเรียนรู้ทุกรูปแบบที่นักศึกษาจะไปทำงานจริง เน้นการสอนแบบ Active Learning หรือการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๓.๒.๔) กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สถาบันผลิตครูตามความถนัดของแต่ละสถาบัน จากหลักสูตรผลิตครู ๔ ปี แนวทางการพัฒนาแต่ละชั้นปีมีการลงสู่ห้องเรียนจริง แต่ความเข้มของการเข้าสู่ห้องเรียนมีวัตถุประสงค์แตกต่างกัน เช่น

- ปี ๑ สังเกตการสอนโดยไม่เข้าไปในชั้นเรียน แต่เป็นการสังเกตห่าง ๆ เพื่อให้รู้ว่าครูมีความตั้งใจ มีความปรารถนาดีต่อผู้เรียน เอาใจใส่ผู้เรียน ครูมีความศรัทธาในวิชาชีพอย่างไร

- ปี ๒ เมื่อเกิดความรักและความปรารถนาดีต่อผู้เรียน ครูจะต้องมีความรู้ที่จะส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้นั้น จึงต้องมีการศึกษาในรายวิชาเอกอย่างเข้มข้น ในระหว่างนั้นก็มีการเข้าเยี่ยมสังเกตการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนเช่นกัน แต่เป็นการติดตาม สังเกตรายวิชาเอกที่นิสิต นักศึกษาครูศึกษา เช่น นิสิต นักศึกษาเอกภาษาไทย ก็เข้าสังเกตการสอนในรายวิชาภาษาไทยกับคุณครูที่สอนวิชาภาษาไทย ดูกระบวนการจัดการเรียนการสอน เทคนิคการสอน ฯลฯ

- ปี ๓ เข้มข้นกับการฝึกการสื่อสาร การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การผลิตสื่อ นวัตกรรมการสอน การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบ การวัดและประเมินผล ซึ่งกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ต้องมีการลงสู่ชั้นเรียนโดยให้ครูเป็นพี่เลี้ยงเพื่อให้เลือกวิธีการที่เหมาะสม

- ปี ๔ ลงฝึกสอนจริงในชั้นเรียน โดยมีครูพี่เลี้ยงช่วยให้เกิดประสบการณ์ และลงมือวิเคราะห์ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน แล้วหาวิธีแก้ปัญหาโดยใช้การวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาผู้เรียน

๓.๒.๕ คุณภาพอาจารย์ผู้สอน ประกอบด้วย ๑) มีทุนพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เพื่อส่งต่อเป็นอาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ๒) อาจารย์ผู้สอนครู ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และ ๓) อาจารย์ผู้สอนครูต้องมีประสบการณ์ในการสอนระดับที่จะสอนครู เช่น สอนครูประถมศึกษา ต้องมีประสบการณ์ในการสอนระดับประถมศึกษา)

๓.๒.๖ แผนการผลิตครูเชิงปริมาณ ประเทศไทย สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงที่มีการใช้ครู โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สพฐ. ควรมีฐานข้อมูลจำนวนครูที่เป็นปัจจุบันของทุกหน่วยงาน ได้แก่ สพป. สพม. สช. อว. กทม. อบต. อบจ. พม. เพื่อทราบข้อมูลความต้องการใช้ครูที่เป็นจริง ทั้งจำนวน สาขาที่ขาดแคลน เพื่อส่งให้สถาบันผลิตครูให้ผลิตตามความต้องการของผู้ใช้

๓.๒.๗ แผนการผลิตครูเชิงคุณภาพ “คุรุสภาได้กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพครู และได้มีการกำหนดเกณฑ์การรับรองปริญญาตามมาตรฐานวิชาชีพ สำหรับหลักสูตรผลิตครู ๔ ปี ๕ ปี ประกาศนียบัตรบัณฑิต และหลักสูตรปริญญาโท (วิชาชีพครู) ทั้งนี้การพิจารณาให้การรับรองปริญญา ที่สถาบันอุดมศึกษาเสนอขอรับรอง จะพิจารณาตามเกณฑ์การรับรองในด้านมาตรฐานหลักสูตร มาตรฐานการผลิต และมาตรฐานบัณฑิต เมื่อคุรุสภาให้การรับรองปริญญาแล้ว สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามที่คุรุสภาให้การรับรอง”

๔) การผลิตครูการอุดมศึกษา

ผลจากการพิจารณาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการผลิตครูการอุดมศึกษา ประกอบด้วย (๑) ครูของครูมีความเชี่ยวชาญด้านการสอน (Pedagogy) แต่ขาดความรู้ด้านเนื้อหา (Content) (๒) ครูของครูมีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา (Content) แต่ขาดความรู้ด้านการสอน (Pedagogy) (๓) ครูของครูขาดความเชื่อมโยงการสอนในสถาบันการศึกษากับความต้องการของสถาบันการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (๔) ครูของครูต้องเท่าทันกระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา และต้องเป็นต้นแบบของบัณฑิตครูให้ได้ โดยเน้น ๓ เรื่องหลัก ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านภาษาอังกฤษ และด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ซึ่งจากการประชุมทางอนุกรรมาธิการได้เสนอข้อเสนอ ดังนี้ (๑) ควรพิจารณาให้มีการเพิ่มประสบการณ์ในส่วนของเนื้อหาให้มีความแม่นยำยิ่งขึ้น ตอบโจทย์การ Upskills และ Reskills อย่างต่อเนื่องของประเทศ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒) มีกลไก เช่น การจัดประสบการณ์ให้อาจารย์เข้าโรงเรียนสาธิตหรือสร้างความร่วมมือกับหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีการใช้

Tailor Made Program สำหรับอาจารย์อุดมศึกษาที่มาร่วมผลิตครู มีการจัดชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) การจัดระบบ Mentoring ในองค์กร (๓) เสริมสร้างความร่วมมือกับแหล่งฝึกประสบการณ์ทางวิชาชีพครูเชื่อมโยงกับท้องถิ่นรอบ ๆ โรงเรียน บริบทท้องถิ่น ชุมชน วัฒนธรรม ให้สามารถผลิตครูเพื่อไปตอบโจทย์ความต้องการของโรงเรียน และ (๔) รัฐบาลพิจารณาปรับให้มีความเท่าเทียมกันในเรื่องค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงานให้เทียบกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕) การผลิตครูการศึกษาพิเศษ

ปัจจุบันจำนวนครูการศึกษาพิเศษกับนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ โดยจำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนรวม จำนวน ๒๒๕ เขตพื้นที่การศึกษา รวม ๒๔,๑๘๑ แห่งแล้ว พบว่า มีจำนวนครูผู้สอน จำนวน ๙๐,๗๐๙ คน แต่มีครูผู้สอนที่จบสาขาการศึกษาพิเศษ จำนวน ๔๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๐ เท่านั้น หากพิจารณาว่าแต่ละโรงเรียนควรมีครูผู้สอนที่จบสาขาการศึกษาพิเศษอย่างน้อย ๑ คน ก็จะต้องมีครูผู้สอนที่จบสาขาการศึกษาพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม จำนวน ๒๔,๑๘๑ คน ทั้งนี้ไม่รวมครูผู้สอนในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ศูนย์การศึกษาพิเศษ และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ที่ไม่มีข้อมูลจำนวนครูผู้สอนที่จบสาขาการศึกษาพิเศษ ซึ่งเชื่อได้ว่าน่าจะมีแนวโน้มเช่นเดียวกับโรงเรียนเรียนรวมเช่นกัน

ตารางที่ ๑๒ ข้อมูลจำนวนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ปี ๒๕๖๓

ประเภทสถานศึกษา	จำนวน (คน)
โรงเรียนเฉพาะความพิการ	๑๒,๕๑๗
ศูนย์การศึกษาพิเศษ	๒๖,๙๕๑
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	๔,๐๗๕
โรงเรียนเรียนรวม	๔๑๑,๕๖๑
รวม	**๔๕๕,๑๐๔**

(ที่มา : ระบบสารสนเทศการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สพฐ.) http://๒๐๓.๑๕๙.๑๕๗.๒๙/set_index/index.php

จากข้อมูล พบว่า นักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ปี ๒๕๖๓ ทั่วประเทศ มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๕๕,๑๐๔ คน ประกอบด้วย โรงเรียนเฉพาะความพิการ จำนวน ๑๒,๕๑๗ คน ศูนย์การศึกษาพิเศษ จำนวน ๒๖,๙๕๑ คน โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ จำนวน ๔,๐๗๕ คน และโรงเรียนเรียนรวม จำนวน ๔๑๑,๕๖๑ คน จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเรียนรวม

มีจำนวนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ โรงเรียนเฉพาะความพิการ และโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาข้อมูลจำนวนครูผู้สอนที่จบการศึกษาพิเศษต่อนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนเรียนรวม เท่ากับ ๑ : ๙๑๐ ซึ่งถือว่าขาดแคลนครูผู้สอนที่จบการศึกษาพิเศษเป็นจำนวนมาก

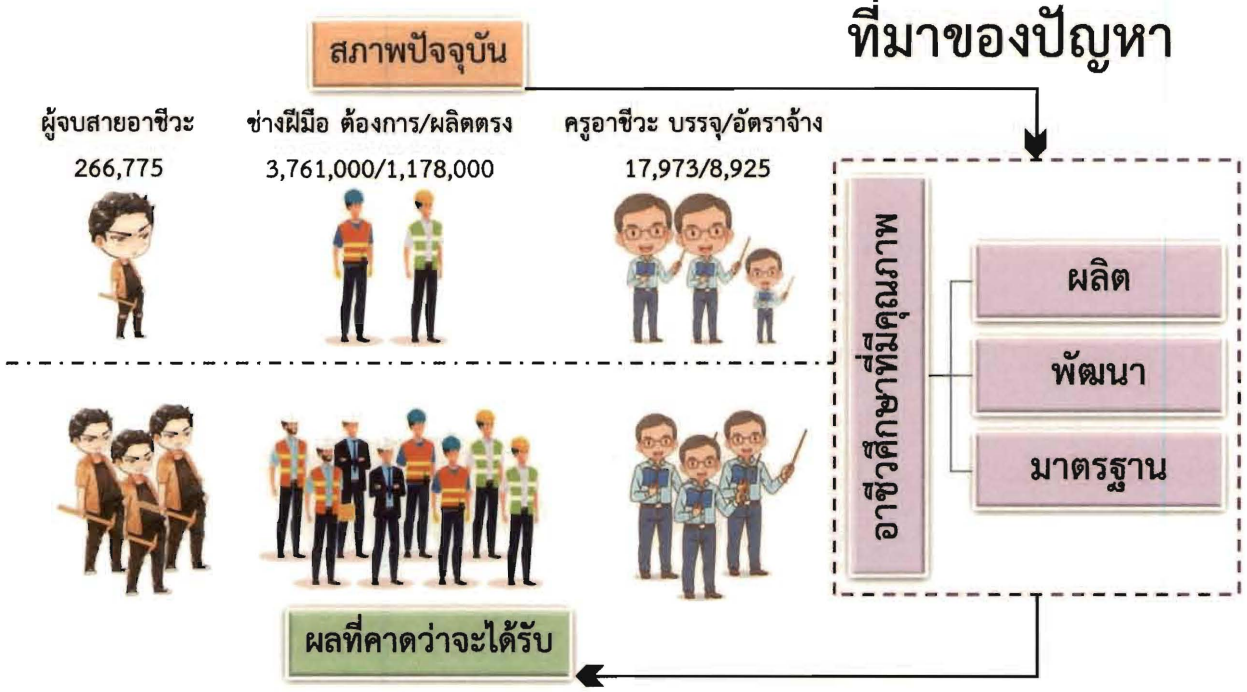
๖) *การผลิตครูอาชีวศึกษา*

ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกในศตวรรษที่ ๒๑ อันเนื่องมาจากการปฏิวัติดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ ความต้องการคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ ๒๑ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรสู่ประเทศสังคมสูงวัย กับดักของประเทศที่มีรายได้ปานกลาง ทัศนคติ ความเชื่อ ความนิยม กระแสนิยม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทรัพยากรธรรมชาติถูกนำไปใช้และถูกทำลาย เกิดความเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว

จากความตื่นตัวของการเปลี่ยนแปลงโลกที่กล่าวถึง แต่แล้วในต้นศตวรรษที่ ๒๑ (๒๐๒๐) โลกกลับหมุนช้าลงด้วยวิกฤตจากโรคโควิด-๑๙ ประเทศชาติกำลังพบเห็นการชุมนุมรูปแบบใหม่ โดยผู้ชุมนุมส่วนใหญ่เรียกตนเองว่าเป็นเยาวชนปลดแอก การชุมนุมใช้เพียงเฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ สื่อสารสนเทศ ซึ่งเป็นสื่อรูปแบบที่มีกำลังมากพอที่จะทำให้คนที่มาร่วมชุมนุมรับทราบแผนการ โดยในหลายครั้งไม่มีตัวผู้นำในการชุมนุม ปรากฏการณ์แฟลชม็อบของเยาวชน นักเรียน นักศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงการเคลื่อนไหวของคนที่มีความไม่พอใจร่วมกัน เขาต้องการเห็นอนาคตของเขาว่าจะเป็นแบบใด ขอมีส่วนร่วมในการกำหนดสังคมในอนาคตของเขา

แม้ว่าหลายฝ่ายได้มีการกำหนดแผนและมาตรการต่าง ๆ อาทิ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙ (ร่าง) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้น ระบบการศึกษาไทยยังคงต้องการปฏิรูปกลไก ระบบผลิต ระบบการพัฒนาส่งเสริมผู้ประกอบวิชาชีพครูให้มีคุณภาพสอดคล้องตามบริบทและรองรับความต้องการของประเทศ โดยมีครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครูที่ดีเปรียบเสมือนเป็น “แม่พิมพ์” ที่มีหน้าที่ผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพต่อไป ดังสรุปในแผนภาพที่ ๑๙

แผนภาพที่ ๑๙ ที่มาของปัญหาด้านคุณภาพอาชีวศึกษา



เป้าหมายการผลิตครู

จากแผนภาพที่แสดงเป้าหมายและเส้นทางการผลิตครู แนวทางการปฏิบัติเพื่อการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการผลิตและพัฒนาครูอาชีวะที่ได้จากที่ประชุมกลุ่มย่อยของคณะทำงาน ประกอบด้วยคณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทั่วประเทศ ผู้แทนครูอาชีวะภาครัฐและเอกชน ผู้แทนคุรุสภาและสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ ดังนี้

๑. มีแผนการผลิตครูตามความต้องการของประเทศ

๒. มีการสนับสนุนทุนการศึกษา

๓. มีการคัดเลือกนักเรียน/นักศึกษาที่มีเจตคติที่ตรงกับบริบทของครูแต่ละประเภทอย่างเป็นรูปธรรม

๔. มีการจัดสรรอัตรากำลังเพื่อบรรจุรองรับนักศึกษาที่ได้รับทุนการศึกษา

๕. ครูอาชีวะต้องมีจิตวิทยาความเป็นครูควบคู่กับทักษะ สมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถเชื่อมโยงภาคทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

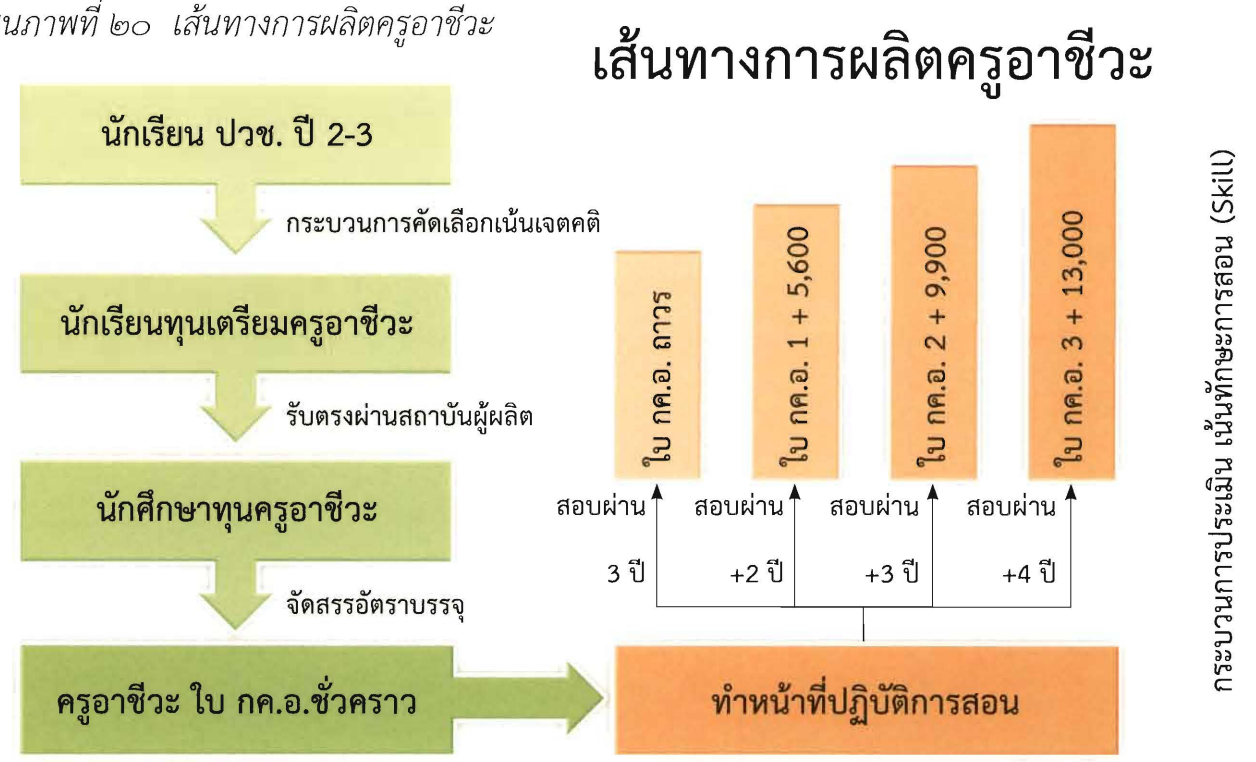
จากปัญหาด้านคุณภาพอาชีวศึกษา ที่แสดงในแผนภาพที่ ๑๙ จะพบว่าสามารถปรับกระบวนการผลิตครูอาชีวะ โดยคำนึงตั้งแต่ต้นทาง ยึดตามแนวทางเหมือนกับรูปแบบที่ประสบผลสำเร็จ อาทิ โรงเรียนเตรียมทหาร โรงเรียนเตรียมวิศวกรรม หรือโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา โดยดำเนินในรูปแบบโรงเรียนเตรียมครูอาชีวะเพื่อส่งเสริม ปลูกฝังและสร้างเจตคติความเป็นครูอาชีวะให้แก่นักเรียน มีรูปแบบของการทดสอบความรู้ความสามารถ เจตคติและความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูอาชีวะ หากผ่านกระบวนการดังกล่าว นักเรียนเหล่านี้จะได้รับทุนการศึกษาและสอบตรงเพื่อเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

จากสถาบันผู้ผลิตครูอาชีวะ โดยยังได้รับทุนอย่างต่อเนื่อง ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ ความมั่นคงในอาชีพ โดยหากภาครัฐจัดสรรอัตราบรรจุครูอาชีวะจากนักเรียน นักศึกษาทุนเหล่านี้ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนมีความตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียน ทั้งนี้หลักสูตรการศึกษาเตรียมครูอาชีวะควรได้รับความร่วมมือกับสถาบันผู้ผลิต ผู้ใช้และผู้ทรงคุณวุฒิโดยใช้มหาวิทยาลัย สถาบันผู้ผลิตซึ่งมีอยู่ทุกภูมิภาคเป็นแม่ข่ายร่วมกับวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่

เส้นทางครูอาชีวะยังคงได้รับการส่งเสริมและพัฒนาต่อเนื่อง กระบวนการอีกกระบวนการหนึ่งที่สำคัญ คือ การสอบเลื่อนวิทยฐานะในฐานะครูอาชีวะที่สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะที่ทำให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริง การใช้ได้จริงจากข้อคิดเห็นดังกล่าวครูอาชีวะจึงควรมีเส้นทางส่งเสริมวิทยฐานะ เริ่มตั้งแต่การกำหนดบริบทครูอาชีวะให้เห็นเป็นรูปธรรม โดยกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูด้านอาชีวะ (ใบ กค.อ.) ทั้งนี้กระบวนการส่งเสริมค่าตอบแทนวิทยฐานะ ต้องเน้นทักษะการสอน (Skill) มากกว่าความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญพิเศษด้านครูอาชีวะจะไม่เสร็จสมบูรณ์หากครูเหล่านั้นไม่แสดงออกมาให้เป็นที่ประจักษ์และฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ค่าตอบแทนวิทยฐานะจะต้องมีการติดตาม ประเมินผลอยู่ตลอดเวลา เพื่อทำให้ครูอาชีวะเกิดการกระตุ้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (เบื้องต้นจะกำหนดติดตามผลทุก ๓ ปี)

อย่างไรก็ตามกระบวนการดังกล่าวอาจเป็นความยากลำบากที่จะมอบให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับเป็นผู้ดำเนินการประเมิน ดังนั้นแนวทางที่คณะทำงานได้ขอเรียนนำเสนอ คือ การดึงภาคเอกชน (นิติบุคคล) รวมถึงภาครัฐจัดตั้งเป็น “สถาบันผู้ประเมินครูอาชีวะ” โดยยึดแนวหลักเกณฑ์คล้ายคลึงกับโรงเรียนสอนขับรถของกรมการขนส่งทางบก สำหรับหลักเกณฑ์ วิธีการ ข้อบังคับ รวมถึงบทลงโทษสามารถดำเนินการโดยคณะทำงาน (คณะกรรมการ) ที่รวมภาคส่วนที่เกี่ยวข้องร่วมมือกัน

แผนภาพที่ ๒๐ เส้นทางการผลิตครูอาชีวะ



นอกจากที่กล่าวมาแล้ว กระบวนการผลิตครูที่มีคุณภาพจำเป็นต้องมีการกำหนดให้เกิดผลนั้น คือ หลักสูตรจากผลการศึกษาปัญหา พบว่า หลักสูตรการผลิตครูมุ่งเน้นการเรียนการสอนที่ไม่ได้นำไปใช้จริง ส่งผลให้ผู้เรียนได้เรียนในสิ่งที่ไม่ต้องการ รูปแบบที่คณะทำงานด้านการผลิตครูอาชีวศึกษาเห็นว่าเหมาะสำหรับการผลิตครูอาชีวะ คือ หลักสูตร ๔ ปี แยกย่อยเป็นเรียนทฤษฎี + ภาคปฏิบัติในสถาบันการศึกษา ๒ ปี จากนั้นนำความรู้ไปทำงานจริง ๖ เดือน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เมื่อผ่านแล้วนำไปฝึกทักษะการสอนจริงในสถานศึกษาอีก ๖ เดือน เมื่อผ่านการทำงานจริงผู้เรียนจะนำเสนอโครงงาน (Project) ในปีที่ ๔ พร้อมทั้งศึกษาเพิ่มเติมในบางวิชาที่จะต้องไปประสบกับวิถีชีวิตการทำงานจริง เรียนรู้ ปรับตัวให้เท่าทันและเตรียมพร้อมรับมือก่อนที่ผู้เรียนจะก้าวสู่โลกของการทำงานจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น จึงพอสรุปกรอบระยะเวลาของการเรียนในหลักสูตรผลิตครูอาชีวะเป็น ๒ + ๑/๒ + ๑/๒ + ๑ = ๔ ปี จากที่กล่าวมา สรุปดังแผนภาพ ดังนี้

แผนภาพที่ ๒๑ แนวทางการดำเนินงาน



คุณภาพ ทันสมัย พัฒนายั่งยืน

๗) สรุปสภาพและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและการพัฒนาครู

จากรายงานการพิจารณาศึกษาข้อเสนอเชิงนโยบาย เรื่อง ระบบการผลิตและพัฒนาครูของคณะกรรมาธิการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๒ ระบุว่าตั้งแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ได้มีความพยายามในการปฏิรูปการศึกษาหลายด้าน รวมทั้งความพยายามในการปฏิรูปครู ได้แก่ (๑) ระบบการผลิตครู (Teacher Training System) (๒) ระบบการออก

ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู (Teacher Licensing System) (๓) ระบบการพัฒนาครูประจำการ (Teachers Professional Development System) และ (๔) ระบบการใช้ครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรจุแต่งตั้ง และการย้ายครู แต่กระนั้นรายงานของคณะกรรมาธิการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้ชี้ว่า ในปัจจุบันยังพบปัญหาที่สำคัญ ดังนี้

(๑) รูปแบบการผลิตครู

รูปแบบการผลิตครูมีหลายรูปแบบ รูปแบบการผลิตครูที่มีความหลากหลายและไม่เท่าเทียมกัน รูปแบบการผลิตครูมีทั้งหลักสูตร ๔ ปี และหลักสูตร ๕ ปี โดยหลักสูตรผลิตครู ๔ ปี ผู้ที่จบหลักสูตรดังกล่าวสามารถสอบบรรจุเป็นครูได้ แล้วจึงไปอบรมเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในภายหลัง สำหรับหลักสูตรผลิตครู ๕ ปี ผู้ที่จบหลักสูตรนี้จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทันที ความแตกต่างกันของทั้งสองหลักสูตรทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของผู้เข้ารับการศึกษา

(๒) ผลการผลิตครู

การผลิตครูไม่สอดคล้องกับความต้องการ สถาบันผลิตครูประสบภาวะวิกฤตสำคัญ ได้แก่ จำนวนบัณฑิตใหม่ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง คือ มีบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรีมากกว่าความต้องการในภาพรวม แต่ไม่เพียงพอกับสาขาวิชาที่ขาดแคลน ขณะเดียวกันก็ประสบปัญหาการขาดแคลนครูเฉพาะวิชาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและอาชีวศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาในชนบท การผลิตครูยังเน้นการเตรียมครูให้ไปสอนในโรงเรียนที่มีความพร้อม ไม่ได้เตรียมครูให้ยอมรับกับสภาพจริงในโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนที่ขาดความพร้อม ส่งผลให้บัณฑิตครูที่เข้าไปสอนในโรงเรียนไม่สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาได้อย่างแท้จริงทำให้เกิดความท้อแท้ หมดกำลังใจและไม่อยากเป็นครู ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนผลจากการผลิตครูที่แยกขาดจากสภาพจริงของระบบโรงเรียน ทำให้บัณฑิตครูขาดมุมมองเกี่ยวกับปัญหาทางการศึกษาและขาดความตระหนักในการแก้ไขปัญหา ซึ่งเป็นความรับผิดชอบในวิชาชีพครู

(๓) ระบบการผลิตครูของครู

ขาดระบบการผลิตครูของครู (Teachers of Teachers) แต่เดิมประเทศไทยมีระบบฝึกหัดครูเพื่อป้อนครูเข้าสู่ระบบโรงเรียน ได้แก่ วิทยาลัยครู และวิทยาลัยเทคนิคที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ และมีระบบฝึกหัดครูของครูเพื่อป้อนอาจารย์ให้กับวิทยาลัยครูและวิทยาลัยเทคนิค ได้แก่ วิทยาลัยวิชาการศึกษา ๘ แห่ง และคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รวมทั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ๓ แห่งที่ผลิตครูของครูช่างให้กับวิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ

โดยระบบฝึกหัดครูและครูช่างได้ออกแบบให้ผู้ที่จบวิทยาลัยครูหรือวิทยาลัยเทคนิคสามารถศึกษาต่อระดับปริญญาตรีที่วิทยาลัยวิชาการศึกษา หรือสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ต่อมาเมื่อมีการยกระดับวิทยาลัยครูเป็นสถาบันราชภัฏและเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ และวิทยาลัยเทคนิคก็เปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ในปัจจุบันได้ปรับเปลี่ยนบทบาทมาทำหน้าที่ผลิตครูปริญญาเหมือนกับวิทยาลัยวิชาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลก็ผลิตครูช่างปริญญาเหมือนกับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

ทั้ง ๓ แห่ง ทำให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูของครู หรือครูของครูช่างหายไปจากระบบ และในปัจจุบันเกิดปรากฏการณ์ที่คนไม่ได้รับการบ่มเพาะการเป็นครูของครู หรือขาดประสบการณ์ภาคปฏิบัติในการเป็นครูในโรงเรียนหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษา ซึ่งต่างเข้ามาทำหน้าที่ในคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์เป็นจำนวนมาก

(๔) การคัดกรองครู

การคัดกรอง พบว่า ๑) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ไม่มีการจำแนกระดับหรือประเภทการศึกษา และสาขาวิชาเอกที่แสดงคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เนื่องจากหน่วยงานผู้ใช้ครูมีข้อจำกัดด้านการใช้ครูผู้สอน ที่จำเป็นต้องรับผิดชอบในการสอนหลายสาขาวิชาในสถานศึกษาที่มีครูไม่เพียงพอ รวมถึงความหลากหลายในการกำหนดชื่อสาขาวิชาเอกในหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ทำให้ต้องตีความหรือจัดกลุ่มวิชาเอกของผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ของผู้ที่มีคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษาในสาขาวิชาเอกต่าง ๆ กับกลุ่มวิชาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรการอาชีวศึกษา (สายอาชีพ) ซึ่งเป็นกลุ่มวิชาที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจริง ๒) ข้อเท็จจริง คือ สอศ. ต้องการผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในอาชีพ หรือเรียนจบวิชาชีพสายตรงมาเป็นครู ไม่จำเป็นต้องจบคณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ ดังนั้น สอศ. จึงเสนอความเห็นมาอย่างต่อเนื่องว่า ผู้ที่จะมาเป็นครูอาชีวศึกษาไม่ควรต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู แต่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ยังบังคับให้ สอศ. ต้องปฏิบัติตาม

(๕) การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ปัญหาเกี่ยวกับการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หลังจากที่มีการเปลี่ยนรูปแบบการผลิตครูครั้งใหญ่ใน พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตครูในหลักสูตร ๔ ปี มาเป็น ๕ ปี และมีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูโดยใช้ระบบการรับรองหลักสูตร ต่อมาเมื่อมีสภาวะขาดแคลนครูทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ จึงได้มีรูปแบบการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูให้กับผู้ที่จบหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต ๔ ปี และศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตอีก ๑ ปี และต่อมาได้ปรับเปลี่ยนเป็นหลักสูตร ๔ + ๒ โดยได้รับวุฒิปริญญาโทและได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ในขณะที่หลักสูตร ๕ ปี ต้องเรียนต่ออีก ๒ ปีจึงจะได้รับวุฒิปริญญาโท ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในโอกาสทางการศึกษาต่อ

(๖) ระบบการใช้ครู

ระบบการใช้ครูซึ่งเกี่ยวข้องกับการบรรจุ แต่งตั้ง และการย้ายครู หลักการบรรจุ แต่งตั้ง และการย้ายครูของประเทศไทยควรได้รับการทบทวนใหม่ ปัจจุบันการบรรจุ แต่งตั้งยึดหลักการกระจายอำนาจที่ทำโดยแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา หรือเปลี่ยนมาเป็นจังหวัด ปัจจุบันมีปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำเพราะข้อสอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาไม่ได้ใช้มาตรฐานเดียวกัน ควรจะมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่สอบแข่งขันเพื่อบรรจุครูตามความต้องการของจังหวัด โดยจังหวัดอาจจะมีส่วนร่วมในการสัมภาษณ์หลักการเรื่องการให้สิทธิกับครูหรือบุคลากรทางการศึกษาในการย้ายควรได้รับ

การทบทวน เพราะครูที่ได้รับการบรรจุในโรงเรียนที่ดีแล้ว เช่น โรงเรียนในเมืองไม่มีความประสงค์ที่จะขอย้าย ทำให้คนที่บรรจุภายหลังที่ต้องการย้ายไม่มีโอกาส ส่งผลให้เกิดการวิ่งเต้นขอย้ายดังที่เป็นมาโดยตลอด ดังนั้น จึงควรกำหนดคณะกรรมการเฉพาะเพื่อทำหน้าที่ดูแลการย้ายครูทั้งประเทศร่วมกับจังหวัดและมีระเบียบกำหนดจำนวนปีของการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการโยกย้ายไว้อย่างชัดเจน

ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการใช้ครู พบว่า (๑) เงื่อนไขปัจจุบัน ผู้ที่จะเป็นครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ แต่ในสภาพความเป็นจริง คุรุสภาจำเป็นต้องอนุญาตให้บุคคลที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเข้าปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ตามคำร้องขอของหน่วยงานผู้ใช้ครูที่มีเหตุผลความจำเป็น ส่งผลให้มีผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ยังไม่มีมาตรฐานวิชาชีพ สามารถประกอบวิชาชีพได้ ๒ ปี โดยกำหนดเงื่อนไขเวลาในการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติให้ครบตามมาตรฐานวิชาชีพภายในระยะเวลาที่กำหนด (๒) การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการครูโดยวิธีการสอบแข่งขันในปัจจุบัน ครูอาชีวศึกษา สายงานช่างอากาศยาน หรือสายงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๑๐ อุตสาหกรรม ทั้งที่เป็นอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพในการต่อยอด (First S-Curve) และอุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) มีบุคคลที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกดังกล่าวน้อยมาก และเป็นอุปสรรคในการสรรหาข้าราชการครูมาจัดการเรียนการสอนได้ทันเวลา เพราะมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่งครูกำหนดให้บุคคลที่จะเข้ามาสู่วิชาชีพครูจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูก่อนจึงจะเข้าสู่กระบวนการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งยังเป็นการปิดกั้นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเข้าสู่ระบบข้าราชการครู ถึงแม้จะมีการแก้ปัญหาโดยการออกใบอนุญาตให้ปฏิบัติหน้าที่สอนขึ้นมาทดแทน แต่ก็ยังสร้างความยุ่งยากให้กับบุคคลนั้นจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จึงจะเข้าสู่ตำแหน่งครูได้ ๓) หน่วยงานผู้ใช้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา กำหนดมาตรฐานตำแหน่งในตำแหน่งที่พระราชบัญญัติสภาครูฯ ไม่ได้กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมว่าจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ส่งผลให้ผู้ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องทำคุณสมบัติของตนเองให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด เพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู จึงเกิดปัญหาในการทำคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่วิชาชีพทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ไม่สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูได้

(๗) ระบบการพัฒนาครู

ระบบการพัฒนาครูไม่มีความเชื่อมโยงกับระบบการผลิตครู การผลิตและการพัฒนาครูประจำการยังไม่มีระบบเชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะไม่มีความชัดเจนเรื่องระบบการพัฒนาครูใหม่ (Beginner Teachers) เพราะไม่มีการฝึกอบรมก่อนเข้าประจำการ (Induction Training) ทำให้การเข้าสู่วิชาชีพครูขาดการให้คำปรึกษาและการแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ (Coaching and Mentoring) นอกจากนี้ ยังไม่มีกฎหมายให้มีการฝึกอบรมเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเป็นระยะ ๆ เช่น ๕ ปี ๑๐ ปี หรือ ๒๐ ปี และระบบการผลิตครูยังขาดการเชื่อมโยงด้านการใช้ประโยชน์จากภาคปฏิบัติ

ความเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาครู พบว่า (๑) การพัฒนาข้าราชการครูในประเด็นการพัฒนาตนเอง กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูไปศึกษา อบรม

ดูงาน พัฒนาตนเอง ซึ่งหมายถึงการ Upskill, Reskill ข้าราชการครูให้มีความรู้ ทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ แต่ในข้อเท็จจริงมีผู้บังคับบัญชาน้อยมากที่ให้ความสนใจในเรื่องนี้ ส่วนใหญ่จะส่งเสริมให้ครูไปพัฒนาตนตามที่ครูต้องการ ซึ่งไม่เกิดผลต่อการขับเคลื่อนการสร้างประชาชนให้มีความรู้ มีอาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนในประเทศ (๒) มีหน่วยงานที่ดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหลายหน่วยงาน ได้แก่ คุรุสภา ก.ค.ศ. สคช. และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ใช้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (มาตรฐานตำแหน่ง และการเลื่อนวิทยฐานะ) ทั้งในกระทรวงศึกษาธิการและต่างกระทรวง ซึ่งมีอิสระในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน โดยไม่มีหน่วยงานกลางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของผู้ประกอบวิชาชีพ ส่งผลให้การพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพอาจไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นเอกภาพ ๓) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีต้นทุนของสถานศึกษาเอกชนสูง การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาไม่ยืดหยุ่น ไม่มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนไม่เหมือนสถานศึกษารัฐบาล เกิดความไม่เสมอภาคและเท่าเทียมกัน เช่น ครูในสถานศึกษารัฐบาลมีงบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรม แต่ครูในสถานศึกษาเอกชนไม่มีงบประมาณสนับสนุน ครูในสถานศึกษารัฐบาลมีวิทยฐานะ มีเงินประจำตำแหน่ง แต่ครูในสถานศึกษาเอกชนไม่มีวิทยฐานะ และไม่มีเงินประจำตำแหน่ง

๔.๑.๒ การพัฒนาครู

สถานการณ์ปัจจุบันในการพัฒนาครูไทยสามารถสรุปเป็นสภาพการดำเนินงานในปัจจุบันและปัญหาเชิงระบบในการพัฒนาครู ดังนี้

๑) สภาพการดำเนินงานในปัจจุบัน พบว่า การพัฒนาครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๑ ให้ใช้แนวทางการปฏิรูปครูครบวงจรเชื่อมโยงการพัฒนาครูกับวิทยฐานะ โดยวัดจากชั่วโมงการสอน โดยจัดงบพัฒนาครูเป็นระบบคูปองมูลค่า ๑๐,๐๐๐ บาทต่อคนต่อปี เพื่อเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning พร้อมทั้งส่งเสริมให้มีการอบรม “ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional Learning Community) โดยครูสามารถเลือกหลักสูตรการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองและนำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะเชื่อมโยงกับหลักเกณฑ์การขอมีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ใหม่ที่กำหนดให้ครูต้องเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองไม่น้อยกว่า ๑๒-๒๐ ชั่วโมงต่อปี โดยคุรุสภาได้กำหนดให้มีสถาบันคุรุพัฒนา ทำหน้าที่รับรองหลักสูตรพัฒนาครูที่เสนอโดยหน่วยงานหรือสถาบันทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ คน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ๒๕๖๑ : ๗๐-๗๑)

นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาในรูปแบบการอบรมและการพัฒนาครูจากหลาย ๆ หน่วยงาน ส่วนใหญ่จัดอบรมนอกสถานที่ ที่รัฐมีบทบาทอย่างมากในการจัดหาผู้จัดการอบรมและจัดทำเกณฑ์รับรองหลักสูตร หลักสูตรการอบรมอาจจัดขึ้นตามความต้องการของผู้จัด ทำให้หลักสูตรการฝึกอบรมครูไม่สอดคล้องกับปัญหาที่ครูและโรงเรียนเผชิญ ไม่กระจายโอกาสให้ครูอย่างทั่วถึง มีความซ้ำซ้อนในการอบรม หลักสูตรการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาอาจไม่สามารถ

ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้ การอบรมส่วนใหญ่เป็นการฟังบรรยายมากกว่าการฝึกปฏิบัติ รวมทั้งยังขาดระบบการติดตามและสนับสนุนให้มีการนำความรู้ไปใช้ จึงทำให้การอบรมสิ้นสุดเพียงขั้นตอนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ แต่ไปไม่ถึงขั้นตอนการนำความรู้ไปปฏิบัติการฝึกปฏิบัติและการทบทวนและแลกเปลี่ยนเพื่อแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติ อีกทั้งผลการประเมินคุณภาพครูและโรงเรียนไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการประเมินคุณภาพของการฝึกอบรมครู (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ๒๕๖๑ : ๗๐-๗๑; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. ๒๕๖๐ : ๔; กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ, ๒๕๖๐ : ๕๐; สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). ๒๕๕๗ : ๑๗)

๒) ปัญหาเชิงระบบในการพัฒนาครู จำแนกเป็นปัจจัยป้อน (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Product) ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ๒๕๖๑ : ๗๐-๗๑; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ๒๕๖๒ : ๕๒; สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. ๒๕๖๐ : ๔; กวินทร์เกียรติ นนธ์พละ. ๒๕๖๐ : ๕๐; สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI). ๒๕๕๗ : ๑๗)

๒.๑) ปัจจัยป้อน (Input) ได้แก่ ปัญหาระบบการผลิตครู การคัดเลือกครู ดังนี้

- ระบบการผลิตยังขาดการเชื่อมโยงการใช้ประโยชน์จากการปฏิบัติ
- กระบวนการผลิตและจ้างครูของประเทศไทยไม่ได้คัดและส่งเสริมคนเก่งที่สุดมาเป็นครู
- การให้ผลตอบแทนและความท้าทายความก้าวหน้าในการทำงานในอาชีพครูปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำกว่าภาคธุรกิจเอกชน ไม่จูงใจให้คนเก่ง ๆ เข้ามาเป็นครู
- ปัญหาด้านคุณภาพของผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพครู พบว่า คุณภาพ ประสิทธิภาพของผู้บริหาร ครู อาจารย์ ผู้บริหารการศึกษา (รวมทั้งผู้บริหารประเทศระดับสูง) ครูอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ได้รักการอ่าน การค้นคว้า การพัฒนาตนเอง

๒.๒) กระบวนการ (Process) เป็นปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาครู ดังนี้

- ระบบการพัฒนาครูไม่มีความเชื่อมโยงกับระบบการผลิตครู โดยเฉพาะไม่มีความชัดเจนเรื่องระบบการพัฒนาครูใหม่ (Beginner Teachers) เพราะไม่มีการฝึกอบรมก่อนเข้าประจำการ (Induction Training) ทำให้การเข้าสู่วิชาชีพครูขาดการให้คำปรึกษาและการแนะนำจากครูที่มีประสบการณ์ (Coaching and Mentoring)
- ความซ้ำซ้อนด้านการวางแผนและพัฒนาครู ขาดการประสานงานและเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ทำให้หลักสูตรการพัฒนาครูเกิดความซ้ำซ้อนและสิ้นเปลืองงบประมาณ
- ไม่กระจายโอกาสให้ครูอย่างทั่วถึง มีความซ้ำซ้อนในการอบรม ครูบางคนได้รับการอบรมจากหลายหน่วยงานในแต่ละปี ขณะที่ครูบางคนอาจไม่มีโอกาสเลย
- หลักสูตรการพัฒนาส่วนใหญ่เป็นการฝึกอบรมระยะสั้น ผลการพัฒนาอาจไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการจัดการเรียนการสอนของครูได้

- หลักสูตรการอบรมอาจจัดขึ้นตามความต้องการของผู้จัด ไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของครู

- ระบบการพัฒนาครูประจำการไม่เอื้อต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ปัจจุบันแต่ละโรงเรียนไม่มีการกำหนดสัดส่วนจำนวนครูที่ผสมผสานจำนวนปีประสบการณ์ว่า ควรมีครูใหม่ ครูที่มีประสบการณ์ระยะกลาง และครูที่มีความเชี่ยวชาญ หรือเตรียมครูเพื่อเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนเท่าไร เพื่อจะได้เอื้อต่อการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนและจัดระบบการนิเทศในโรงเรียนได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

- ไม่มีกฎหมายให้มีการฝึกอบรมเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเป็นระยะ ๆ

- การอบรมและการพัฒนาครูจากหลาย ๆ หน่วยงาน ส่วนใหญ่จัดอบรมนอกสถานที่ เช่น โรงแรมต่าง ๆ ทำให้ครูต้องละทิ้งชั่วโมงการสอน ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้เรียนเป็นการอบรมที่ดึงครูออกจากห้องเรียนทำให้ครูละทิ้งเด็กและการสอน นอกจากนี้การจัดทำผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูมักละทิ้งห้องเรียนไปทำผลงาน

- ระบบการบริหารแบบราชการรวมศูนย์ไม่ได้เน้นประสิทธิภาพและไม่ได้ปรับขึ้นเงินเดือนตามผลการทำงานของครูแต่ละคนอย่างเป็นธรรม ทำให้ครูไม่มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตนเองทำงานให้ดีขึ้น และอุทิศตนมากขึ้น

๒.๓) ผลผลิต (Product) เป็นปัญหาด้านการวัดผลที่เกิดจากการพัฒนาครู รวมถึงการดำเนินการหลังพัฒนาครู ดังนี้

- การพัฒนาครูขาดการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจน จึงไม่สามารถทราบได้ว่าครูได้นำไปประยุกต์ใช้ และเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนหรือไม่

- การพัฒนาครูยังขาดระบบติดตามและสนับสนุนให้มีการนำความรู้ไปใช้ จึงทำให้การอบรมสิ้นสุดเพียงขั้นตอนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ แต่ไปไม่ถึงขั้นตอนการนำความรู้ไปปฏิบัติ การฝึกปฏิบัติ และการทบทวนและแลกเปลี่ยนเพื่อแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติ

- ผลการประเมินคุณภาพครูและโรงเรียนไม่ได้ถูกนำมาใช้ในการประเมินคุณภาพของการฝึกอบรมครู

๔.๑.๓ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล พบว่ามีสภาพปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ๑) วัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความหลากหลาย ตามบทบาท อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานนั้น ๆ มีหน่วยงานที่ดำเนินงานกำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาหลายหน่วยงาน เช่น คุรุสภากำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการคัดกรองบุคคลเข้าสู่วิชาชีพ โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ซึ่งดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาครู

และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ สคช. กำหนดมาตรฐานอาชีพ และคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเทียบเคียงคุณวุฒิ และ ก.ค.ศ. และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ใช้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในกระทรวงศึกษาธิการ และต่างกระทรวง มีอิสระในการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งและใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่ง ดังนั้น ด้วยบริบทความหลากหลายในหน่วยงาน และวัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานดังกล่าว ส่งผลให้การบังคับใช้มาตรฐานต่าง ๆ มีความหลากหลาย และไม่สามารถเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานต่างมีบทบาท อำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้น ๆ ตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

๑) มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ๑) มาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด เป็นมาตรฐาน-กลางขั้นต่ำของผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาทุกสังกัดที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติสภาครูฯ จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้ครูที่มีมาตรฐานสูงกว่ามาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด โดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสายอาชีพ (การอาชีวศึกษา) ที่ไม่ได้ครูที่มีคุณภาพตามความต้องการ ๒) สอศ. ต้องการครูที่มีความเชี่ยวชาญในอาชีพหรือครูที่ผ่านประสบการณ์ในสถานประกอบการ คือ ต้องผ่านการปฏิบัติงานจริง เพราะจะส่งผลสำคัญให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีขั้นตอนที่ชัดเจน ครูอาชีวศึกษาจะต้องมีความเชี่ยวชาญทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไปพร้อมกัน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๒) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล พบว่ามีสภาพปัญหาและอุปสรรค คือ ๑) ความผิดพลาดของระบบการคัดเลือกและพัฒนาครู คือ ไม่สามารถคัดเลือกคนดีและคนเก่งเข้ามาในการประกอบวิชาชีพครูได้ บางรายไม่ได้อยากเป็นครูด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ครูบางกลุ่มมองอาชีพครูเป็นเพียงแค่ผู้สอนหนังสือ ไม่ได้สอนคน ยังไม่ได้ปลูกฝังแนวคิดในการสอนว่า “เด็กเกิดมาล้วนมีคุณค่า” ๒) โครงสร้างอำนาจหน้าที่ในการบริหารที่ไม่เหมาะสม คือ คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเพียงตรายางในการมอบอำนาจให้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา โครงสร้างการบริหารเป็นแบบพีระมิด สะท้อนถึงความแตกต่างกันมาก เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ และการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ครูยังมีจริตอำนาจนิยมที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน ๓) ค่านิยมของนักเรียนรุ่นใหม่แตกต่างจากครูและผู้ปกครองรุ่นเก่า คือ ไม่สามารถปรับเข้าหากันได้ เกิดความคิดเห็นหรือทัศนคติไม่ตรงกัน เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม ๔) การกำกับติดตามการปฏิบัติการสอน การกระทำผิดทางวินัยในสถานศึกษา และการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ปัจจุบันพบว่ามีผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนปฏิบัติการสอนแทนครูประจำ ผู้ช่วยสอนบางรายอาจละเลยจรรยาบรรณวิชาชีพครู ขาดความตระหนักในภาระรับผิดชอบ (Accountability)

มีการกระทำผิดทางวินัยบ่อยครั้ง สืบเนื่องมาจากปัญหาส่วนตัวและครอบครัว นอกจากนี้การพิจารณาสอบสวนงานวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความล่าช้า เนื่องจากผู้สอบสวนส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารซึ่งมีภารกิจมาก งานวินัยสามารถดำเนินการสอบสวนงานวินัยได้ประมาณ ๒๐ รายต่อเดือนเท่านั้น ตลอดจนเมื่อมีคดีความเกิดขึ้นส่วนใหญ่อะลุ่มอล่วยโดยการโยกย้าย ไม่ได้มีการเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพครูมากนัก ๕) แนวทางการสอนคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาที่ไม่ถึงแก่น คือ การสอนคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ยังเน้นการท่องจำหลักธรรม ยังไม่สามารถสอนให้ถึงแก่นของธรรม มีการลงโทษด้วยความรุนแรง และการจัดกิจกรรมส่วนใหญ่ยังไม่นำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของผู้เรียนจนเกิดเป็นวิถีชีวิต ๖) การผลิตครูในสถาบันการผลิตครูยังขาดการให้คุณค่าด้านคุณธรรม จริยธรรม คือ สัดส่วนการให้คะแนนในสถาบันการผลิตครูยังคงให้น้ำหนักหรือสัดส่วนคะแนนด้านความสามารถด้านวิชาการมากเกินไป ละเลยการส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๓) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พบว่ามีสภาพปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ๑) กฎหมายที่เกี่ยวกับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีจำนวนมาก จึงทำให้เกิดปัญหาในการนำไปบังคับใช้ในการผลิต การคัดกรอง การพัฒนา ค่าตอบแทน การบริหารงานบุคคล รวมถึงด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ ๒) กฎหมายในส่วนของการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ยังไม่ครอบคลุมถึงสถาบันการศึกษาเอกชนบางประเภท สถาบันกวดวิชา ครูตำรวจ/ทหารตระเวนชายแดนหรือพื้นที่ห่างไกลและอื่น ๆ เพราะอยู่ในข้อยกเว้นในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีผลต่อการผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้งการบริหารงานบุคคลของครู เช่น

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับครูและอาจารย์นั้น ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู

(๒) พระราชบัญญัติ

มีกฎหมายระดับพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มีผลต่อการผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้งการบริหารงานบุคคลของครู เช่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ฯลฯ

(๓) กฎหมายลำดับรองจากพระราชบัญญัติ

มีกฎหมายระดับรองจากพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่มีผลต่อการผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้งการบริหารงานบุคคลของครู เช่น พระราชกฤษฎีกาการปรับอัตราเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฯ กฎกระทรวงการประกอบวิชาชีพควบคุม พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการทดสอบและประเมินสมรรถนะทางวิชาชีพครู พ.ศ. ๒๕๖๓ ฯลฯ

๔.๒ แนวทาง กลไก และระบบการผลิตและการพัฒนาครู

จากผลการศึกษาดังกล่าว คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู พิจารณาศึกษาและนำเสนอแนวทาง กลไกและระบบการผลิตและการพัฒนาครู ดังนี้

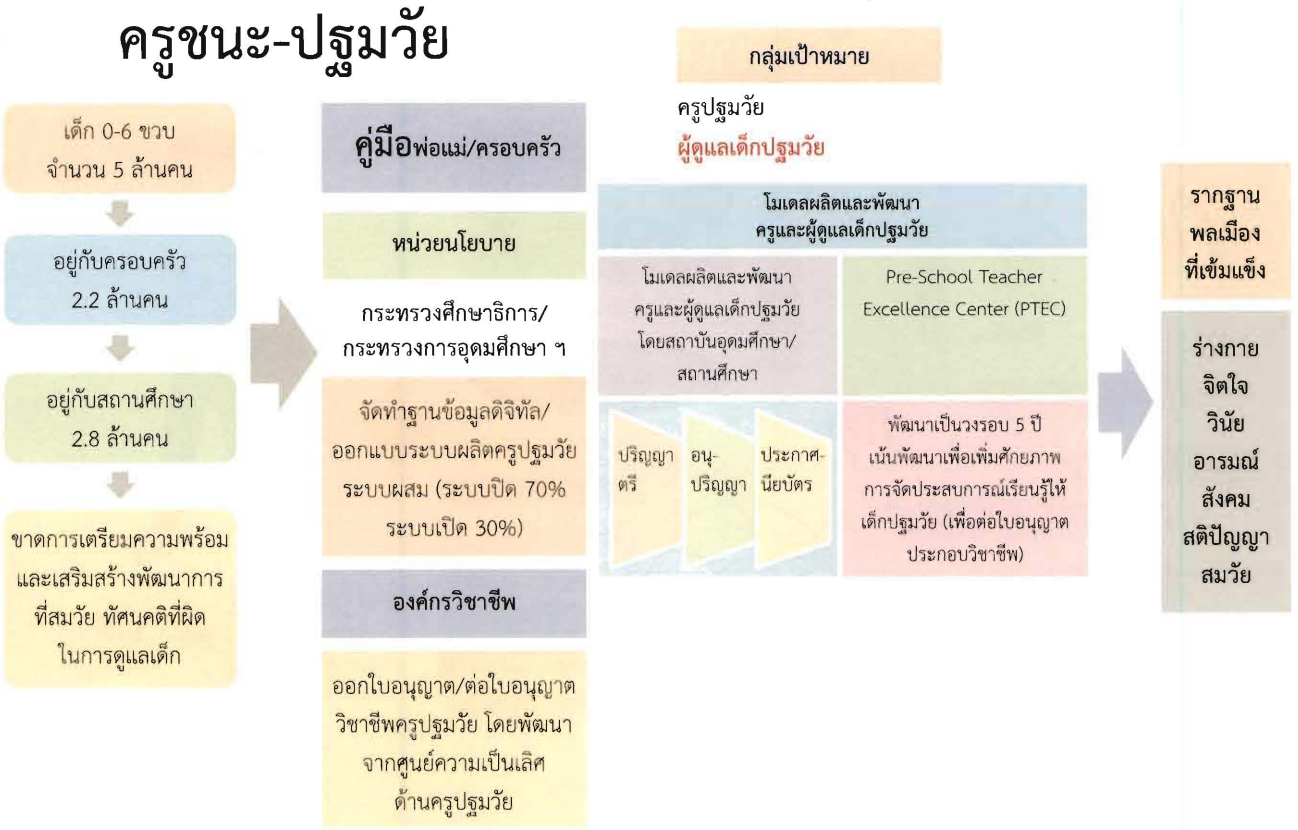
๔.๒.๑ การผลิตครูแบบพลิกโฉม

การผลิตครูแบบพลิกโฉม เป็นรูปแบบการผลิตครูที่พิจารณาถึงผลการพัฒนาการเรียนรู้ การเจริญเติบโตของร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคมอย่างสมวัย ด้วยความปรารถนาให้ผู้เรียนเป็น Smart Learners มีทักษะอย่างมืออาชีพ มีความสามารถในการร่วมสร้างนวัตกรรม เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและมีคุณค่าของประเทศ นำพาประเทศไทยให้ข้ามพ้นปัญหาต่าง ๆ ลดความเหลื่อมล้ำและสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข แนวคิดการผลิตครูแบบพลิกโฉมที่นำเสนอนี้ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัยอย่างละเอียดรอบคอบ นำเสนอโมเดล **"ครูชนะ"** จำนวน ๕ โมเดล ประกอบด้วย

๑) โมเดล "ครูชนะ-ปฐมวัย"

"ครูปฐมวัย" เป็นตัวจักรสำคัญในการดูแล พัฒนาและจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน สมวัย และได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ปลูกฝังคุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กในช่วง ๑,๐๐๐ วันแรก การผลิตครูปฐมวัยมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อม และการเสริมสร้างการพัฒนาการที่สมวัย มีทัศนคติที่ถูกต้องในการดูแลเด็ก หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องต้องร่วมจัดทำฐานข้อมูลดิจิทัลเพื่อจะได้ทราบความต้องการครูปฐมวัยที่แท้จริง และร่วมออกแบบระบบผลิตครูปฐมวัยระบบผสม (ระบบปิด ๗๐ : ระบบเปิด ๓๐) โดยใช้กลไกการมีส่วนร่วมและสนับสนุนของครอบครัว พิจารณาการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูปฐมวัย โดยพัฒนาจากศูนย์ความเป็นเลิศด้านครูปฐมวัย มีกระบวนการพัฒนาครูเป็นวงรอบ ๕ ปี เน้นพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้เด็กปฐมวัย (เพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ) เพื่อให้เด็กปฐมวัยเป็นรากฐานพลเมืองที่เข้มแข็ง จึงเสนอรูปแบบการผลิตและพัฒนาครูปฐมวัยและผู้ดูแลเด็กปฐมวัย สรุปได้ดังแผนภาพที่ ๒๒

แผนภาพที่ ๒๒ โมเดล "ครูชนะ-ปฐมวัย"



๒) *โมเดล "ครูชนะ-การศึกษาขั้นพื้นฐาน"*

ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาสมรรถนะการสร้างนวัตกรรมในวิชาชีพครู ด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะกับการศึกษายุค ๔.๐ ให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบสร้างความรู้ด้วยการคิดขั้นสูงเชิงระบบ ลงมือปฏิบัติจริง ผลิตและพัฒนานวัตกรรม ใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลายตรงตามความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคลและเรียนรู้ร่วมกัน ควรมีการคัดสรรบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาเป็นครู มีใจรักในวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครู ควรพิจารณาผลิตครูตามความต้องการของประเทศ มีความเหมาะสมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ลดการบรรยายในชั้นเรียน เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใช้กระบวนการกลุ่ม เพื่อให้ได้ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ เป็น "ครูเพื่อศิษย์" เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (Learning Facilitator) มีแนวคิดการสอนแบบ "สอนน้อย เรียนมาก" เป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้แนะแนวทาง และเป็นผู้ร่วมเรียนรู้/ร่วมศึกษา (Co-Learner/ Co-Investigator) โดยมีแนวทางการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแผนภาพที่ ๒๓

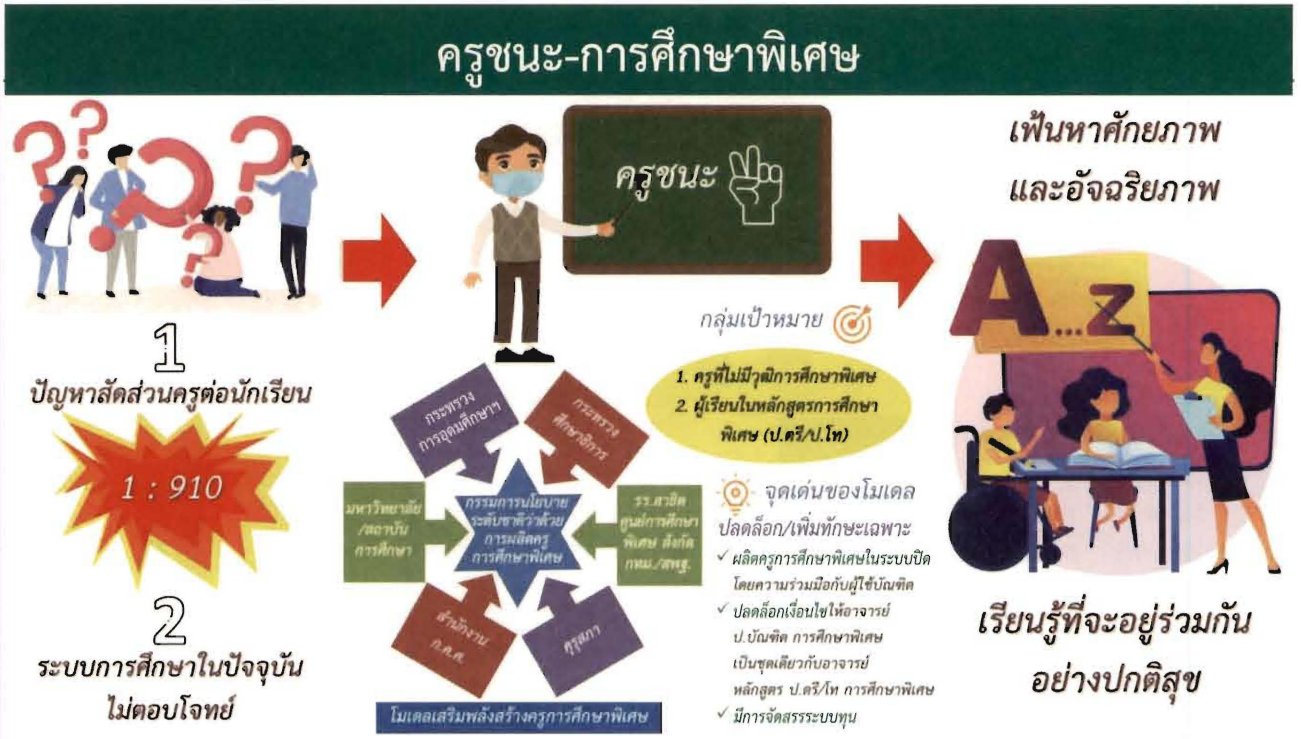
แผนภาพที่ ๒๓ โมเดล “ครูชนะ-การศึกษาขั้นพื้นฐาน”



๓) โมเดล “ครูชนะ-การศึกษาพิเศษ”

ครูการศึกษาพิเศษ เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะความเชี่ยวชาญในสมรรถนะหลักที่สนใจในการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยปรับลดรายวิชากลางหรือศึกษาทั่วไปและเพิ่มวิชาทางการศึกษาพิเศษเฉพาะทางให้มีความเข้มข้น ให้ครูการศึกษาพิเศษสามารถลงฝึกปฏิบัติกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในลักษณะต่าง ๆ ให้ได้ผลมากขึ้น พิจารณาจัดตั้งกรรมการนโยบายระดับชาติว่าด้วยการผลิตครูการศึกษาพิเศษ ผลิตครูการศึกษาพิเศษในระบบปิด โดยความร่วมมือกับผู้ใช้บัณฑิต โดยการมีส่วนร่วมจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในระดับกระทรวง สถาบันการผลิตครูการศึกษาพิเศษ และมหาวิทยาลัย ปลดล็อกเงื่อนไขให้อาจารย์ ป.บัณฑิต การศึกษาพิเศษ เป็นชุดเดียวกับอาจารย์หลักสูตรปริญญาตรี ปริญญาโท การศึกษาพิเศษ มีการจัดสรรระบบทุน เป้าหมายคือเพื่อให้ได้ครูการศึกษาพิเศษที่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน และครูร่วมพัฒนาเด็กพิเศษ ให้สามารถแสดงออกถึงศักยภาพและอัจฉริยภาพของตนเอง รวมทั้งเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข โดยมีแนวทางการผลิตครูการศึกษาพิเศษดังแผนภาพที่ ๒๔

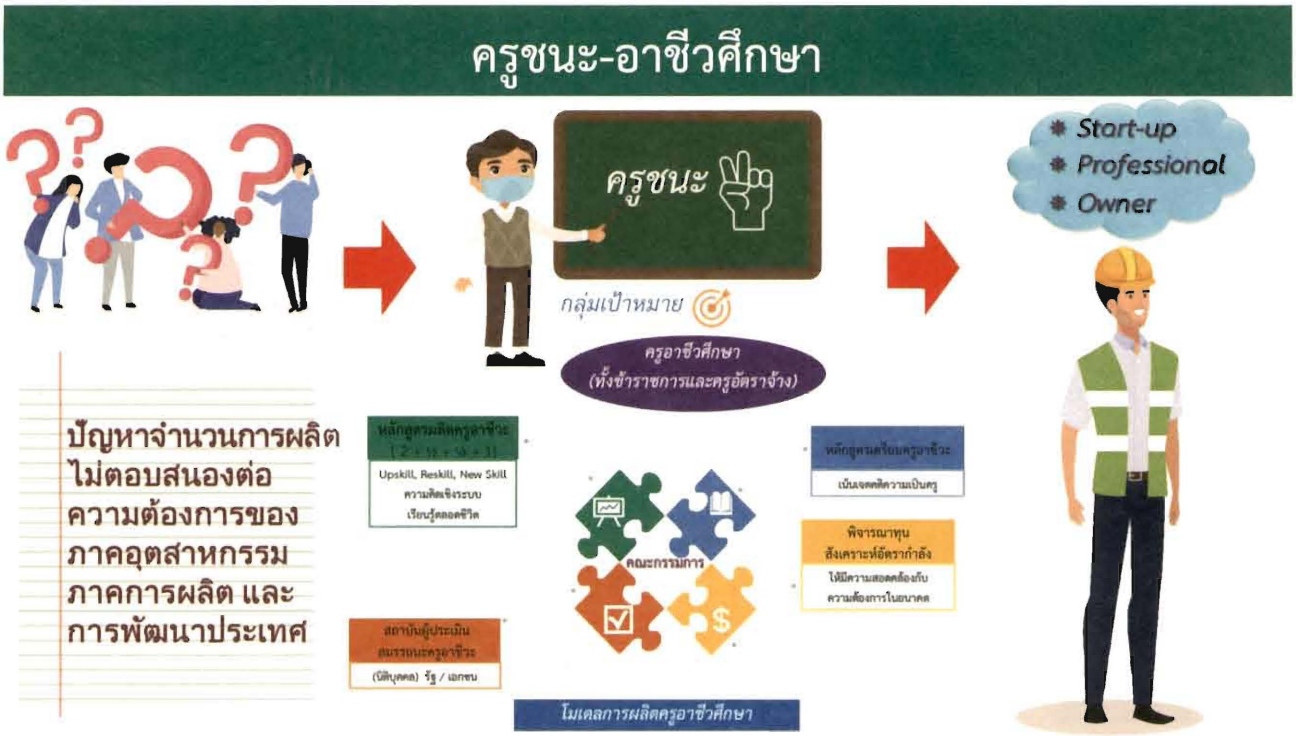
แผนภาพที่ ๒๔ โมเดล "ครูชนะ-การศึกษาพิเศษ"



๔) โมเดล "ครูชนะ-อาชีวศึกษา"

ครูระดับอาชีวศึกษา ควรพัฒนาสมรรถนะการสร้างประสบการณ์นวัตกรรมเทคโนโลยีในงานอาชีพตามประเภทการศึกษา จากความร่วมมือแบบพหุภาคีให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียน เติมเต็มด้วยสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ส่งเสริมผู้เรียนได้เรียนรู้เอง จากการปฏิบัติจริงผ่านกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ ผลิตผลงานสร้างสรรค์และแนวคิดเชิงนวัตกรรม ปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ปลูกฝังจรรยาบรรณ ค่านิยมที่ดีในวิชาชีพ มุ่งเน้นผลิตครูอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ มีการคัดเลือกนักเรียน/นักศึกษาที่มีเจตคติที่ตรงกับบริบทของครูแต่ละประเภทอย่างเป็นรูปธรรม ควรสนับสนุนทุนการศึกษา มีการจัดสรรอัตรากำลังเพื่อบรรจุรองรับนักศึกษาหลังจบการศึกษา ครูอาชีวะต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครูควบคู่กับทักษะวิชาชีพ มีสมรรถนะสูง มีความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถเชื่อมโยงภาคทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และควรมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูด้านอาชีวะ โดยเฉพาะแนวทางการผลิตครูอาชีวศึกษาที่เสนอดังแผนภาพที่ ๒๕

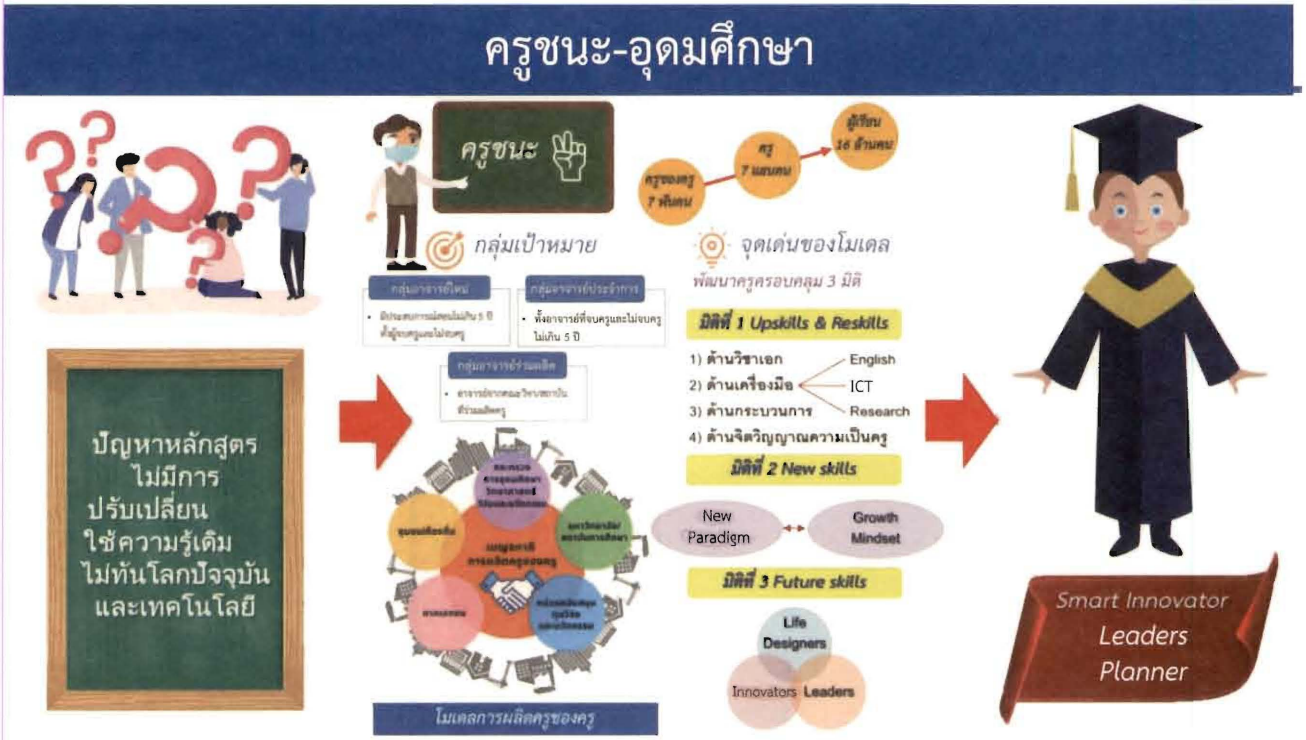
แผนภาพที่ ๒๕ โมเดล "ครูชนะ-อาชีวศึกษา"



๕) โมเดล "ครูชนะ-อุดมศึกษา"

ครูระดับอุดมศึกษา เน้นการพัฒนาครูของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ด้วยกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) ทั้งในรูปแบบ Online, Onsite, Hybrid และการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง (Self-Directed) และภายในสถานศึกษา ในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ซึ่งรูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม ควรพัฒนาให้ครอบคลุมใน ๓ มิติ คือ ๑) การเสริมสร้างทักษะ (Upskill/Reskills) ด้านวิชาเอก ด้านเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน และด้านจิตวิญญาณความเป็นครู ๒) ด้านทักษะใหม่ (New Skills) ในด้าน New Paradigm และ Growth Mindset และ ๓) ด้านทักษะในอนาคต (Future Skills) อันประกอบไปด้วย Life Designers, Innovators และ Leaders มีความเชี่ยวชาญในนวัตกรรมด้านใดด้านหนึ่งอย่างชัดเจน สร้างคนรุ่นใหม่ที่ตอบโจทย์โลกอนาคตภายใต้การมีส่วนร่วมแบบ **"เบญจภาคีการผลิตครูของครู"** โดยมีแนวทางการผลิตครูอุดมศึกษา ดังแผนภาพที่ ๒๖

แผนภาพที่ ๒๖ โมเดล "ครูชนะ-อุดมศึกษา"



๔.๒.๒ การพัฒนาครู

ครูและอาจารย์เป็นบุคลากรด้านการศึกษาที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนต้นแบบการผลิตและถ่ายทอดความรู้ทางการศึกษาให้แก่นักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งการผลิตและการพัฒนาครูในทุกระดับและทุกสถาบันการศึกษาควรมีมาตรฐานเดียวกันเพื่อแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมทั้งการทบทวนแก้ไขการกำหนดมาตรฐานของวิชาชีพครูให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน โดยควรมีการสำรวจอัตราปริมาณความต้องการครูในทุกระดับ การปรับหลักสูตรการผลิตครูให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู รวมถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ช่วยสร้างครูให้มีมาตรฐานได้รับการยอมรับ อีกทั้งยกระดับคุณภาพชีวิต การยอมรับทางสังคมของผู้ได้รับใบประกอบวิชาชีพครูให้มีคุณภาพเทียบเท่ากับใบประกอบวิชาชีพสาขาวิชาชีพอื่น และการปรับปรุงเพื่อยกระดับมหาวิทยาลัยได้สามารถผลิตบุคลากรครูที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทย ๔.๐ ที่ขับเคลื่อนประเทศด้วยนวัตกรรมตามนโยบายของรัฐบาลนั้น ได้มุ่งยกระดับความสามารถของคนไทยให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้กับนานาประเทศ "ครู" จึงถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะสามารถยกระดับคุณภาพของคนไทยได้ โดยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การผลิตและการพัฒนาครูในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงและมีวิวัฒนาการมาโดยตลอด แต่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกยุคใหม่ ซึ่งประเทศไทยได้มีแผนการปฏิรูปประเทศ

ด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงศึกษาธิการ ในเรื่องที่ ๔ การปฏิรูปกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์นั้น ได้แบ่งออกเป็น ๕ ประเด็นหลัก คือ

ประเด็นปฏิรูปที่ ๔.๑ การผลิตครูและคัดกรองครู เพื่อให้ได้ครูที่มีคุณภาพตรงกับความต้องการของประเทศ และมีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีเป้าหมายรวมที่ ๑ มีแผนการผลิตและพัฒนาครูตามความต้องการของประเทศ (Demand-Side-Financing) เป้าหมายรวมที่ ๒ ได้ครูสมรรถนะสูงและตรงตามความต้องการของประเทศที่จบการศึกษาจากสถาบันที่ใช้หลักสูตรที่พัฒนาครูสู่สมรรถนะที่ทำให้นิสิต นักศึกษาครูมีความศรัทธาต่อวิชาชีพครู มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับประสบการณ์ด้านวิชาชีพครูและการนิเทศที่มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องตลอดหลักสูตร

ประเด็นปฏิรูปที่ ๔.๒ การพัฒนาวิชาชีพครู โดยมีเป้าหมายรวม คือ ครู บุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาความรู้และทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้วยระบบและวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมในการพัฒนาแต่ละกลุ่ม โดยคำนึงถึงการปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล เสี่ยงภัย ยากลำบาก และทุรกันดาร ให้ได้รับความสะดวกในการพัฒนา

ประเด็นปฏิรูปที่ ๔.๓ เส้นทางวิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้า ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีเป้าหมายรวม คือ ครู บุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ ประสิทธิภาพในการสอน และผลลัพธ์ในการพัฒนาผู้เรียน โดยให้คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ห่างไกล เสี่ยงภัย ยากลำบาก และทุรกันดาร

ประเด็นปฏิรูปที่ ๔.๔ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

ประเด็นปฏิรูปที่ ๔.๕ องค์กรวิชาชีพครู และปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายรวม ให้คุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครูที่มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ทั้งนี้จากการศึกษาพบว่าคุณภาพและเป้าหมายการพัฒนาครูที่ควรจะเป็น ดังนี้ ครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้รอบด้านและมีความมุ่งมั่นในอาชีพครู มีความรู้ด้านวิชาการที่หลากหลาย มีความสามารถด้านทักษะการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และส่งเสริมความสามารถพิเศษ มีวินัยในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถจัดบรรยากาศสร้างความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้เรียน สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ กลั่นกรองความรู้อย่าง

มีวิจารณญาณ สามารถเชื่อมโยงผู้เรียนกับสถานการณ์และชุมชนได้เป็นอย่างดี เปิดใจกว้างพร้อมที่จะพัฒนาและเรียนรู้สิ่งใหม่ มีจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา มีจิตวิทยาให้คำปรึกษาและพัฒนาผู้เรียน มีทักษะในการวัดและประเมิน พร้อมทั้งการวิจัย เพื่อพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนา สามารถออกแบบการเรียนรู้และจัดการเรียนรู้ได้หลากหลาย ให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล มีจิตสาธารณะ สามารถบริหารจัดการการเงินที่ดี และมีทักษะในการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง มีความมุ่งมั่น มีสมาธิในการจัดการเรียนการสอน

รวมทั้งพบแนวทางการพัฒนาครูที่จำเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู และระบบและกลไกการพัฒนาครู มีรายละเอียด ดังนี้

๑) ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู

แนวทางการดำเนินงานพัฒนาครูด้านนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู มีรายละเอียด ดังนี้ การมีผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของผู้เรียนแต่ละประเภท การกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดคุณภาพครู และการพัฒนาสมรรถนะความเชี่ยวชาญตามสาขาวิชา และความต้องการจำเป็นในการจัดการเรียนการสอน เช่น ครูปฐมวัย ครูภาษาต่างประเทศ ครูอาชีวศึกษา ครูการศึกษาพิเศษ ครูการศึกษาผู้ใหญ่ สำหรับการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและตรงต่อความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู การพัฒนาหน่วยผลิต หน่วยพัฒนาให้มีคุณภาพ และเชื่อมโยงการปฏิบัติงานเข้ากับผู้เรียน ครู ห้องเรียน และโรงเรียนอย่างจริงจังต่อเนื่อง การยกระดับคุณภาพชีวิตของครู เพื่อสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้คนมาเป็นครู พัฒนาครูทั้งของรัฐและเอกชนให้เท่าเทียมกัน

๒) ด้านระบบและกลไกการพัฒนาครู

ด้านระบบและกลไกการพัฒนาครูมีรายละเอียด ดังนี้ การจัดทำมาตรฐานและตัวชี้วัดครูในแต่ละระดับให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของโลก หน่วยงานต้นสังกัด และผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ ออกแบบหลักสูตรให้มีความหลากหลาย ท้าทาย โดยการพัฒนาครูแบบบูรณาการและจัดพัฒนาครูตามความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู การพัฒนาโดยใช้แพลตฟอร์มโดยกระทรวงศึกษาธิการ การปรับเกณฑ์การบริหารงานบุคคลให้สอดคล้อง มีประโยชน์และไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาครูตามความสนใจ และความต้องการจำเป็นของตนเองและผู้เรียน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนา จัดระบบการพัฒนาก่อนการบรรจุแต่งตั้งระหว่างรับราชการ มีการพัฒนา ทบทวน การคงวิทยฐานะ และปรับปรุงการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับผลการพัฒนาครู จัดสรรทุนและงบประมาณให้เพียงพอเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ลดภาระงานอื่นที่ไม่จำเป็นสำหรับการเรียนการสอนของครู การสร้างเครือข่ายการพัฒนาครูระหว่างหน่วยผลิต หน่วยพัฒนา โรงเรียน ครูและผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาเชิงปฏิบัติการ มีกระบวนการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่อง ใช้กระบวนการพัฒนาแบบเครือข่ายแนวราบ ใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาครู

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การผลิตและการพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างเร่งด่วนในสังคมปัจจุบันที่ต้องเร่งดำเนินการหาแนวทางที่ชัดเจน เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนมาตรฐานการศึกษาของชาติสู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะเรื่องการยกระดับมาตรฐานการผลิตและการพัฒนาครูยุคใหม่ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้สามารถคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

๔.๒.๓ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

๑) ด้านกรอบ เกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูและคุณวุฒิวิชาชีพครู

จากการพิจารณาศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับกรอบ เกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูและคุณวุฒิวิชาชีพครูในการผลิต การคัดกรอง การใช้ และการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา พร้อมทั้งศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขแล้ว สรุปได้ดังนี้

(๑) ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานคุณวุฒิในการผลิตการคัดกรอง การใช้ และการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

๑.๑) กลไกและระบบเกี่ยวกับวิชาชีพครู

๑.๑.๑) การผลิต

๑.๑.๒) การคัดกรอง

๑.๑.๓) การใช้

๑.๑.๔) การพัฒนา

๑.๒) ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒.๑) วิชาชีพทางการศึกษา (ครู อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์))

๑.๒.๒) ประเภทการศึกษา (สายสามัญ สายอาชีวศึกษา การศึกษาพิเศษ การศึกษาเฉพาะทาง และการศึกษานอกระบบฯ)

๑.๒.๓) ระดับการศึกษา (ปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา (ปวช. ปวส.) อุดมศึกษา)

๑.๓) มาตรฐานที่เกี่ยวกับวิชาชีพครู

๑.๓.๑) มาตรฐานวิชาชีพครู (ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖)

(๑) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

(๒) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

(๓) มาตรฐานการปฏิบัติตน

๑.๓.๒) มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ)

(๑) ระดับคุณวุฒิ

(๒) คุณภาพบัณฑิต

(๓) ชื่อปริญญา จำนวนหน่วยกิต ฯลฯ

๑.๓.๓) มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ (สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ)

(๑) มาตรฐานอาชีพ

(๒) คุณวุฒิวิชาชีพ

๑.๔) มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖)

๑.๔.๑) กลุ่มมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(๑) ครู

(๒) ผู้บริหารสถานศึกษา

(๓) ผู้บริหารการศึกษา

(๔) ศึกษานิเทศก์

๑.๔.๒) กลุ่มไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(๑) กลุ่มทั่วไป

(๒) กลุ่มวิชาการ

(๓) กลุ่มอำนวยการ

๑.๕) กรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework)

๑.๕.๑) คุณวุฒิการศึกษา (Educational Qualification)

๑.๕.๒) มาตรฐานอาชีพ (Occupational Standard)

ทั้งนี้ สาระที่สำคัญเกี่ยวกับกรอบ เกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพครู ประกอบด้วย พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่กล่าวถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา คุรุสภา มาตรฐานวิชาชีพ การผลิต การคัดกรอง การใช้ และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังมีสาระเกี่ยวกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF) การกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี และมาตรฐานคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ระบบคุณวุฒิวิชาชีพ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษากรุงเทพมหานคร และการกำหนดประเภทข้าราชการหรือพนักงาน ครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น โดยทำการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลสภาพปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานคุณวุฒิในการผลิต การคัดกรอง การใช้ และการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๙ หน่วยงาน ได้แก่ ๑) คุรุสภา : สภาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ๒) สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) ๓) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ๔) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ๕) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ๖) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สป.อว.) ๗) สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) ๘) สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร และ ๙) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (สถ.)

๒) สภาพปัญหาและอุปสรรค

(๑) วัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีความหลากหลายตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานนั้น ๆ มีหน่วยงานที่ดำเนินงานกำหนดรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาหลายหน่วยงาน ได้แก่

(๑.๑) คุรุสภา กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการคัดกรองบุคคลเข้าสู่วิชาชีพ โดยการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

(๑.๒) สคช. กำหนดมาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการเทียบเคียงคุณวุฒิ

(๑.๓) ก.ค.ศ. และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ใช้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในกระทรวงศึกษาธิการและต่างกระทรวง มีอิสระในการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง และใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะในตำแหน่ง ดังนั้น ด้วยบริบทความหลากหลายในหน่วยงานและวัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานดังกล่าว ส่งผลให้การบังคับใช้มาตรฐานต่าง ๆ มีความหลากหลาย และไม่สามารถเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานต่างมีบทบาทอำนาจหน้าที่ในเรื่องนั้น ๆ ตามที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด

(๒) มาตรฐานวิชาชีพครู

(๒.๑) มาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด เป็นมาตรฐานกลางขั้นต่ำของผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูที่ประสงค์จะประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาทุกสังกัดที่อยู่ในบังคับของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้

ครูที่มีมาตรฐานสูงกว่ามาตรฐานวิชาชีพครูที่คุรุสภากำหนด โดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสายอาชีพ (การอาชีวศึกษา) ที่ไม่ได้ครูที่มีคุณภาพตามความต้องการ

(๒.๒) สอศ. ต้องการครูที่มีความเชี่ยวชาญในอาชีพหรือครูที่ผ่านประสบการณ์ในสถานประกอบการ คือ ต้องผ่านการปฏิบัติงานจริง เพราะจะส่งผลสำคัญให้การถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีขั้นตอนที่ชัดเจน ครูอาชีวศึกษาจะต้องมีความเชี่ยวชาญทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติไปพร้อมกัน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(๓) การผลิตครู

(๓.๑) ปัจจุบันการผลิตและการบรรจุครูอาชีวศึกษา แม้ส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ ปวช. แล้วเข้าสู่การศึกษาในระดับปริญญาตรี ๔ ปี หรือ ๕ ปี แต่ไม่มีประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ ทำให้ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการและบรรยากาศของการทำงานที่เพียงพอ นอกจากนี้ คุรุสภายังใช้มาตรฐานวิชาชีพเดียวกันสำหรับครูที่สอนขั้นพื้นฐานและครูอาชีวศึกษา จึงทำให้ไม่ได้ครูอาชีวศึกษาที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

(๓.๒) สถาบันอุดมศึกษาที่จัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษามีเอกสิทธิ์ในการจัดการศึกษา หากสภาสถาบันได้อนุมัติหลักสูตรแล้ว ดังนั้น จึงมีสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์การรับรองปริญญาหรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาที่คุรุสภากำหนด ซึ่งจะต้องผ่านการรับทราบจาก สกอ. ด้วย ส่งผลให้ผู้สำเร็จการศึกษาไม่สามารถใช้คุณวุฒิการศึกษาดังกล่าวในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้

(๓.๓) ปัจจุบันมีสถาบันอุดมศึกษาเสนอหลักสูตรเพื่อให้ สป.อว. พิจารณาทั้งหลักสูตรครู ๔ ปี และหลักสูตรครู ๕ ปี ประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพิจารณาส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องคุณวุฒิของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ไม่ตรงหรือสัมพันธ์กับสาขาวิชาในหลักสูตร หลายหลักสูตรที่ไม่มีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางด้านการศึกษาเลย ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ไม่ตรงหรือไม่สัมพันธ์กับสาขาวิชา และจำนวนนักศึกษาที่รับมีจำนวนมากเกินไปเมื่อเทียบกับสัดส่วนอาจารย์

(๓.๔) ในประเด็นเกี่ยวกับการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ๑๒ หน่วยกิต หลักสูตรครู ๕ ปี จะไม่ค่อยมีปัญหาเรื่องนี้ คือส่วนใหญ่จะให้นักศึกษาไปปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตอนปีที่ ๔ หรือ ๕ ซึ่งก็ได้ศึกษารายวิชาจนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะไปปฏิบัติการสอนได้ การพิจารณาของ สป.อว. ในประเด็นนี้จึงไม่มีข้อทักท้วงใด ๆ แต่สำหรับหลักสูตรครู ๔ ปี จะมีข้อสังเกตของ สป.อว. ว่าให้จัดการศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา เนื่องจากหลักสูตรครู ๔ ปี มีจำนวนมากที่นักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตั้งแต่ชั้นปีที่ ๑ หรือชั้นปีที่ ๒ ซึ่งนักศึกษายังไม่มีความรู้เพียงพอที่จะไปปฏิบัติการสอน และมีหลักสูตรอีกไม่น้อยที่ปฏิบัติการสอน

ในสถานศึกษาเพียง ๑ ภาคการศึกษาหรือ ๖ หน่วยกิต จึงอาจจะมีประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการพิจารณาว่าสอดคล้องหรือเป็นไปตามข้อบังคับคุรุสภาหรือไม่

(๓.๕) ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่มีความแตกต่างจากอดีตมาก แต่บุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่นั้นถูกผลิตขึ้นมาเพื่อรองรับหลักสูตรเดิม รวมถึงสถาบันต่าง ๆ ที่ผลิตครูก็ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทหลักสูตรใหม่ ๆ

(๔) การคัดกรอง

(๔.๑) ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูไม่มีการจำแนกระดับหรือประเภทการศึกษา และสาขาวิชาเอกที่แสดงคุณสมบัติด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้รับใบอนุญาต เนื่องจากหน่วยงานผู้ใช้ครูมีข้อจำกัดด้านการใช้ครูผู้สอนที่จำเป็นต้องรับผิดชอบสอนหลายสาขาวิชาในสถานศึกษาที่มีครูไม่เพียงพอ รวมถึงความหลากหลายในการกำหนดชื่อสาขาวิชาเอกในหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ทำให้ต้องตีความหรือจัดกลุ่มวิชาเอกของผู้ขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูของผู้มีคุณวุฒิปริญญาทางการศึกษาในสาขาวิชาเอกต่าง ๆ กับกลุ่มวิชาในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรการอาชีวศึกษา (สายอาชีพ) ซึ่งเป็นกลุ่มวิชาที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาจริง

(๔.๒) ข้อเท็จจริง สอศ. ต้องการผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในอาชีพ หรือเรียนจบวิชาชีพสายตรงมาเป็นครู ไม่จำเป็นต้องจบคณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ ดังนั้น สอศ. จึงเสนอความเห็นมาอย่างต่อเนื่องว่าผู้ที่จะมาเป็นครูอาชีวศึกษาไม่ควรต้องมีใบประกอบวิชาชีพครู แต่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ มีผลบังคับให้ครูอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

(๕) การใช้

(๕.๑) เงื่อนไขปัจจุบัน ผู้ที่จะเป็นครูต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ แต่ในสภาพความเป็นจริง คุรุสภาจำเป็นต้องอนุญาตให้บุคคลที่ไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเข้าปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามคำร้องขอของหน่วยงานผู้ใช้ครูที่มีเหตุผลความจำเป็น ส่งผลให้มีผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ยังไม่มีมาตรฐานวิชาชีพสามารถประกอบวิชาชีพได้ภายใน ๒ ปี โดยในเงื่อนเวลาดังกล่าว ผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพครูโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจะต้องพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติให้ครบตามมาตรฐานวิชาชีพภายในระยะเวลาที่กำหนด

(๕.๒) การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการครูโดยวิธีการสอบแข่งขันในปัจจุบัน ครูอาชีวศึกษา สายงานช่างอากาศยาน หรือสายงานที่อยู่ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ๑๐ อุตสาหกรรม ทั้งที่เป็นอุตสาหกรรมเดิมที่มีศักยภาพในการต่อยอด (First S-Curve) และอุตสาหกรรมอนาคต (New S-Curve) มีบุคคลที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเอกดังกล่าวน้อยมาก และเป็นอุปสรรคในการสรรหาข้าราชการครูมาจัดการเรียนการสอนได้ทันเวลา เพราะมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่งครูกำหนดให้บุคคล

ที่เข้ามาสู่วิชาชีพครูจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพก่อนจึงจะเข้าสู่กระบวนการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และยังเป็นการปิดกั้นบุคคลที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเข้าสู่ระบบข้าราชการครูถึงแม้จะมีการแก้ปัญหาโดยการออกใบอนุญาตให้ปฏิบัติหน้าที่สอนขึ้นมาทดแทน แต่ก็ยังสร้างความยุ่งยากให้กับบุคคลนั้นจะต้องพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูจึงจะเข้าสู่ตำแหน่งครูได้

(๕.๓) หน่วยงานผู้ใช้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษากำหนดมาตรฐานตำแหน่งในตำแหน่งที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ไม่ได้กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมว่าจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ส่งผลให้ผู้ต้องการเข้าสู่ตำแหน่งนั้น ๆ จะต้องทำคุณสมบัติของตนเองให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด เพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ จึงเกิดปัญหาในการทำคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่วิชาชีพทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ไม่สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้

(๖) การพัฒนา

(๖.๑) การพัฒนาข้าราชการครู ในประเด็นการพัฒนาตนเอง กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูไปศึกษา อบรม ดูงาน พัฒนาตนเอง ซึ่งหมายถึง การ Upskill, Reskill ข้าราชการครูให้มีความรู้ทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ แต่ในข้อเท็จจริงมีผู้บังคับบัญชาน้อยมากที่ให้ความสนใจในเรื่องนี้ ส่วนใหญ่จะส่งเสริมให้ครูไปพัฒนาตนตามที่ครูต้องการ ซึ่งไม่เกิดผลต่อการขับเคลื่อนการสร้างประชาชนให้มีความรู้ มีอาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนในประเทศ

(๖.๒) มีหน่วยงานที่ดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาหลายหน่วยงาน ได้แก่ คุรุสภา ก.ค.ศ. สคช. และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ใช้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (มาตรฐานตำแหน่งและการเลื่อนวิทยฐานะ) ทั้งในกระทรวงศึกษาธิการและต่างกระทรวง ซึ่งมีอิสระในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน โดยไม่มีหน่วยงานกลางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของผู้ประกอบวิชาชีพ ส่งผลให้การพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพอาจไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นเอกภาพ

(๖.๓) การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามีต้นทุนของสถานศึกษาเอกชนสูง การบริหารงบประมาณในสถานศึกษาไม่ยืดหยุ่น ไม่มีงบประมาณสนับสนุน การพัฒนาทางวิชาการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนไม่เหมือนสถานศึกษารัฐบาล เกิดความไม่เสมอภาคและไม่เท่าเทียมกัน เช่น ครูในสถานศึกษารัฐบาลมีงบประมาณสนับสนุนการฝึกอบรม แต่ครูในสถานศึกษาเอกชนไม่มีงบประมาณสนับสนุน ครูในสถานศึกษารัฐบาลมีวิทยฐานะ มีเงินประจำตำแหน่ง แต่ครูในสถานศึกษาเอกชนไม่มีวิทยฐานะและไม่มีเงินประจำตำแหน่ง

๓) แนวทางการแก้ไข

๓.๑) วัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษามีความหลากหลายตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานที่มีหน้าที่กำหนด

มาตรฐานนั้น ๆ จึงต้องสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นตามบทบาทอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ที่กฎหมายให้อำนาจดำเนินการ เพื่อให้การใช้มาตรฐานนั้น ๆ สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ในการกำหนดมาตรฐาน ไม่เกิดความสับสน

๓.๒) มาตรฐานวิชาชีพครู

๓.๒.๑) หน่วยงานทางการศึกษา ได้แก่ คุรุสภา สกศ. สคช. (อาชีพครูฝึกในสถานประกอบการ) ก.ค.ศ. และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ใช้ครู ทั้งในกระทรวงศึกษาธิการและต่างกระทรวง (มาตรฐานตำแหน่งและการเลื่อนวิทยฐานะ) รวมทั้งสถานศึกษาเฉพาะทางและสถาบันผลิตครูวิชาชีพด้านต่าง ๆ เช่น สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ควรเชื่อมโยงการใช้มาตรฐานต่าง ๆ ที่แต่ละหน่วยงานกำหนดตามอำนาจหน้าที่ของตนเข้าด้วยกันอย่างเป็นเอกภาพและไม่ซ้ำซ้อน

๓.๒.๒) มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาทั้ง ๔ กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่คุรุสภากำหนด เป็นมาตรฐานกลางขั้นต่ำของผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หากหน่วยงานผู้ใช้ ผู้ประกอบวิชาชีพใด ๆ มีความต้องการเฉพาะเพิ่มเติม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพมาตรฐานตามความต้องการของหน่วยงาน หน่วยงานนั้น ๆ สามารถกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมในมาตรฐานตำแหน่งในกลุ่มวิชาชีพนั้น ๆ เพื่อใช้ในการคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในสังกัดของหน่วยงานนั้น ๆ ได้ โดยแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานตำแหน่งเพิ่มเติมได้

๓.๓) การผลิตครู

๓.๓.๑) ควรมีกฎหมายกำหนดโทษ หรือกำหนดความรับผิดชอบของสถาบันอุดมศึกษาที่มีต่อผู้เข้ารับการศึกษาในหลักสูตรที่จัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์การรับรองปริญญา หรือประกาศนียบัตรทางการศึกษาของคุรุสภา และการรับทราบจาก สกอ. เพื่อคุ้มครองผู้สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรที่ไม่สามารถใช้คุณวุฒิการศึกษาดังกล่าวในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องได้ และป้องกันไม่ให้เกิดความเดือดร้อนกับผู้สำเร็จการศึกษาดังกล่าว

๓.๓.๒) ให้สถาบันการศึกษาทุกประเภทปรับหลักสูตรให้มีหลักสูตรสำหรับผลิตครูร่วมด้วย อาทิ สถาบันด้านอาชีวศึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านการกีฬา ด้านการแพทย์ ฯลฯ ทั้งภาครัฐและเอกชน

๓.๓.๓) สถาบันอุดมศึกษาควรจัดการศึกษาหลักสูตรครูให้มีความถูกต้องครบถ้วน ทั้งตามเกณฑ์และมาตรฐานคุณวุฒิของ สป.อว. และตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของคุรุสภา ซึ่งก็ยอมรับว่าสถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งที่จัดการศึกษาหลักสูตรครู ๔ ปี สามารถที่จะจัดให้นักศึกษาปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาครบ ๑ ปีการศึกษา หรือ ๑๒ หน่วยกิต และไปปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในชั้นปีที่ ๔ ซึ่งได้ศึกษารายวิชาจนมีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะไปปฏิบัติการสอนได้

๓.๓.๔) ควรมีการทบทวนเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี

สาขาครุศาสตร์และสาขาศึกษาศาสตร์ (มคอ.๑) ทั้งครู ๔ ปี และครู ๕ ปี เนื่องจากที่ผ่านมาพบปัญหามาก

๓.๔) การคัดกรอง

๓.๔.๑) ให้มีกระบวนการคัดกรองคนดี คนเก่งมาเป็นครู โดยอาจคัดเลือกจากผู้จบการศึกษาด้วยค่า GPA สูง กำหนดให้ทุนการศึกษา โดยมีข้อกำหนดในสัญญาให้ทุนการศึกษาว่าต้องเข้ารับราชการเป็นครูในสถานศึกษาที่อยู่ใกล้ภูมิลำเนา เพื่อลดปัญหาค่าใช้จ่ายส่วนตัวและค่าใช้จ่ายของทางราชการในการสร้างบ้านพัก

๓.๔.๒) หน่วยงานผู้ใช้ครูควรมีความชัดเจนเกี่ยวกับความต้องการใช้ครูในสาขาวิชาต่าง ๆ และสื่อสารข้อมูลไปยังสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตบัณฑิตวิชาชีพครูให้ตรงกับความต้องการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๓.๔.๓) ต้องจัดกระบวนการสอบที่เป็นมาตรฐานอย่างจริงจัง เพื่อคัดแยกผู้ที่สอบไม่ผ่านออกจากระบบ เพื่อกระตุ้นสถาบันผลิตครูให้ผลิตครูที่มีคุณภาพได้อย่างแท้จริง

๓.๕) การใช้

๓.๕.๑) การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในวุฒิทางการศึกษาที่ขาดแคลน ก.ค.ศ. คุรุสภา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันกำหนดสาขาวิชาที่ขาดแคลน เพื่อให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้ามาสอบแข่งขันเป็นข้าราชการครูได้ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

๓.๕.๒) ก.ค.ศ. กำหนดให้ส่วนราชการจัดสรรอัตราไปกำหนดเป็นนักเรียนทุนตามสาขาวิชาเอกที่ต้องไม่เกินร้อยละ ๒๕ เพื่อให้ส่วนราชการที่ใช้ครูได้สรรหาจากผู้เรียนในสถาบันผลิตครูตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๘ ตามข้อตกลงของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกับส่วนราชการ

๓.๕.๓) หน่วยงานผู้ใช้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา กำหนดมาตรฐานตำแหน่งในตำแหน่งที่พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ ไม่ได้กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมว่าจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ยึดโยงกับการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่วิชาชีพทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ สามารถเข้าสู่ตำแหน่งได้โดยไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖

๓.๕.๔) ควรมีการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับครูอย่างเป็นระบบ

๓.๕.๕) ให้มีการฝึกอบรมผู้ที่ได้รับการบรรจุตามข้อ ๓.๕.๑-๓.๕.๒ ให้มีความรู้ ความสามารถในการสอนตามมาตรฐาน เพื่อให้มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณสมบัติของครูวิชาชีพอย่างครบถ้วน

๓.๖) การพัฒนา

๓.๖.๑) หน่วยงานที่ดำเนินงานส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ คุรุสภา ก.ค.ศ. สคช. และหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ใช้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (มาตรฐานตำแหน่งและการเลื่อนวิทยฐานะ) ทั้งในกระทรวงศึกษาธิการและต่างกระทรวง ควรยึดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นแกนหลักพื้นฐานในการกำหนดประเด็นการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในสังกัด ซึ่งสามารถกำหนดรายละเอียดการพัฒนาเพิ่มเติมจากมาตรฐานวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดได้ตามความต้องการพิเศษของหน่วยงานผู้ใช้ครู ซึ่งในเรื่องดังกล่าวไม่จำเป็นต้องแก้ไขปรับปรุงกฎหมายหรือออกกฎหมายใด ๆ เพิ่มเติม

๓.๖.๒) ให้ สอศ. จัดทำแผนพัฒนาครู โดยมีกรอบการดำเนินการ คือ (๑) นำทักษะด้านต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานวิชาชีพครูอาชีวศึกษามาเป็นเป้าหมายของแผนฯ (๒) ให้มีการประเมินผลการอบรมที่เหมาะสม และมีการประเมินทักษะอาชีพของครูวิชาชีพตามมาตรฐานอาชีพของสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และ (๓) จัดให้มีกระบวนการติดตามว่าครูได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมตามแผนที่กล่าวถึงไปใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาอย่างไร

๓.๖.๓) ให้มีการพัฒนาครูประจำการโดยส่งครูไปฝึกงานกับสถานประกอบการที่มีความสอดคล้องกับสาขาที่สอนเป็นระยะเวลาสะสมไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ระยะเวลา ๕ ปี เพื่อให้ครูอาชีวศึกษาได้ฝึกประสบการณ์จริง

๓.๖.๔) จัดทำแผนพัฒนาครูให้สอดคล้องกับแผนพัฒนากำลังคนในประเทศ เนื่องจากวิธีการที่ผ่านมาเป็นการพัฒนาครูที่ไม่มีทิศทาง ทำให้ไม่เกิดประโยชน์และเป็นการสูญเสียทั้งงบประมาณและเวลาในการจัดการศึกษา โดยกำหนดให้ครูมีการพัฒนาตนเองตามความต้องการของตนเองและสถานศึกษา และกำหนดให้มีการทำแผนการพัฒนาครูรายบุคคล (ID Plan) ของครูแต่ละคนเสนอให้ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นชอบก่อนเข้าสู่กระบวนการพัฒนา รวมถึงการพัฒนาครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านหลักสูตร ด้านความรู้ความเข้าใจเพื่อให้สามารถสอนนักเรียนเป็นไปในทิศทางของการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ

๒) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

จากการพิจารณาศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขแล้ว สรุปได้ดังนี้

(๑) ข้อมูลเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล มีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

(๑.๑) วินัยข้าราชการครู พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

(๑.๒) ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖

(๑.๓) มาตรฐานจริยธรรมของข้าราชการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

(๑.๔) หลักธรรมาภิบาลตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

(๒) สภาพปัญหาและอุปสรรค พบว่า

(๒.๑) ความผิดพลาดของระบบการคัดเลือกและพัฒนาครู คือ ทำให้การคัดเลือกครูไม่ได้เน้นสรรหาคนดีและคนเก่งเข้ามาประกอบวิชาชีพครู บางรายไม่ได้เข้ามาเป็นครูด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ครูบางกลุ่มมองอาชีพครูเป็นเพียงแค่สอนหนังสือ ไม่ใช่การสอนคน และยังไม่ได้รับการปลูกฝังแนวคิดในการสอนว่า “เด็กเกิดมาล้วนมีคุณค่า”

(๒.๒) โครงสร้างอำนาจหน้าที่ในการบริหารที่ไม่เหมาะสม คือ คณะกรรมการสถานศึกษาเป็นเพียงตรายางในการมอบอำนาจให้อำนาจผู้บริหารสถานศึกษา โครงสร้างการบริหารเป็นแบบพีระมิด สะท้อนถึงความแตกต่างกันมาก เกิดปัญหาในการบริหารจัดการ และการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ครูยังมีจริตอำนาจนิยมที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน

(๒.๓) ค่านิยมของนักเรียนรุ่นใหม่แตกต่างจากครูและผู้ปกครองรุ่นเก่า คือ ไม่สามารถปรับเข้าหากันได้ เกิดความคิดเห็นหรือทัศนคติไม่ตรงกัน เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม

(๒.๔) การกำกับติดตามการปฏิบัติการสอน การกระทำผิดทางวินัยในสถานศึกษา และการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ปัจจุบันพบว่ามีผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยสอนปฏิบัติการสอนแทนครูประจำ ผู้ช่วยสอนบางรายอาจละเลยจรรยาบรรณวิชาชีพครู ขาดความตระหนักในภาระรับผิดชอบ (Accountability) มีการกระทำผิดทางวินัยบ่อยครั้ง สืบเนื่องมาจากปัญหาส่วนตัวและครอบครัว นอกจากนี้ การพิจารณาสอบสวนงานวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความล่าช้า เนื่องจากผู้สอบสวนส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารซึ่งมีภารกิจมาก งานวินัยสามารถดำเนินการสอบสวนงานวินัยได้ประมาณ ๒๐ รายต่อเดือนเท่านั้น ตลอดจนเมื่อมีคดีความเกิดขึ้นส่วนใหญ่อะลุ่มอล่วยโดยการโยกย้าย ไม่ได้มีการเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพมากนัก

(๒.๕) แนวทางการสอนคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาที่ไม่ถึงแก่น คือ การสอนคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ยังเน้นการท่องจำหลักธรรม ยังไม่สามารถสอนให้ถึงแก่นของธรรม ทำให้ยังมีครูบางคนใช้วิธีการลงโทษด้วยความรุนแรง และการจัดกิจกรรมส่วนใหญ่ยังไม่นำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของผู้เรียนจนเกิดเป็นวิถีชีวิต

(๒.๖) การผลิตครูในสถาบันการผลิตครูยังขาดการให้คุณค่าด้านคุณธรรมและจริยธรรม คือ สัดส่วนการให้คะแนนในสถาบันการผลิตครูยังคงให้น้ำหนักหรือสัดส่วนคะแนนด้าน

ความสามารถด้านวิชาการมากเกินไป ละเลยการส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

(๓) แนวทางการแก้ไข

(๓.๑) ปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู โดย

(๓.๑.๑) การผลิตครู กระบวนการผลิตครูควรให้น้ำหนักคะแนนในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักศึกษาครู มีการสอดแทรกการสอนคุณธรรม จริยธรรมในทุกสาขาวิชา การปลูกฝังให้ครูมีความตระหนักในภาระรับผิดชอบ (Accountability) ควรใช้แนวคิดห้องเรียนกลับด้านมาใช้ในการสอนนักศึกษาครูมากขึ้น เพื่อฝึกทักษะที่หลากหลายและกระบวนการทำงานด้วยความรับผิดชอบ นอกจากนี้ในการจัดการเรียนรู้ควรเป็นมากกว่า Learning by Doing ควรเป็น Learning by Feeling บทบาทครูควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการเรียนรู้และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

(๓.๑.๒) การพัฒนาครู สถานศึกษาควรสร้างระบบดูแลช่วยเหลือครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้จักครูเป็นรายบุคคล สร้างครูให้อยู่ในหัวใจของเด็ก มีการมอบรางวัลครูดีในดวงใจหรือ Popular Vote ปลูกฝังความตระหนักในการลดความรุนแรงในชั้นเรียน โดยเฉพาะการกลั่นแกล้งล้อเลียน การคุกคามให้อับอายหรือหวาดกลัว ดังที่เรียกกันว่า Bully นอกจากนี้ควรเพิ่มมาตรฐานในการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอย่างจริงจัง กล่าวคือ เมื่อผู้ประกอบวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้กระทำผิดหรือละเมิดจรรยาบรรณวิชาชีพครูควรเร่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทันที ไม่ควรอะลุ่มอล่วย

(๓.๒) เปลี่ยนการสอนท่องจำคุณธรรมเป็นการสอดแทรกคุณธรรมการสอนท่องจำบทสวดหรือจำหลักธรรมต่าง ๆ ได้เป็นเพียงกระพี้ ควรสอนให้ถึงแก่นของคุณธรรม โดยสอดแทรกในรายวิชาต่าง ๆ จนเกิดเป็นวิถีชีวิต

(๓.๓) สร้างพฤตินิเวศให้ผู้เรียนมีพฤตินิสัยที่ดี คือ ควรสร้างระบบนิเวศในสถานศึกษาที่แวดล้อมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่ช่วยในการสร้างความประพฤติที่ดีจนเกิดเป็นคุณลักษณะนิสัยที่ดีงาม

(๓.๔) แปรรูปคุณธรรมให้เป็นวิถีชีวิต คือ มีการปลูกฝังและจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดกิจกรรมให้เข้าถึงวิถีการดำเนินชีวิตครู เช่น กิจกรรม Passport ความดี กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมครูบนดอย เป็นต้น

(๓.๕) ปรับปรุงระบบแพ้คัดออก ส่งเสริมคนดีมากกว่าคนเก่งที่ขาดคุณธรรม คือ ปัจจุบันระบบการศึกษาในระดับต่าง ๆ ให้คุณค่ากับคนเก่ง แต่ละเลยคนดี ฉะนั้นอาจปรับปรุงระบบแพ้คัดออก ส่งเสริมคนดีมากกว่า เช่น สถาบันอุดมศึกษาอาจปรับระบบการให้เกียรตินิยม นักศึกษาที่ทำความดี ดังนี้ เกียรตินิยมอันดับ ๑ สำหรับนักศึกษาที่มีความประพฤติดีและเรียนเก่ง เกียรตินิยมอันดับ ๒

สำหรับนักศึกษาที่มีความประพฤติดี เกียรตินิยมอันดับ ๓ สำหรับนักศึกษาที่เรียนเก่ง

(๓.๖) ส่งเสริมผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและแบบอย่างในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งช่วยเปลี่ยนลักษณะนิสัยที่ไม่พึงประสงค์ของครูได้

๔.๓ ความเห็นและข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู

คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล ในคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภา ได้จัดสัมมนาเรื่อง "วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทย : "ครู?" คือทางออกของประเทศ" เมื่อวันศุกร์ที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ ณ ห้องภาณุมาศ ชั้น ๑๐ โรงแรมรอยัลริเวอร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู คุณวุฒิวิชาชีพครู คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งข้อเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา และแนวทางการนำสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภา คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู คณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู คณะทำงานด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา คณะทำงานพิจารณากรอบ เกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูและคุณวุฒิวิชาชีพครู คณะทำงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ข้าราชการและพนักงานราชการ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และประชาชนผู้สนใจ การสัมมนาครั้งนี้ได้มีการปาฐกถาพิเศษ โดยนายตวง อันทะไชย ประธานคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและพัฒนาครู วุฒิสภา และการนำเสนอ เรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพครูฯ ในประเด็นดังนี้

๑. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๒. กรอบ เกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครูและคุณวุฒิวิชาชีพครู

๓. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครู

จากนั้นเป็นการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมประชุม สรุปเป็นข้อเสนอแนะจากการสัมมนา ได้ดังนี้

๔.๓.๑ ด้านกฎหมาย

๑) ควรเร่งรัดผลักดันการแก้ไขกฎหมาย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้กฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม

๒) ควรเร่งแก้ไขพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อปรับปรุงสาระที่เกี่ยวกับคุรุสภาในประเด็นการกำกับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยแยกคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ออกมาจากคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ (กมว.) เพื่อให้ทำงานได้รวดเร็วและเข้มแข็ง

๓) ควรเร่งแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ในประเด็นอำนาจของเขตพื้นที่การศึกษากับศึกษาธิการจังหวัด และในประเด็นการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยควรมีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเช่นเดียวกับระบบของข้าราชการพลเรือน

๔) ควรพิจารณาเรื่องการนำกฎหมาย กฎ ระเบียบเข้ามาควบคุมการผลิตครู เพื่อให้มีคุณภาพ เนื่องจากอาจดูย้อนแย้งกับการพัฒนาครูที่ต้องสร้างความเป็นอิสระให้ครู

๔.๓.๒ ด้านมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครู

๑) ควรมีการกำหนดให้ครูทุกประเภท ทุกระดับเป็นวิชาชีพควบคุม

๒) ควรมีการพิจารณาเรื่องการกำกับควบคุมมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในด้านคุณธรรม จริยธรรมใหม่ เนื่องจากเดิมมีการกำหนดเรื่องมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมไว้ แต่ปัจจุบันนำไปแฝงไว้ในมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทำให้งานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมถูกลดความสำคัญลง

๓) ควรมีการดำเนินการเรื่องการสอบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูอย่างจริงจังเหมาะสม และพิจารณาว่าจะบังคับใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูครอบคลุมถึงการศึกษาในระดับใดเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น

๔) ควรกำหนดให้ผู้ที่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพคือครูเท่านั้น ส่วนตำแหน่งอื่น ๆ โดยเฉพาะผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ไม่จำเป็นต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเช่นเดียวกับศึกษานิเทศก์ เพราะตำแหน่งดังกล่าวไม่ใช่วิชาชีพ แต่เป็นตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหารและไม่จำเป็นต้องมีวิทยฐานะ เพราะการบริหารไม่ได้แสดงถึงความสามารถทางวิชาการที่จะนำไปสู่วิทยฐานะ

๕) ควรมีการจัดระบบค่าตอบแทนครูที่มีความเหมาะสมกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันสามารถให้ครูดำรงชีพได้อย่างมั่นคง เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาเป็นครู

๖) ควรมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ

๔.๓.๓ ด้านการผลิต การคัดกรอง การใช้ และการพัฒนาครู

๑) การผลิต

๑.๑) ให้มีคณะกรรมการนโยบายการผลิตครูที่เป็นองค์กรกลางในการศึกษาปริมาณความต้องการใช้ครู การคาดการณ์จำนวนครู และการจัดสรรจำนวนการผลิตครูในแต่ละประเภท

ซึ่งต้องสามารถควบคุมจำนวนการผลิตและอัตราการบรรจุครู เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการการใช้ครู

๑.๒) ควรสร้างสถาบันผลิตครูแห่งชาติ (National Institute of Education: NIE) เพื่อกำกับทิศทางนโยบายและต้นแบบการผลิตครูที่สอดคล้องกับสังคมในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ผลิตครูต้นแบบตาม NIE ของประเทศสิงคโปร์

๑.๓) ควรมีโรงเรียนฝึกหัดครูที่ดีในประเทศ อาจารย์ผู้สอนมีความเข้าใจการศึกษาไทยที่แท้จริง มีความเข้าใจความเป็นครู มีศรัทธาในวิชาชีพ มีความรู้ทั้งเนื้อหา วิธีการสอน และบริบทของโรงเรียน เป็นต้นแบบของการจัดการเรียนการสอนและการวัดและประเมินผล

๑.๔) ควรมีเจ้าภาพรับผิดชอบหน่วยงานผลิตครูซึ่งมีกระจัดกระจายอยู่หลากหลายหน่วยงาน เช่น ให้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จัดหน่วยงานระดับสำนักงานเพื่อวิเคราะห์มาตรฐานและประสานงานให้ระบบการผลิตครูสามารถกำกับได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และจัดทำระบบ Big Data ของประเทศในการผลิตและพัฒนาครู เป็นต้น

๑.๕) ควรตั้งเป้าหมาย กำหนดวิธีการ กระบวนการผลิตครูให้ชัดเจน และต้องผลิตครูที่มีความเฉพาะตามลักษณะและประเภทของงานที่มีความหลากหลายแตกต่างกัน รวมทั้งควรทบทวนบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความซ้ำซ้อน

๑.๖) ควรปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองจากวิธีการที่หลากหลาย และสร้างหลักสูตรที่ตระหนักถึงความเป็นพลเมืองของสังคมและโลก (Civic and Global Citizenship) เพื่อให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองและเป็น Role Model ให้กับนักเรียน นักศึกษา

๑.๗) ควรปรับหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมให้มีวิชาชีพในสถานประกอบการเพิ่มเติม ในลักษณะพหุภาคีระหว่าง (๑) สถาบันผลิตครู (๒) สถานประกอบอาชีพ และ (๓) วิทยาลัยอาชีวศึกษา

๑.๘) ควรเปิดโอกาสให้คนที่รักการเป็นครูแต่ไม่จบครูมาเป็นครูได้ โดยเรียน Postgraduate Diploma in Education เหมือนรูปแบบที่มีใช้ในประเทศอังกฤษ เพื่อให้คนเก่งและอยากเป็นครูมาอยู่ในระบบ

๑.๙) ควรกำหนดบทบาทการพิจารณาอนุมัติหลักสูตรการผลิตครู ระหว่างกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และคุรุสภาให้ชัดเจน เด็ดขาด สามารถตรวจสอบในระหว่างการผลิต การควบคุมมาตรฐานการผลิตครูของสถาบันผลิตครู

๑.๑๐) ควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ที่จะมาเป็นครู โดยปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครูให้รู้จักใช้เหตุผลเชิงคุณธรรม มีความภูมิใจ มีพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู เกิดความตระหนักในความเป็นครูมืออาชีพ ได้เรียนวิชาครูอย่างลุ่มลึก มีวิถีความพอเพียงบ่มเพาะให้มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีจิตสำนึกของการรักบ้านเกิด

๑.๑๑) ควรมีหอพักให้นักศึกษาได้พักในสถาบันการผลิตครู มิใช่การเรียนแบบไปเช้ากลับเย็น เพื่อบ่มเพาะปลูกจิตสำนึกความเป็นครู

๑.๑๒) มีระบบการกำกับ ติดตาม ควบคุมคุณภาพ ทั้งด้านการผลิตและคัดกรอง และมีการกำกับและควบคุมมาตรฐานคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน มิให้ดำเนินการรับนักศึกษาเข้าเรียนก่อนได้รับอนุมัติให้เปิดหลักสูตรในทุกระดับ

๑.๑๓) สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการผลิตครู เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงการทำงานทั้งระบบ ทั้งชุมชน โรงเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒) การคัดกรอง

๒.๑) ควรจูงใจให้คนที่เรียนเก่งในแต่ละศาสตร์ของสาขาวิชาเข้ามาเป็นครู และมีหน่วยงานพัฒนาการสอนให้แก่คนเหล่านี้

๒.๒) ควรหาวิธีการคัดเลือก คัดสรรคนที่มีคุณภาพ เก่ง ดี มีคุณธรรม จริยธรรม เข้ามาเป็นครู โดยทำให้เห็นว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า และสร้างประโยชน์ให้สังคม

๓) การใช้

๓.๑) ต้องควบคุมคุณภาพครูโดยหน่วยงานผู้ใช้ครู ให้ครูใช้หลักสูตรในการนำพาไปสู่การสร้างสมรรถนะในตนเอง ตอบโจทย์สมรรถนะในศตวรรษที่ ๒๑ อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติ เป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลกที่ดี

๓.๒) ควรมองครูในมิติที่หลากหลาย โดยเฉพาะครูที่จะจัดการศึกษาสำหรับคนวัยทำงานและคนวัยสูงอายุ เพื่อที่จะเชื่อมต่อให้เกิดวงจร “การศึกษาตลอดชีวิต” ได้อย่างจริงจัง เนื่องจากในอนาคตการศึกษาจะครอบคลุมทุกช่วงวัยตั้งแต่เด็กปฐมวัย วัยเรียนตอนต้น วัยเรียนอุดมศึกษา วัยทำงาน และวัยสูงอายุ

๓.๓) ควรปฏิรูปกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งต้องให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารวิชาการ บุคคล งบประมาณ และการบริหารทั่วไป

๔) การพัฒนา

๔.๑) ควรพัฒนาครูก่อนเข้าทำงานโดยเฉพาะครูที่จะบรรจุครั้งแรก โดยให้ศึกษาธิการจังหวัดรับผิดชอบการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติจริง และจัดให้มีระบบ Coaching ในช่วงทดลองปฏิบัติงานก่อนการประเมินตามระบบปกติ และในระหว่างการปฏิบัติงานควรเพิ่มบทบาทของสถาบันคุรุพัฒนาในการควบคุมมาตรฐานกลางของหลักสูตรการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงาน และควรเพิ่มบทบาทของหน่วยงานต้นสังกัดในการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะต้องจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาอย่างเพียงพอ รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีหลักสูตรออนไลน์ที่ครูสามารถเลือกเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง

๔.๒) ควรให้ความสำคัญกับระบบ PLC (Professional Learning Community) ให้ครูทุกประเภทต้องสร้างชุมชนการเรียนรู้ของตนเองขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔.๓) ควรมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การวิจัยของชาติแบบต่อเนื่อง ๑๐-๒๐ ปี เนื่องจากรัฐบาลมีงบประมาณเพื่อการลงทุนด้านการศึกษาจำนวนมาก แต่งบประมาณด้านการวิจัยเกี่ยวกับ

การพัฒนาครูและคุณภาพการศึกษายังไม่ต่อเนื่อง

๔.๓.๔) ด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๑) ควรมีการบูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การจบการศึกษาของนักศึกษาครู

๒) ควรใช้เกณฑ์คุณธรรม จริยธรรม แบบหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ในการประเมินวิทยฐานะ

๓) ควรเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับธรรมาภิบาลของ คุรุสภา และ ก.ค.ศ. ให้ครูที่กระทำความผิดได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสม มีการสอบสวนครูที่กระทำความผิดจริยธรรมให้แล้วเสร็จภายใน ๒๔๐ วัน โดยเฉพาะการกระทำผิดร้ายแรง โดยควรให้ออกจากราชการไว้ก่อน และต้องมีการยกเลิกการให้ความช่วยเหลือกันโดยใช้อำนาจอิทธิพลอุปถัมภ์

๔) ควรมีการเผยแพร่กรณีศึกษาการกระทำผิดวินัย และจรรยาบรรณวิชาชีพครูในเว็บไซต์ของคุรุสภา และของหน่วยงานใช้ครู เพื่อให้ครูรับทราบและเห็นความเป็นตัวอย่างที่ไม่ดี

๕) ควรมีการตรวจสอบพฤติกรรมและคุณวุฒิของผู้ประกอบวิชาชีพโดยการสุ่มตรวจทั่วประเทศเป็นระยะ เพื่อเป็นการกำกับมาตรฐานตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

๖) ควรมีการขึ้นบัญชีเฝ้าระวังสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนที่เคยมีปัญหาในการดำเนินการจัดการศึกษา และขาดธรรมาภิบาลในการจัดการศึกษา เพื่อสอดส่องป้องกันมิให้เกิดการกระทำผิดซ้ำซาก

๗) ควรมีการส่งเสริม ยกย่อง ให้รางวัลครูต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และให้ความสำคัญกับวิชาชีพครู

๘) ควรสร้างคุณธรรม จริยธรรมความเป็นครูให้เกิดขึ้นในวิชาชีพครูผ่านงานวิจัยและพัฒนา เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน

บทที่ ๕

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลรายงานการพิจารณาศึกษา

คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภาได้พิจารณาศึกษาภายใต้กรอบความคิดในการพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู และสรุปความเห็นและข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญของกรอบความคิดในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่เป็นจุดเน้นและต้องดำเนินการเร่งด่วน (ภายใน ๑ ปี) เพื่อแก้ปัญหา และดำเนินงานให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและตอบสนองการพัฒนาประเทศ โดยจำแนกเป็น ๖ ด้านเพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านการผลิตครู ด้านการพัฒนาครู ด้านมาตรฐานการผลิตครูและการพัฒนาครู ด้านการคัดกรองครู ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของครูตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งสรุปประเด็นได้ตามแผนภาพที่ ๒๗ และมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ด้านการผลิตครู

๑) เป้าหมายการผลิตครู

๑.๑) เร่งปรับปรุงแผนแม่บทการผลิตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และควรดำเนินการตามแผนการปฏิบัติดังกล่าวทันที

๑.๒) กำหนดเป้าหมายการผลิตครูให้ตรงกับความต้องการใช้ครูของหน่วยงานผู้ใช้ครูในแต่ละระดับแต่ละประเภทการศึกษา ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามมาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนดหรือให้ความเห็นชอบ

๑.๓) วางแผนการผลิตครูทั้งระยะสั้นและระยะยาวเสนอต่อคณะกรรมการระดับชาติให้ตรงตามสภาพบริบทที่เปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลต่อการจัดการศึกษาในทุกระดับและประเภทการศึกษา

๒) กลไกและหน่วยงานที่รับผิดชอบการผลิตครู

๒.๑) การดำเนินการผลิตและพัฒนาครูโดยความร่วมมือกันอย่างกลมกลืนของสถาบันผลิต (อว. เอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ) ตั้งแต่การกำหนดความต้องการครู การคัดคนเข้าสู่ระบบ การกำหนดหลักสูตร มาตรฐานคุณวุฒิ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ตลอดจนการคัดกรองการใช้คน การพัฒนาสมรรถนะและคุณธรรม จริยธรรมของครู

๒.๒) มีคณะกรรมการระดับชาติว่าด้วยการผลิตครู เป็นกลไกหลักในการผลิตครู ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงาน สถาบันผู้ผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครู และหน่วยงานผู้ควบคุมอัตรากำลังครูในระดับต่าง ๆ และหน่วยงานควบคุมมาตรฐานคุณวุฒิและวิชาชีพครู รวมทั้งเครือข่ายในระดับภูมิภาคและหรือจังหวัด โดยคณะกรรมการระดับชาติมีอำนาจหน้าที่กำหนดกรอบเป้าหมาย แนวทางการผลิตครู การกำหนดมาตรฐาน การควบคุมกำกับประเมินการผลิต ในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการกำลังครูของผู้ใช้ครูของประเทศ

๒.๓) มีการคัดสรรสถาบันผลิตครูที่มีศักยภาพในการผลิตครูแต่ละระดับและประเภทการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิ มาตรฐานวิชาชีพ และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนด

๒.๔) มีแหล่งฝึกทักษะและการปฏิบัติทางวิชาชีพครูทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีมาตรฐาน คุณภาพ ความพร้อม และเป็นที่ยอมรับทั่วไป

๒.๕) มีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและรับรองมาตรฐานการผลิตครูตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพ และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนด

๒.๖) มีหน่วยงานบูรณาการนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู รวมทั้งการกำกับดูแล ติดตามประเมินผลการผลิตและการพัฒนาครูอย่างชัดเจน เพื่อรองรับคณะกรรมการระดับชาติดังกล่าว

๓) ระบบและหลักสูตรการผลิตครู

๓.๑) หลักสูตรการผลิตครูต้องครอบคลุมสมรรถนะสำคัญที่จำเป็นของครูในการศึกษายุค ๔.๐ ทั้งสมรรถนะแกนกลาง และสมรรถนะในวิชาชีพครูในแต่ละระดับและประเภทการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนดในแต่ละช่วงเวลา

๓.๒) หลักสูตรการผลิตครูต้องเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงปฏิบัติหรือการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยกระบวนการการคิดขั้นสูงเชิงระบบ (Higher Order Thinking: HOT) สามารถสร้างความรู้ได้เองจากการปฏิบัติจริง เกิดเจตคติ รักและศรัทธาในวิชาชีพครูและมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับหลักสูตรในระดับและประเภทการศึกษาที่จะต้องสอนจริงเมื่อจบการศึกษา

๓.๓) หลักสูตรผลิตครูต้องมีการบูรณาการผสมผสานการเรียนรู้ครอบคลุมสมรรถนะสำคัญของความเป็นครูยุคใหม่ ทั้งด้านความรู้ความสามารถด้านการสอน (Pedagogical Knowledge) ความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาตามหลักสูตรแต่ละระดับและประเภทการศึกษา (Content Knowledge) ความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยี (Technological Knowledge) และความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ อย่างได้สัดส่วนกันระหว่างสมรรถนะแกนกลางและสมรรถนะด้านวิชาชีพครูในแต่ละระดับและประเภทการศึกษาตามเกณฑ์หลักสูตรที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนด

๓.๔) หลักสูตรการผลิตครูต้องจัดให้ผู้เรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพและปฏิบัติการทางวิชาชีพอย่างเข้มข้นโดยมีคณาจารย์นิเทศและครูพี่เลี้ยงที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเน้นการเชื่อมโยงการเรียนรู้ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

๓.๕) จัดระบบการผลิตครูในระบบปิด และปรับปรุงการจัดระบบงบประมาณที่สอดคล้องกับระบบการผลิตครูตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนด

๔) จุดเน้นการผลิตครูแต่ละระดับและประเภท

๔.๑) ครูระดับปฐมวัย มุ่งพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูปฐมวัยที่สามารถจัดประสบการณ์แบบเรียนปนเล่นเน้นสร้างเสริมพัฒนาการรอบด้านผ่านการสัมผัสเคลื่อนย้าย (Enactive) และการพัฒนาสมองส่วนหน้า (Executive Function) ปลูกฝังคุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

๔.๒) ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาสมรรถนะการสร้างนวัตกรรมในวิชาชีพครูด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะกับการศึกษายุค ๔.๐ ให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบสร้างความรู้ด้วยการคิดขั้นสูงเชิงระบบ (HOT) ลงมือปฏิบัติจริง ผลิตและพัฒนานวัตกรรมใช้เทคนิควิธีสอนที่หลากหลายตรงตามความถนัดความสนใจของผู้เรียนรายบุคคลและเรียนรู้ร่วมกัน

๔.๓) ครูระดับอาชีวศึกษา มุ่งพัฒนาสมรรถนะการสร้างประสบการณ์นวัตกรรมเทคโนโลยีในงานอาชีพตามประเภทการศึกษาจากความร่วมมือแบบพหุภาคีให้เป็นแบบอย่างผู้เรียนเติมเต็มด้วยสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ส่งเสริมผู้เรียนเรียนรู้ได้เองจากการปฏิบัติจริงผ่านกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบผลิตผลงานสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานอาชีพเชิงพาณิชย์ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีปลูกฝังจรรยาบรรณค่านิยมที่ดีในวิชาชีพ

๔.๔) ครูระดับอุดมศึกษา เน้นการพัฒนาครูของครูด้วยวิธีการที่หลากหลายยืดหยุ่น ด้วยกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) ทั้งในรูปแบบ Online, Onsite, Hybrid และการเรียนรู้แบบกำกับตนเอง (Self-Directed) และภายในสถานศึกษา ในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ซึ่งรูปแบบการผลิตครูของครูแบบพลิกโฉม ต้องมีทั้งการเสริมสร้างทักษะ (Upskill/Reskill) ด้านทักษะใหม่ (New Skill) และด้านทักษะในอนาคต (Future Skill) มีความเชี่ยวชาญในนวัตกรรมด้านใดด้านหนึ่งอย่างชัดเจนสร้างคนรุ่นใหม่ที่ตอบโจทย์โลกอนาคต

๔.๕) ครูการศึกษาพิเศษ เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะความเชี่ยวชาญในสมรรถนะหลักที่สนใจในการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยปรับลดรายวิชากลางหรือศึกษาทั่วไปและเพิ่มวิชาทางการศึกษาพิเศษเฉพาะทางให้มีความเข้มข้น ให้ครูการศึกษาพิเศษสามารถลงฝึกปฏิบัติกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษในลักษณะต่าง ๆ ให้ได้ผลมากขึ้น

๕.๑.๒ ด้านการพัฒนาครู

๑) เป้าหมายการพัฒนาครู

๑.๑) ปรับปรุงหรือจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาครูภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่สอดคล้องกับแผนปฏิรูปการศึกษา

๑.๒) ครูประจำการทั้งระบบต้องได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ผ่านการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ

และใช้การวัดประเมินผลที่เน้นเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ สอดคล้องกับหลักการพัฒนาพหุปัญญา และการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติ ให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสพัฒนาตามความถนัดของตนเองได้เต็มศักยภาพ จนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมได้

๑.๓) มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (PLC) เพื่อการพัฒนาครูด้วยการปฏิบัติเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึงด้วยการศึกษาบทเรียน (Lesson Study) ที่นำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ระดับห้องเรียน

๑.๔) ครูต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความรักและเมตตาต่อศิษย์ มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและส่งเสริมความสามารถพิเศษ มีวินัยในตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถจัดบรรยากาศสร้างความร่วมมือในการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้เรียน มีจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา มีจิตวิทยาให้คำปรึกษาและพัฒนาผู้เรียน มีจิตสาธารณะ สามารถบริหารจัดการการเงินที่ดี และมีทักษะในการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง มีความมุ่งมั่น และมีสมาธิในการจัดการเรียนการสอน

๑.๕) ครูมีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ให้ทันการเปลี่ยนแปลง สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน การเรียนรู้ตลอดชีวิต สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถคิดวิเคราะห์ กลั่นกรองความรู้อย่างมีวิจารณญาณ สามารถเชื่อมโยงผู้เรียนกับสถานการณ์และชุมชนได้เป็นอย่างดี เปิดใจกว้างพร้อมที่จะพัฒนา และเรียนรู้สิ่งใหม่ มีทักษะในการวัดและประเมิน พร้อมทั้งการวิจัยเพื่อพัฒนาเป็นฐานในการพัฒนา สามารถออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ได้หลากหลายให้สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนรายบุคคล มีความรู้รอบด้านและมีความมุ่งมั่นในอาชีพครู มีความรู้ด้านวิชาการที่หลากหลาย มีความสามารถด้านทักษะการสอน สามารถถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ สามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) กลไกและหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาครู

๒.๑) มีคณะกรรมการระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาครู เป็นกลไกหลักในการพัฒนาครู ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงาน สถาบันผู้ผลิตครู หน่วยงานผู้ใช้ครู และหน่วยงานผู้ควบคุมอัตรากำลังครูในระดับต่าง ๆ และหน่วยงานควบคุมมาตรฐานคุณวุฒิและวิชาชีพครู รวมทั้งเครือข่ายในระดับภูมิภาคและหรือจังหวัด โดยคณะกรรมการระดับชาติมีอำนาจหน้าที่กำหนดกรอบเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาครู การกำหนดมาตรฐาน การควบคุมกำกับประเมินการพัฒนาครู ในแต่ละระดับและประเภทการศึกษา ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้สอดคล้องกับปัญหาความต้องการกำลังครูของผู้ใช้ครูของประเทศ

๒.๒) มีการคัดสรรหน่วยงานพัฒนาครูที่มีศักยภาพในการพัฒนาครูแต่ละระดับและประเภทการศึกษาตามมาตรฐานคุณวุฒิ มาตรฐานวิชาชีพ และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนด

๒.๓) ให้ผู้บังคับบัญชาหรือสถานศึกษาต้นสังกัดรับผิดชอบในการพัฒนาครูในระหว่างการปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และเป้าหมายของการจัดการเรียนรู้

๒.๔) ให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีศักยภาพเข้ามาร่วมดำเนินการพัฒนาครู โดยการกำกับดูแลคุณภาพของคณะกรรมการระดับชาติ

๒.๕) มีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินและรับรองมาตรฐานการพัฒนาครูเป็นกลไกหลักในการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพ และหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนด รวมทั้งกำกับหน่วยสนับสนุน เช่น ศึกษานิเทศก์ ต้นสังกัด มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอื่น ๆ ให้ดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๖) มีหน่วยบูรณาการเพื่อรองรับการดำเนินงานของคณะกรรมการระดับชาติที่ต้องดำเนินงานร่วมกันอย่างกลมกลืนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๓) ระบบและหลักสูตรการพัฒนาครู

๓.๑) มีหลักสูตรการพัฒนาครูที่ใช้การเรียนรู้เชิงปฏิบัติหรือการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้ความสำคัญกับขั้นตอนการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริง การนำกระบวนการพัฒนาการคิดขั้นสูงเชิงระบบไปสู่การฝึกปฏิบัติ การทบทวนแลกเปลี่ยนเพื่อแก้ไขปรับปรุงจากการปฏิบัติไปสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

๓.๒) พัฒนาระบบการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษาด้วยการจัดให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และการศึกษาบทเรียน ขับเคลื่อนการเรียนรู้ของครูระหว่างการปฏิบัติงาน

๓.๓) พัฒนาครูสู่การเป็นครูแกนนำ (Master Teacher) และครูมืออาชีพ (Professional Teacher) ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ด้วยการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบที่เป็นการผนวกทั้งความรู้ความสามารถด้านการสอน (Pedagogy Knowledge) ความรู้ความสามารถด้านเนื้อหาตามหลักสูตร (Content Knowledge) และความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี (Technological Knowledge) ถักทอเป็นสมรรถนะสำคัญของครูที่เป็นสมรรถนะหลักในมาตรฐานการปฏิบัติงานตามวิชาชีพครู

๓.๔) วางระบบการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยจัดระดับหลักสูตรให้มีความเข้มข้น ตั้งแต่หลักสูตรระดับพื้นฐาน หลักสูตรระดับกลาง และหลักสูตรระดับสูง ให้สอดคล้องกับการพัฒนาวิทยฐานะ รวมทั้งการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นเพื่อเพิ่มเวลาในการพัฒนากระบวนการสอน และการให้ครูต้นแบบ ครูมืออาชีพ ครูรุ่นพี่ช่วยดูแลรุ่นน้อง

๓.๕) จัดให้มีครูต้นแบบ (Master Teachers) เพื่อเป็นพี่เลี้ยงและช่วยเหลือทางวิชาการ การจัดการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องเพื่อเกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน

๓.๖) ปรับปรุงการจัดระบบงบประมาณที่สอดคล้องกับระบบการพัฒนาครูตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนด

๔) *ข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู*

จากการศึกษาครั้งนี้กำหนดข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู ๘ ประเด็น ดังนี้

๔.๑) *เป้าหมายการพัฒนาครู*

๔.๑.๑) วัตถุประสงค์ของนโยบาย

(๑) เพื่อกำหนดมาตรฐานการพัฒนาคุณภาพครูของประเทศไทย

(๒) เพื่อกำหนดแนวทางการคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพครู

(๓) เพื่อกระจายอำนาจและการบริหารงบประมาณในการพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑.๒) แนวทางของนโยบาย

(๑) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูให้มีความหลากหลายสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง และครอบคลุมกิจกรรมของวิชาชีพ เพื่อให้มีแนวทางในการพัฒนาครูที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานจริงของครู

(๒) กำหนดแนวปฏิบัติการคัดเลือกคนมาเรียนครู การผลิตครู และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้มีความเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน

(๓) ปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฎหมาย ที่ไม่ทันสมัย และเป็นอุปสรรคในการพัฒนาครู

(๔) กระจายอำนาจการตัดสินใจ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู พร้อมทั้งงบประมาณให้ครู และสถานศึกษา โดยมีการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ

(๕) สนับสนุนงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาครูอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๔.๒) *หลักสูตรการพัฒนาครู*

๔.๒.๑) วัตถุประสงค์ของนโยบาย

เพื่อกำหนดทิศทางการจัดทำหลักสูตรพัฒนาครูให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดครูในแต่ละระดับ ให้มีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง

๔.๒.๒) แนวทางของนโยบาย

(๑) กำหนดหน่วยงานหลักในการจัดทำหลักสูตรพัฒนาครู ทดลองใช้ ติดตามการใช้หลักสูตรและการประเมินหลักสูตร

(๒) เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเสนอหลักสูตรการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง

๔.๓) *รูปแบบการพัฒนาครู*

๔.๓.๑) วัตถุประสงค์ของนโยบาย

เพื่อส่งเสริมการใช้รูปแบบใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลงของโลก สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง

๔.๓.๒) แนวทางของนโยบาย

(๑) สร้างความตระหนักและผลักดันให้ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทในการเสนอรูปแบบใหม่ในการพัฒนาครู และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาโดยคำนึงถึงสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง

(๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนเป็นหน่วยพัฒนาตนเอง (Self Development Unit) ใช้หลักการพัฒนาครูโดยใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC)

๔.๔) *การเชื่อมโยงหน่วยผลิตและพัฒนาครู*

๔.๔.๑) วัตถุประสงค์ของนโยบาย

เพื่อกำหนดแนวทางในการเชื่อมโยงหน่วยผลิตและพัฒนาครูที่เป็นรูปธรรม เพื่อพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง

๔.๔.๒) แนวทางของนโยบาย

(๑) กำหนดกิจกรรมที่หน่วยงานผลิตครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู ให้สามารถดำเนินการร่วมกัน หรือดำเนินการต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน

(๒) ส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครูระยะยาว และผูกโยงกับระบบผลิตกับการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง

(๓) กำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษานอกระบบการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ และผู้สูงอายุ ให้พัฒนาการดำเนินงานและปรับปรุงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องให้ทันการเปลี่ยนแปลง

๔.๕) *การติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู*

๔.๕.๑) วัตถุประสงค์ของนโยบาย

เพื่อพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู

๔.๕.๒) แนวทางของนโยบาย

(๑) พัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาครู เพื่อให้ทราบความสำเร็จของการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนที่ชัดเจน

(๒) ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูโดยเฉพาะผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครู คือ สมรรถนะของผู้เรียน

๔.๖) การบริหารงานบุคคลเพื่อพัฒนาครู

๔.๖.๑) วัตถุประสงค์ของนโยบาย

เพื่อปฏิรูประเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้ส่งเสริมการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง

๔.๖.๒) แนวทางของนโยบาย

(๑) กำหนดทิศทางการพัฒนาครู โดยเชื่อมโยงกับการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนรวมทั้งความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู

(๒) ปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย และเกณฑ์การบริหารงานบุคคล การขอมี ขอเลื่อน ขอคงวิทยฐานะ รวมทั้งการเลื่อนเงินเดือนให้ส่งเสริมการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียนที่คาดหวัง

(๓) จัดระบบการพัฒนาก่อนการบรรจุแต่งตั้ง และการพัฒนาระหว่างรับราชการ โดยมีการพัฒนา ทบทวนการคงวิทยฐานะ

(๔) ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับผลการพัฒนาครูให้มีประโยชน์และไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองและการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน

๔.๗) เทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาครู

๔.๗.๑) วัตถุประสงค์ของนโยบาย

เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาครูที่คำนึงถึงสมรรถนะของผู้เรียน

๔.๗.๒) แนวทางของนโยบาย

(๑) กำหนดเป้าหมายการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาครูที่คำนึงถึงสมรรถนะของผู้เรียน

(๒) กำหนดแนวปฏิบัติในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาครูอย่างเป็นรูปธรรม

(๓) สนับสนุนการจัดหา และการใช้แพลตฟอร์มในการพัฒนาตนเองของครู โดยเลือกพัฒนาตนเองตามความต้องการจำเป็นสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้เรียน

๔.๘) การสร้างนวัตกรรม การวิจัย และการพัฒนาวิชาชีพครู

๔.๘.๑) วัตถุประสงค์ของนโยบาย

(๑) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานที่มีหน้าที่ตามกฎหมายของกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมให้ปฏิบัติหน้าที่เต็มตามศักยภาพ

(๒) เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการพัฒนาตนเอง

(๓) เพื่อสร้างความร่วมมือผลิตและพัฒนาครู

๔.๘.๒) แนวทางของนโยบาย

(๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานสร้างงานวิจัย พัฒนานวัตกรรมและพัฒนาวิชาชีพครู โดยบูรณาการกับหน่วยงานอื่นให้เต็มตามศักยภาพ

(๒) ปรับปรุงระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นหน่วยงานพัฒนาตนเอง สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยคำนึงถึงสมรรถนะของผู้เรียนเป็นสำคัญ และกฎหมายเกี่ยวกับความร่วมมือในการผลิตและพัฒนาครูในระดับประเทศ และระดับนานาชาติ

โดยสรุปแนวความคิดเชิงระบบของจุดมุ่งหมายและข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาครู ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒๘

๕.๑.๓ ด้านกรอบมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานคุณวุฒิ

๑) มาตรฐานวิชาชีพ

มีการปรับปรุงพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ รวมถึงดำเนินการกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบอาชีพ และหลักเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญการ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

๒) มาตรฐานคุณวุฒิ

มีการใช้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF) เพื่อเป็นกลไกการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิของประเทศทุกระดับและประเภทการศึกษา ให้ยึดโยงกับระดับความสามารถของบุคคลที่เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์ จากกรอบคุณวุฒิทางการศึกษา เพื่อให้เกิดระบบการพัฒนากำลังคนระดับชาติที่เป็นเอกภาพและช่วยยกระดับการศึกษาและพัฒนากำลังคนคุณภาพของประเทศได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓) กลไกการขับเคลื่อนและการสนับสนุนการดำเนินงานตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูและคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

๑) กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบหลักในองค์รวม ต้องปรับปรุงและพัฒนาแนวทางในการขับเคลื่อนให้สอดประสานกันอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ

๑.๑) รัฐมนตรี/ ปลัดกระทรวง/ ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดนโยบายและแผนแม่บท ประเด็นที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนสอดคล้องกับแผนปฏิรูปการศึกษาของประเทศและแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แล้วถ่ายทอดและกำกับดูแลให้หน่วยงานและผู้บริหารระดับรองเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน และความจำเป็นในการดำเนินการให้สอดประสานเชื่อมโยงกัน ตลอดจนกำหนดความรับผิดชอบตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๒) หน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน/สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำเสนอยุทธศาสตร์และนโยบายการใช้งานครู และการพัฒนาครู ให้มี

ความชัดเจนเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง รวมถึงจัดทำแผนปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมรองรับ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาวและกำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบในการปฏิบัติและติดตามประเมินผลตามยุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๑.๓) หน่วยงานรับผิดชอบการพัฒนาครู เช่น สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ดำเนินการพัฒนาครูตามนโยบายและโครงการหรือกิจกรรมที่กำหนดขึ้น โดยวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูยึดโยงกับมาตรฐานวิชาชีพครู และยึดหลักคุณธรรมตามหลักธรรมทางศาสนา น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมทั้งปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาครูเป็นเครือข่ายเชิงพื้นที่ และมีรูปแบบทางเลือกในการพัฒนาครู เพื่อให้การพัฒนาครูส่งผลถึงการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง โดยการเผยแพร่นวัตกรรม เทคนิควิธีการเพิ่มพูนศักยภาพเพื่อให้ครูมีสมรรถนะตามที่ต้องการ

๑.๔) หน่วยงานระดับนโยบาย เช่น สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา วิจัย การพัฒนาความร่วมมือระหว่างทุกภาคส่วนในการพัฒนาสมรรถนะและความเชี่ยวชาญของครูอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทยและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๑.๕) หน่วยงานใช้ครู เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน/ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน/สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา/ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทางและดำเนินการให้การสนับสนุน จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องเป็นระบบตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด

๑.๖) ผู้อำนวยการโรงเรียน/ผู้อำนวยการสถาบันการอาชีวศึกษา/ ผู้อำนวยการสถาบันการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาในโครงการต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดขึ้น

๑.๗) ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ศึกษานโยบายและปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สอดคล้องกับข้อเสนอกรอบมาตรฐานวิชาชีพครูและคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

๒) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

๒.๑) รัฐมนตรี/ผู้บริหารระดับสูง กำหนดนโยบายและวางแผนการผลิต และการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการใช้ครูในทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยมีแผนการผลิตที่ชัดเจนทั้งเรื่องปริมาณและคุณภาพบนพื้นฐานความเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๒) อธิการบดี/คณบดี/อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา กำหนดวิธีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการครูในอนาคตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิตครูเป็นแบบผสมผสานระหว่างระบบปิดกับระบบเปิดในระยะแรก

และพัฒนาเป็นระบบปิดที่มีรูปแบบทางเลือกในการผลิตตามความต้องการการใช้ครูที่มีความแตกต่างหลากหลายตามบริบทของการจัดการศึกษาในอนาคต รวมทั้งปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ในด้านรูปแบบวิธีการสอน หรือกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ ๒๑ คือมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมได้

๓) เลขาธิการคุรุสภา และผู้บริหารระดับสูง กำหนดให้มีการเชื่อมโยงการบังคับใช้มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาและการใช้ผลการประเมิน ระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน โดยให้แต่ละหน่วยงานดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ไม่ซ้ำซ้อน และสอดประสานกัน และกำหนดให้ปรับเพิ่มเกณฑ์ในการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะในส่วนของครูอาชีวศึกษาเกี่ยวกับการมีประสบการณ์ สมรรถนะและความเชี่ยวชาญที่ตรงกับมาตรฐานอาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานจริงในสถานประกอบการ

๔) เลขาธิการ ก.ค.ศ. และผู้บริหารระดับสูง กำหนดนโยบาย และวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับการพัฒนาครูที่เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนดเพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ รักษาครูให้คงอยู่ในวิชาชีพของตนอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ปรับปรุงระบบประเมินวิทยฐานะของครู กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของครูที่เน้นกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญทั้งด้านความรู้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์และทักษะชีวิต รวมทั้งจัดให้มีกลไกติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการเลื่อนวิทยฐานะให้เป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการที่เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนา

๕) ส่งเสริมให้มีการบังคับใช้กฎหมาย และมีกลไกการขับเคลื่อนกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่มีการประกาศใช้และบังคับใช้แล้ว

๖) ส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความพร้อมให้สถาบันการผลิตและพัฒนาครูเพื่อให้ได้ครูดีมีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะที่จำเป็น โดยจัดให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลครูที่ได้มาตรฐาน เร่งรัดพัฒนาครูที่สอนไม่ตรงวุฒิ ส่งเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้รับการยกย่องและมีเกียรติในสังคม วางแนวทางการพัฒนาครูประจำการ เพื่อพัฒนาศักยภาพครูสู่ความเป็นเลิศ ปรับแนวคิดการพัฒนาครูใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน ให้ครูมีความสามารถในการบูรณาการเนื้อหากับวิธีสอน ยึดภาระงาน มาตรฐาน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ปรับระบบการรับนักศึกษาครู เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีใจรักการเป็นครู เข้าสู่วิชาชีพครู จัดให้มีหลักสูตรการพัฒนาครูที่หลากหลายมีคุณภาพ และสร้างความตระหนักให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งให้มีระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถาบันผลิตครูใช้ครูที่ได้รับรางวัลระดับประเทศหรือระดับนานาชาติมาทำหน้าที่คณาจารย์ หรืออาจารย์พิเศษเพื่อพัฒนาครูและนักศึกษาครู

๘) พัฒนาครูประจำการทั้งระบบให้มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active Learning) ผ่านการพัฒนาทักษะกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ และใช้การวัดประเมินผล

ที่เน้นเพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และทักษะชีวิต ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑ สอดคล้องกับหลักการพัฒนาพหุปัญญา และการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เป็นผู้คิด ผู้ปฏิบัติ ให้ผู้เรียนทุกคนมีโอกาสพัฒนาตามความถนัดของตนเองได้เต็มศักยภาพ จนส่งผลให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพในการสร้างนวัตกรรม

๙) ส่งเสริมการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล โดย

(๑) ปลูกฝัง บ่มเพาะ สร้างสภาพแวดล้อมทางคุณธรรม จริยธรรม (Ethical Environment) ให้แก่นักศึกษาครู เพื่อให้นักศึกษาครูได้เรียนรู้ได้ใช้ชีวิตระหว่างเรียนและระหว่างการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมแห่งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้ครูของครูทุกคน ครูพี่เลี้ยงทุกคน บุคลากรในสถาบันผลิตครูทุกคนปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีและยึดมั่นให้คุณค่า (Value) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพแก่นักศึกษาครู ซึ่งอาจให้นักศึกษาครูมีโอกาสพักในหอพักมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา เช่นเดียวกับหอพักของนักศึกษาแพทย์ นักศึกษาพยาบาลและนักเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อให้สามารถดำเนินการบ่มเพาะได้สำเร็จผลดียิ่งขึ้น

(๒) ให้นักศึกษาครูได้ฝึกและปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู จนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เช่น ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ยึดมั่นในคำสอนของศาสนาที่ตนนับถือ ขยันอดทน มุ่งมั่นให้งานสำเร็จ กตัญญูรู้คุณ เห็นอกเห็นใจ เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน ห่างไกลอบายมุข มีวินัย สุภาพ พูดจาน่าฟัง เมตตา ช่วยเหลือ ฯลฯ เพื่อนนักศึกษา คณาจารย์ และบุคคลทั่วไปอยู่เป็นนิจ

(๓) ติดตาม กำกับ ดูแล ให้ข้อมูลสะท้อนกลับแก่นักศึกษาครูเพื่อให้นักศึกษาครูทุกคนปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครูจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตการเป็นนักศึกษาครู (Ethical Behavior)

(๔) เข้มงวดในการเพิกถอนใบอนุญาต กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพให้มากขึ้น

(๕) ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและจรรยาบรรณตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครู รู้จักการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างวินัยในการใช้เงิน และสร้างเกียรติภูมิในตนเอง เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอนควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาการและมาตรฐานแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่กำหนดไว้

(๖) ส่งเสริม ยกย่อง ให้รางวัลครูต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และให้ความสำคัญกับวิชาชีพครู

(๗) เข้มงวดในการประเมิน กำกับ และติดตามคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูของนักศึกษาครู

(๘) ควรสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสถาบันการผลิตครู ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่ละแห่งอาจออกกฎระเบียบในการควบคุมความประพฤติและการ

กระทำผิดของคณาจารย์ บุคลากร และนิสิตนักศึกษาอย่างจริงจัง สร้างระบบการจัดการข้อร้องเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งขจัดปัญหาการเมืองและการปฏิบัติตนที่ขัดต่อหลักธรรมาภิบาลภายในสถาบันอุดมศึกษา

๑๐) จัดให้มีกองทุนหรืองบพิเศษสนับสนุนให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑๑) องค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการในด้านการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่หน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในทุกสื่อที่เข้าถึงได้สะดวก และให้ความสำคัญต่อการยกย่อง เชิดชูครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นคนดี คนเก่ง และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ อาทิ โครงการครูดีในดวงใจ โครงการครูดีในแผ่นดิน รางวัลคุรุสภาเข็มทองคำ “คุรุสภาสดุดี” เพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจ และความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๕.๑.๔ ด้านการคัดกรองครู

๑) กลไกการคัดกรองครู

๑.๑) มีหน่วยทดสอบและประเมินเพื่อคัดกรองคนเก่งคนดีเข้าศึกษาวิชาชีพครูในสถาบันผลิตครูตามมาตรฐานที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนด

๑.๒) มีหน่วยทดสอบและประเมินเพื่อคัดกรองผู้ที่มีคุณสมบัติในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพ และกำหนดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ตรงกับระดับและประเภทการศึกษาตามที่คณะกรรมการระดับชาติกำหนด

๒) ระบบการคัดกรองครู

๒.๑) จัดสรรอัตราและตำแหน่งครูที่เหมาะสมรองรับเมื่อจบการศึกษาเพื่อจูงใจให้คนเก่งคนดีเข้าสู่อาชีพครูโดยคัดสรรจากผู้มีผลการเรียนระดับสูงสุดเข้าเรียนครู

๒.๒) จัดกระบวนการคัดกรองครู อาจารย์ใหม่ โดยเน้นกระบวนทัศน์ใหม่และความสามารถในการปรับตัวกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา

๒.๓) ประเมินการฝึกประสบการณ์หรือการปฏิบัติวิชาชีพอย่างเข้มงวดก่อนการบรรจุและแต่งตั้งให้ประจำการ

๒.๔) มีการทดสอบและประเมินเพื่อขอรับและต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแทนการต่อแบบอัตโนมัติโดยกำหนดให้ครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองทุกปี ผลการพัฒนาครูเชื่อมโยงกับผลงาน วิทยฐานะ และการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูด้วย

๒.๕) ปรับระบบการยกย่องและเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่น คุณธรรมและจรรยาบรรณด้วยระบบที่หลากหลายแทนการเสนอตนเองของครู และจัดให้มีสวัสดิการตอบแทนต่อเนื่อง รวมทั้งมีการเชิดชูเกียรติหลายระดับตามคุณภาพการสอนที่เกิดผลกับผู้เรียน

๕.๑.๕ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของครูตามหลักธรรมาภิบาล

๑) การควบคุมกำกับ

๑.๑) เข้มงวดในการกำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น รวมทั้งการเข้มงวดการวินิจฉัยเพิกถอนใบอนุญาตอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

๑.๒) เพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับธรรมาภิบาลของคุรุสภา และ ก.ค.ศ. ให้ครูที่กระทำความผิดได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสม กำหนดให้การสอบสวนให้เสร็จภายใน ๒๔๐ วัน กรณีร้ายแรงให้ออกจากราชการไว้ก่อน

๑.๓) ประเมิน กำกับ และติดตามคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูของนักศึกษาครู โดยใช้เป็นเกณฑ์การจบการศึกษา

๒) การส่งเสริมพัฒนา

๒.๑) ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก และจรรยาบรรณตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครู รู้จักการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสตร์-พระราชา และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สร้างวินัยในการใช้เงิน และสร้างเกียรติภูมิในตนเอง เพื่อมิให้ส่งผลกระทบต่อการเรียนการสอน ควบคู่ไปกับการพัฒนาวิชาการและมาตรฐานแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่กำหนดไว้ รวมทั้งการส่งเสริม ยกย่อง ให้รางวัลครูต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างความตระหนักรู้ และให้ความสำคัญกับวิชาชีพครู

๒.๒) เปลี่ยนการสอนจากท่องจำคุณธรรมมาเป็นเน้นการสอดแทรกคุณธรรม สร้างพฤตินิเวศให้ผู้เรียนมีพฤตินิสัยที่ดี แปรรูปคุณธรรมให้เป็นวิถีชีวิต รวมทั้งพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนนักศึกษาให้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๓) เพิ่มการดูแลคุณภาพชีวิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งในด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน เกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และสวัสดิการให้เหมาะสม เพียงพอสมฐานะและเท่าเทียมกันทั้งข้าราชการครูและครูเอกชน

๓) กลไกและระบบ

๓.๑) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องทบทวนและสร้างการรับรู้และเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและความจำเป็นในการดำเนินการให้สอดประสานเชื่อมโยงกัน ตลอดจนกำหนดความรับผิดชอบตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๓.๒) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันกำหนดแนวทางประสานการดำเนินงานเชิงบูรณาการ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิและมาตรฐานวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล

๕.๑.๖ ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑) เร่งรัดผลักดันการแก้ไขกฎหมาย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาเพื่อให้กฎหมายฉบับอื่นที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปรับปรุงได้เร็วขึ้น

๒) เร่งแก้ไขพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อปรับปรุงสาระที่เกี่ยวกับคุรุสภาในประเด็นการกำกับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยแยกคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์และร้องทุกข์ออกมาจากคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ (กมว.) เพื่อให้ทำงานได้รวดเร็วและเข้มแข็ง

๓) เร่งแก้ไขพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ในประเด็นอำนาจของเขตพื้นที่การศึกษากับศึกษาธิการจังหวัด และในประเด็นการดำเนินการทางวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๔) เร่งปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกสังกัดที่เอื้อต่อการพัฒนาครู โดยควรมีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมเช่นเดียวกับระบบของข้าราชการพลเรือน รวมทั้งทบทวน ปรับปรุง แก้ไขกฎหมายที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการผลิต การคัดกรอง และการพัฒนา รวมทั้งการบริหารงานบุคคลดังกล่าว

๕) ให้มีกลไกการขับเคลื่อนและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการพิจารณากฎหมายที่อาจขัดแย้งกันและมีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น กฎหมายควบคุมการผลิตครูเพื่อให้มีคุณภาพซึ่งอาจย้อนแย้งกับการพัฒนาครูที่ต้องสร้างความเป็นอิสระให้ครู

๕.๒ เงื่อนไขความสำเร็จของแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู

การดำเนินงานตามกรอบความคิดในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครูดังกล่าวข้างต้น ต้องมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๕๘ จ. โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเป้าหมายตามมาตรา ๒๕๘ จ. (๔) ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าวโดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ โดยการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนต้องเน้นการปฏิบัติเพื่อการเรียนรู้เชิงรุกและการสร้างนวัตกรรมของผู้เรียน ซึ่งสาระสำคัญและความเชื่อมโยงของเป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปตามแผนภาพที่ ๒๘

การผลิตครูแบบพลิกโฉม ที่คณะทำงานนำเสนอนั้นเรียกว่า โมเดล **"ครูชนะ"** โมเดลครูชนะ (Smart Facilator) เป็นเงื่อนไขความสำเร็จของกลไกการผลิตครู โดยแสดงการเชื่อมโยงสภาพปัญหาของการจัดการเรียนการสอน ตลอดทุกช่วงวัยตั้งแต่ครูปฐมวัย ครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูการศึกษาพิเศษ ครูอาชีวศึกษา และครูของครูในระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีความซับซ้อนและเป็นปัญหาหลายมิติไปสู่สัมฤทธิ-ผลในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศให้เติบโตและพัฒนาอย่างมีศักยภาพเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย เพื่อให้ได้คนไทยที่มีคุณค่าพร้อมด้วยคุณสมบัติการเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ (Smart Citizen) ซึ่งกระบวนการผลิตครูเหล่านั้นจะต้องผสมผสานและเชื่อมโยงความรู้ที่จำเป็น ความรู้ใหม่ การสอนบนออนไลน์แพลตฟอร์ม ทักษะใหม่ ทักษะดิจิทัล และทักษะด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยพัฒนาครูให้เปลี่ยนแปลงกระบวนการคิดของตนเอง

ไปสู่การเพิ่มแนวคิด Life Design ของครูได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุผลการเรียนรู้ และทักษะที่สนับสนุนให้เกิดคุณสมบัติทางด้าน Smart Learner, Smart Innovator และ Smart Leader รายละเอียดของการเชื่อมโยงตามโมเดล **“ครูชนะ”** แสดงในแผนภาพที่ ๒๙ รายละเอียดของโมเดล **ครูชนะ** ที่แสดงการผลิตครูแต่ละช่วงวัย ศึกษาเพิ่มเติมได้ในบทที่ ๔ ข้อ ๔.๒.๑

แผนภาพที่ ๒๗ กรอบแนวคิดในการพิจารณาศึกษาและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู

กรอบความคิดในการจัดทำข้อเสนอเชิง

จุดมุ่งหมาย คุณภาพผู้เรียนทุกระดับได้รับการพัฒนาเป็นคนดี

เป้าหมายครูสอนดีมีจรรยาบรรณ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู ครูมีสมรรถนะสูงในการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบ

การผลิตครู

เป้าหมาย

- ผลิตตามมาตรฐานความต้องการการใช้ครู
- มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ระบบและหลักสูตร

- ผลิตครูในระบบปิด
- ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเข้มข้น ปฏิบัติจริงทุกวิชาด้วยการคิดขั้นสูงเชิงระบบ (HOT)
- หลักสูตรเรียนรู้ครอบคลุม TPCK
- วิธีเรียนรู้แบบ Active Learning

กลไกการผลิต

- มีคณะกรรมการนโยบายระดับชาติกำหนดแผนการผลิต ควบคุม ตรวจสอบ ประเมิน
- คัดสรรหน่วยงาน/สถาบันผลิตครูที่ได้มาตรฐานมีศักยภาพเพียงพอ

ประเภทการผลิต

- ครูระดับปฐมวัย มุ่งพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูปฐมวัยที่สามารถจัดประสบการณ์แบบเรียนปนเล่น เน้นสร้างเสริมพัฒนาการรอบด้านผ่านการสัมผัสเคลื่อนย้าย (Enactive)
- ครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาสมรรถนะการสร้างนวัตกรรมในวิชาชีพครูด้วยการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะกับการศึกษายุค 4.0 ให้ผู้เรียนเรียนรู้แบบสร้างความรู้ด้วยการคิดขั้นสูงเชิงระบบ (HOT) ลงมือปฏิบัติจริง ผลิตและพัฒนานวัตกรรม
- ครูระดับอาชีวศึกษา มุ่งพัฒนาสมรรถนะการสร้างประสบการณ์ นวัตกรรมเทคโนโลยีในงานอาชีพตามประเภทการศึกษาจากความร่วมมือแบบพหุภาคีให้เป็นแบบอย่างผู้เรียน เติมเต็มด้วยสมรรถนะทางวิชาชีพครูที่ส่งเสริมผู้เรียนเรียนรู้ได้เอง
- ครูระดับอุดมศึกษา เน้นการพัฒนาครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่น ด้วยกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) เรียนรู้แบบกำกับตนเอง (Self-Directed) และภายในสถานศึกษาในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)
- ครูการศึกษาพิเศษ เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะความเชี่ยวชาญในสมรรถนะหลักที่สนใจในการสอนเด็กที่มีความต้องการพิเศษ โดยปรับลดรายวิชากลางหรือศึกษาทั่วไปและเพิ่มวิชาทางการศึกษาพิเศษเฉพาะทางให้มีความเข้มข้น

การพัฒนาครู

เป้าหมาย

- พัฒนาครูประจำการทั้งระบบให้สามารถสอนแบบ Active Learning ด้วยการคิดขั้นสูงเชิงระบบได้ (HOT)
- สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ผ่านกระบวนการ Lesson Study โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based Learning)

ระบบและหลักสูตร

- ใช้วิธีการพัฒนาแบบปฏิบัติงานปกติ (On the Job Training) ผ่านการเรียนรู้ร่วมกันแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีระบบช่วยเหลือสนับสนุนต่อเนื่อง
- เรียนรู้ฝึกอบรมแบบ Active Learning ผ่านการคิดขั้นสูงเชิงระบบ (HOT)
- พัฒนาด้วยครูแกนนำ/ครูมืออาชีพ (Master Teacher/Professional Teacher)
- หลักสูตรครอบคลุม TPCK

กลไกการพัฒนา

- กระจายอำนาจการพัฒนาครูไปยังหน่วยงานพื้นที่สถานศึกษา
- มีกลไกกำหนดนโยบายและแผนระบบการพัฒนาครู อาจารย์
- วางระบบการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเข้มข้น ตั้งแต่พื้นฐาน ระดับกลาง ระดับสูง สอดคล้องกับการพัฒนาวิทยฐานะ

ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

- ทบทวน ปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- ส่งเสริมให้มีการบังคับใช้กฎหมายและมีกลไกการขับเคลื่อนกฎหมายที่เกี่ยวข้องที่มีการประกาศใช้และบังคับใช้แล้ว
- ปรับระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการพัฒนาครู

นโยบายเกี่ยวกับแนวทางการผลิตและพัฒนาครู

คนเก่ง มีสมรรถนะของพลเมืองที่เข้มแข็งสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

Active Learning ด้วยกระบวนการคิดขั้นสูงเชิงระบบ (HOT) มีคุณภาพคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพครู

การคัดกรอง

กลไก

- ผู้ที่จะมีคุณสมบัติในการขอรับใบประกอบวิชาชีพครูจะต้องสำเร็จการศึกษาในสถาบันผลิตครูที่ได้รับอนุญาตให้ผลิตตามมาตรฐานที่คณะกรรมการนโยบายระดับชาติกำหนด

ระบบ

- จูงใจให้คนเก่ง คนดีเข้าสู่อาชีพครู ด้วยการพัฒนาระบบการจูงใจให้คนเก่งมาเรียนครูและจัดสรรตำแหน่งที่เหมาะสมรองรับ
- ในกระบวนการคัดกรองครูอาจารย์ใหม่ ควรมีโจทย์ทดสอบที่ท้าทายเพื่อพิจารณาแนวคิดในเรื่องกระบวนทัศน์ใหม่และการมี Growth Mindset ที่สามารถปรับตัวกับความท้าทายใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา

มาตรฐาน

มาตรฐานวิชาชีพ

- ปรับปรุงพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ รวมถึงดำเนินการกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบอาชีพ และหลักเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานคุณวุฒิ

- มีการใช้กรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (National Qualifications Framework: NQF) เพื่อเป็นกลไกการเชื่อมโยงระบบคุณวุฒิของประเทศทุกระดับและประเภทให้ยึดโยงกับระดับความสามารถของบุคคลที่เป็นผลลัพธ์ของการเรียนรู้ การฝึกอบรม และประสบการณ์จากกรอบคุณวุฒิทางการศึกษา

คุณธรรมและจริยธรรม

การควบคุมกำกับ

- เข้มงวดในการเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- เพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับธรรมาภิบาลของคุรุสภา และ ก.ค.ศ. ให้ครูที่กระทำความผิดได้รับการลงโทษอย่างเหมาะสม
- ประเมิน กำกับ และติดตามคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูของนักศึกษาครูโดยใช้เป็นเกณฑ์การจบการศึกษา

การส่งเสริมพัฒนา

- ส่งเสริมให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกและจรรยาบรรณตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครู รู้จักการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ส่งเสริม ยกย่อง ให้รางวัลครูต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม
- เปลี่ยนการสอนจากท่องจำคุณธรรมมาเป็นเน้นการสอดแทรกคุณธรรม สร้างพฤตินิเวศให้ผู้เรียนมีพฤตินิสัยที่ดี แปรรูปคุณธรรมให้เป็นวิถีชีวิต รวมทั้งพัฒนาคณาจารย์ผู้สอนนักศึกษาให้เป็นต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม

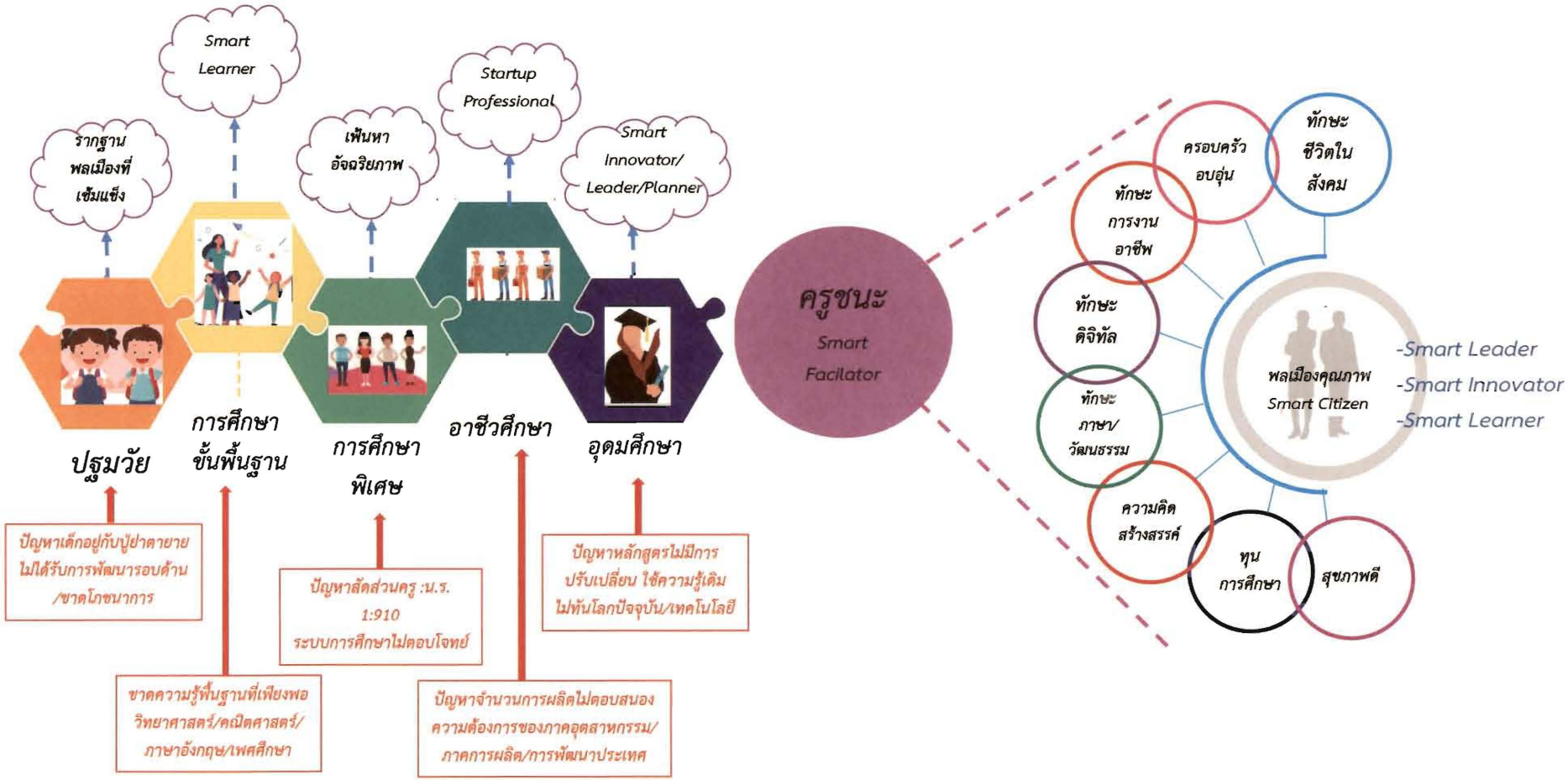
เงื่อนไขความสำเร็จ

- รัฐบาลประกาศเป็นนโยบายสำคัญเร่งด่วน
- แก้ไขปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยเร็ว
- เร่งรัดหลักสูตรการผลิตและพัฒนาครูให้เป็น Active Learning ทุกหลักสูตร ให้เห็นผลเป็นรูปธรรมภายใน 1 ปี
- เร่งรัดกระบวนการผลิตครูให้สอดคล้องตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประเทศ
- กระจายอำนาจไปยังหน่วยงานระดับพื้นที่ ปรับปรุงงบประมาณสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครู
- จัดให้มีคณะกรรมการ/หน่วยงานกลางกำกับ ติดตาม ประเมินผล สนับสนุนการดำเนินการในภาพรวม

แผนภาพที่ ๒๘ สรุปแนวความคิดเชิงระบบของการพัฒนาครู



แผนภาพที่ ๒๙ ภาพรวมแนวความคิดเชิงระบบของการผลิตครู โมเดล ***"ครูชนะ"***



บรรณานุกรม

"คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๖/๒๕๖๐ เรื่อง การบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา". ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๘๕ ง, ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๐.

"คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๑/๒๕๖๑ เรื่อง การแก้ไของค์ประกอบของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา". ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๕ ตอนพิเศษ ๑๗๘ ง, ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑.

"แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑๒) ประเด็น การพัฒนาการเรียนรู้ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)". ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๑ ก, ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒.

"พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖". ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๕๒ ก, ๑๑ มิถุนายน ๒๕๔๖.

"รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐". ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๓๔ ตอนที่ ๔๐ ก, ๖ เมษายน ๒๕๖๐.

คณะกรรมาธิการการศึกษาและการกีฬา, สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. "รายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายมาตรฐานวิชาชีพครูและใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู". ๒๕๕๙.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕". กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค. ๒๕๔๕.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. "แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)". ๒๕๖๐.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. "ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐". ๒๕๖๑.

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. "แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา". ๒๕๖๑.

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา. "(ร่าง) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุงเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓)". ๒๕๖๓.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. “พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒”. ๒๕๖๒.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๒”. ๒๕๖๒.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. “แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙”. ๒๕๖๐. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. “มาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑”. ๒๕๖๑.

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. “คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันพฤหัสบดีที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒”. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา. กรกฎาคม ๒๕๖๒.

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะอนุกรรมาธิการ และคณะทำงาน
- รายงานคณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู
- รายงานคณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู
- รายงานคณะอนุกรรมาธิการพิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล
- รายงานหารือกับรองนายกรัฐมนตรี และผู้เกี่ยวข้อง เรื่อง กรอบความคิดในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครู
- สรุปผลการสัมมนาของคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครูวุฒิสภา
  ๑) สรุปการสัมมนา เรื่อง วิกฤตคุณภาพการศึกษาไทย: “ครู?” คือทางออกของประเทศ ในวันศุกร์ที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๐๐-๑๔.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องภาณุมาศ ชั้น ๑๐ โรงแรมรอยัลริเวอร์ กรุงเทพมหานคร
  ๒) สรุปการสัมมนา เรื่อง แนวทางการผลิตและพัฒนาครูปฐมวัย ในวันจันทร์ที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๒.๐๐-๑๗.๐๐ นาฬิกา ณ อาคารรัฐสภา
  ๓) สรุปการสัมมนา เรื่อง “การผลิตและการพัฒนา: ครูไทยวิถีใหม่ในศตวรรษที่ ๒๑” ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐-๑๖.๓๐ นาฬิกา ณ ห้อง ๔๑๖-๔๑๗ อาคารรัฐสภา ซึ่งเป็นการสัมมนาในห้องประชุมและผ่านสื่อออนไลน์
- สรุปผลการเดินทางศึกษาดูงานโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา และวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ในวันศุกร์ที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

ภาคผนวก

รวมคำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษาคณะกรรมาธิการวิสามัญ
คณะอนุกรรมาธิการ ที่ปรึกษาคณะอนุกรรมาธิการ และคณะทำงานต่าง ๆ



กรอบความคิดในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย
เกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครูของคณะกรรมาธิการวิสามัญ



รายงานของคณะอนุกรรมาธิการ

รายงานคณะอนุกรรมาธิการ
พิจารณาศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครู



รายงานคณะอนุกรรมาธิการ
พิจารณาศึกษาแนวทางการพัฒนาครู



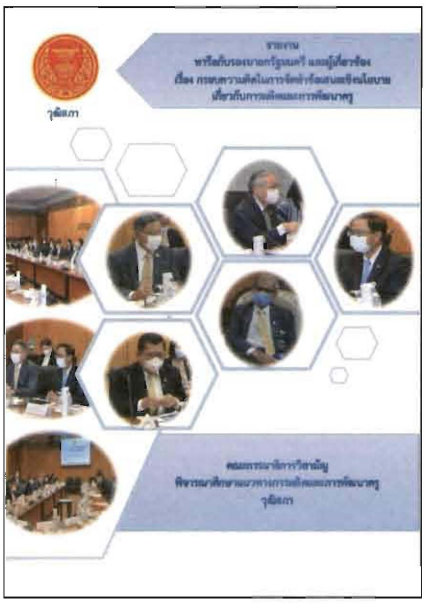
รายงานคณะอนุกรรมาธิการ
พิจารณาศึกษากรอบมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพครูตามหลักธรรมาภิบาล



รายงาน

หารือกับรองนายกรัฐมนตรี และผู้เกี่ยวข้อง

เรื่อง กรอบความคิดในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครู



สรุปผลการสัมมนา

ของคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภา







สรุปผลการเดินทางศึกษาดูงาน
ของคณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาแนวทางการผลิตและการพัฒนาครู วุฒิสภา

